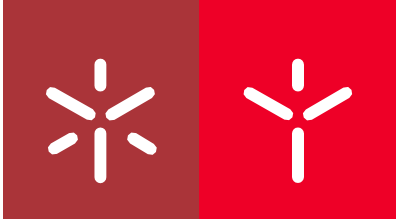




Ana Sofia Almeida Lourenço

Teletrabalho e o Direito à Desconexão

Universidade do Minho
Escola de Direito





Universidade do Minho
Escola de Direito

Ana Sofia Almeida Lourenço

Teletrabalho e o Direito à Desconexão

Dissertação de Mestrado
Mestrado em Direito dos Contratos e da Empresa

Trabalho efetuado sob a orientação da
**Professora Doutora Teresa Alexandra Coelho
Moreira**

DIREITOS DE AUTOR E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR TERCEIROS

Este é um trabalho académico que pode ser utilizado por terceiros desde que respeitadas as regras e boas práticas internacionalmente aceites, no que concerne aos direitos de autor e direitos conexos.

Assim, o presente trabalho pode ser utilizado nos termos previstos na licença abaixo indicada. Caso o utilizador necessite de permissão para poder fazer um uso do trabalho em condições não previstas no licenciamento indicado, deverá contactar o autor, através do RepositóriUM da Universidade do Minho.

Licença concedida aos utilizadores deste trabalho



Atribuição

CC BY

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

AGRADECIMENTOS

À minha orientadora, Prof.^a Doutora Teresa Moreira, desejo expressar a minha profunda gratidão pelo inestimável apoio, pela generosa partilha do seu vasto saber e pelos preciosos ensinamentos.

A todos os docentes da Escola de Direito da Universidade do Minho, quero endereçar os meus agradecimentos mais calorosos pelo valioso legado de conhecimento e competências que me transmitiram ao longo da minha trajetória académica.

À minha querida família, ao meu pai, à minha mãe e ao meu irmão, quero dedicar palavras de gratidão especiais. O apoio incansável que sempre demonstraram foi o pilar da minha motivação e inspiração. Este feito é, indiscutivelmente, dedicado a eles, que são a minha maior fonte de força.

DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE

Declaro ter atuado com integridade na elaboração do presente trabalho académico e confirmo que não recorri à prática de plágio nem a qualquer forma de utilização indevida ou falsificação de informações ou resultados em nenhuma das etapas conducentes à sua elaboração.

Mais declaro que conheço e que respeitei o Código de Conduta Ética da Universidade do Minho.

TELETRABALHO E O DIREITO À DESCONEXÃO:

RESUMO

Esta investigação empreende uma análise do teletrabalho, desde a sua génese histórica até à atualidade, com particular destaque para as influências significativas resultantes da pandemia COVID-19. Este estudo abrangente não só desvela as substanciais transformações nesse novo paradigma de trabalho, como também explora a emergência e consolidação do direito à desconexão laboral, proporcionando uma visão completa e perspicaz deste tema complexo e de indiscutível relevância.

Assim, no primeiro capítulo, teremos a oportunidade de examinar o enquadramento terminológico e conceptual do Direito do Trabalho, assim como a sua evolução histórica, de forma breve e como ponto de partida para a compreensão do tema.

No segundo capítulo abordaremos o regime do Teletrabalho, mais precisamente, a sua origem, as modalidades e a sua conseqüente evolução e forneceremos uma análise da aplicação e regulamentação do Teletrabalho antes, durante e após a inexorável pandemia da COVID-19.

Já no terceiro capítulo, destacaremos de modo proeminente as vantagens intrínsecas ao teletrabalho, englobando as valias de natureza financeira e temporal, a potenciação do desempenho e produtividade, a promoção da autonomia e alavancagem da motivação profissional, bem como a inclusão socioprofissional de indivíduos com necessidades especiais. Em igual medida, não se relegarão às sombras as desvantagens inerentes, a saber, o isolamento social, os desafios de supervisão remota das equipas e as subtilezas na delimitação entre a esfera profissional e a pessoal, concebendo assim um cenário preambular para a abordagem subsequente.

No último capítulo, um foco meticuloso será direcionado ao direito à desconexão. Este será enquadrado no tempo de trabalho, abarcando o período laboral e os momentos de repouso. Neste contexto, uma reflexão aprofundada sobre a pertinência e alcance da legislação deste direito no enquadramento jurídico português será empreendida. Além disso, será escrutinada a configuração deste direito em outros países. Em paralelo, serão expostas e analisadas as conseqüências práticas decorrentes de uma conexão laboral ininterrupta, incluindo a ponderação da viabilidade de encarar o desrespeito do direito ao descanso por parte do empregador como uma manifestação de assédio laboral.

Palavras-chave: Teletrabalho, Direito à Desconexão, Direito do Trabalho;

TELEWORK AND THE RIGHT TO DISCONNECT:

ABSTRACT

This research undertakes an analysis of telecommuting, from its historical origins to the present day, with particular emphasis on the significant influences resulting from the COVID-19 pandemic. This comprehensive study not only unveils the substantial transformations in this new work paradigm but also explores the emergence and consolidation of the right to disconnect from work, providing a complete and insightful view of this complex and undoubtedly relevant topic.

In the first chapter, we will have the opportunity to examine the terminological and conceptual framework of Labor Law, as well as its historical evolution, briefly as a starting point for understanding the subject.

In the second chapter, we will address the Telecommuting regime, more precisely, its origin, modalities, and its subsequent evolution, providing an analysis of the application and regulation of Telecommuting before, during, and after the inexorable COVID-19 pandemic.

In the third chapter, we will prominently highlight the inherent advantages of telecommuting, including financial and time-related benefits, enhanced performance and productivity, the promotion of autonomy, and boosting professional motivation, as well as the socio-professional inclusion of individuals with special needs. Equally, the inherent disadvantages will not be ignored, namely social isolation, the challenges of remote team supervision, and the subtleties in delineating between the professional and personal spheres, thus creating a preliminary scenario for subsequent discussion.

In the final chapter, meticulous attention will be directed toward the right to disconnect. This will be framed within working hours, encompassing the working period and moments of rest. In this context, an in-depth reflection on the relevance and scope of legislation related to this right in the Portuguese legal framework will be undertaken. Additionally, the configuration of this right in other countries will be examined and analyzed. In parallel, the practical consequences of uninterrupted work-related connections will be exposed and analyzed, including the consideration of the employer's disregard for the right to rest as a manifestation of workplace harassment.

Keywords: Telework, Right to Disconnect, Labor Law;

ÍNDICE

DIREITOS DE AUTOR E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR TERCEIROS	ii
AGRADECIMENTOS	iii
DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE.....	iv
TELETRABALHO E O DIREITO À DESCONEXÃO: RESUMO	v
TELEWORK AND THE RIGHT TO DISCONNECT: ABSTRACT.....	vi
LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS.....	x
CONSIDERAÇÕES INICIAIS	15
CAPÍTULO I – ENQUADRAMENTO TERMINOLÓGICO E CONCEPTUAL DO DIREITO DO TRABALHO.....	17
1.1. Noção e características do Direito do Trabalho.....	17
1.2. Evolução Histórica do Direito do Trabalho	21
1.2.1. Evolução histórica do Direito do Trabalho em Portugal	26
CAPÍTULO II – TELETRABALHO	30
2.1. Origem do Teletrabalho	31
2.2. Modalidades do Teletrabalho	34
2.3. Evolução do Teletrabalho.....	37
2.4. História e Evolução do Teletrabalho em Portugal.....	40
2.5. Teletrabalho antes, durante e após a pandemia COVID-19 em Portugal.....	43
2.5.1. Âmbito de aplicação no período PRÉ-COVID	43
2.5.2. Âmbito de aplicação no período COVID-19	46
2.5.2.1. Lei n.º 83/2021, de 06 de dezembro	49
2.5.3. Teletrabalho no período PÓS-COVID: Novas perspetivas e desafios	56
CAPÍTULO III – VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO	59
3.1. Benefícios do Teletrabalho.....	59
3.1.1. Poupança financeira e temporal.....	60

3.1.2. Melhor desempenho e maior produtividade.....	61
3.1.3. Autonomia e motivação profissional	62
3.1.4. Promoção da inclusão social e profissional de pessoas com dificuldades especiais.....	63
3.1.5. Redução dos custos sociais e de locação dos escritórios	64
3.2. Desvantagens do Teletrabalho	65
3.2.1. Isolamento social e falta de interação	66
3.2.2. Dificuldade na gestão e supervisão remota das equipas	67
3.2.3. Dificuldade na separação entre a esfera profissional e pessoal	68
CAPÍTULO IV – DIREITO À DESCONEXÃO	70
4.1. Tempo de trabalho e período de descanso.....	73
4.2. Direito à Desconexão e/ou Dever de não conexão?	76
4.3. Necessidade de um direito à desconexão no ordenamento jurídico português	79
4.3.1. Reafirmando o Direito à Desconexão: A Normatização do Teletrabalho no Pós-Pandemia como Vetor Orientador	81
4.4. Direito à Desconexão no direito comparado	89
4.4.1. Exemplo pioneiro francês.....	89
4.4.2. O exemplo alemão.....	91
4.4.3. Espanha.....	92
4.4.4. Itália.....	93
4.4.5. Bélgica.....	94
4.4.6. Chile	95
4.5. Responsabilidade pela violação do Direito à Desconexão	97
4.5.1. A violação do repouso do trabalhador pelo empregador - Assédio moral?	99
CONSIDERAÇÕES FINAIS	102
Lista Bibliográfica	105
Sítios na Internet	108

Legislação	110
Jurisprudência	110

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Ac. – Acórdão

Al. - Alínea

BE – Bloco de Esquerda

CC – Código Civil

Cfr. - Conforme

CRP – Constituição da República Portuguesa

Cit. – Citação

CT – Código do Trabalho

Ed. – Edição

Nº - Número

Ob. cit. – Obra citada

OIT – Organização Internacional do Trabalho

P. - Página

PAN – Pessoas-Animais-Natureza

PEV – Partido Ecologista Os verdes

Pp. - Páginas

PR- Presidente da República

PS – Partido Socialista

SS. – Seguintes

TIC – Tecnologias de Informação e Comunicação

UE- União Europeia

“Tenho em mim todos os sonhos do mundo”

– Fernando Pessoa

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Nos tempos modernos, os fenómenos da globalização, flexibilização e digitalização têm reconfigurado profundamente os paradigmas tradicionais do mundo laboral. Acentuando ainda mais essa transformação, a pandemia da doença COVID-19 emergiu como um catalisador inesperado, alterando de forma abrupta e substancial os hábitos e práticas de trabalho que há muito estavam enraizados no nosso ordenamento jurídico.

A imposição do distanciamento social, um pilar crucial para a contenção da propagação do vírus, levou a um crescimento exponencial do teletrabalho. Assim, o número de pessoas envolvidas nesse modo de trabalho aumentou consideravelmente, revelando de forma incontestável as lacunas e imperfeições existentes na nossa legislação e tornando evidente a urgência de uma regulação mais detalhada, dado que as práticas convencionais não estavam preparadas para lidar com a nova dinâmica emergente.

Este fenómeno do teletrabalho, um reflexo do progresso tecnológico contínuo e acentuado, bem como das necessidades excecionais trazidas pela pandemia, introduziu uma abordagem distinta à gestão da força de trabalho. No cerne desta abordagem reside a realização da atividade laboral por parte do trabalhador fora do ambiente laboral dito convencional, seja este previamente contratado para tal, ou seja, *ab initio*, ou recentemente admitido com essa modalidade.

Com efeito, esta nova realidade laboral desafiou e desafia o Direito do Trabalho tradicional a adaptar-se e a regular de forma específica essa forma singular de trabalho, para tanto, implica a revisão e a redefinição de conceitos laborais preexistentes, como os de local de trabalho e tempo de trabalho, não se limitando meramente ao ambiente físico mas também a questões referentes à duração e condições de trabalho. Em consonância com essa necessidade de regulamentação, em Portugal, foi promulgada a Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, a qual trouxe alterações significativas no âmbito do teletrabalho, tais como a definição precisa do próprio conceito de teletrabalho, a expansão dos elementos obrigatórios a serem incluídos em acordos dessa natureza, a possibilidade de acordos com duração determinada ou indeterminada, a consagração da igualdade de direitos entre os trabalhadores em regime de teletrabalho e aqueles que desempenham funções presenciais, entre outros.

Além disso, esta nova lei redefiniu também os parâmetros do dever de abstenção do contacto, estabelecendo que, salvo em situações excecionais de força maior, o empregador não deve contactar o trabalhador durante os seus períodos de descanso.

Assim sendo, o advento do teletrabalho impulsionado pela globalização, digitalização e, mais recentemente, pela pandemia da COVID-19, trouxe à tona uma discussão crucial sobre o direito à desconexão. Este conceito ganha destaque como uma resposta às transformações no ambiente laboral, onde a conexão permanente através de dispositivos tecnológicos tornou-se ubíqua, muitas vezes invadindo a esfera pessoal dos trabalhadores.

Desta forma, o direito à desconexão aborda a necessidade de estabelecer limites claros entre os momentos de trabalho e descanso, isto porque, a intensificação das comunicações digitais, embora facilite a flexibilidade do trabalho, também pode resultar na perda de fronteiras claras entre a vida profissional e pessoal, o que pode levar a jornadas de trabalho excessivamente longas. Esta necessidade do direito à desconexão é ainda mais acentuada no contexto do teletrabalho, onde a linha entre o espaço de trabalho e a casa tornou-se tênue, pelo que a regulação mais pormenorizada do teletrabalho, introduzida pela Lei n.º 83/2021 em Portugal, representa um passo importante na proteção do direito à desconexão, apesar de se poder questionar se será suficiente.

Assim, num cenário caracterizado pela interseção entre os avanços tecnológicos e as contingências socio sanitárias, o teletrabalho emergiu e emerge como uma força transformadora do panorama laboral. Hoje, trabalhar não se limita mais a um espaço físico fixo ou a horários rígidos, mas sim a uma experiência dinâmica e interconectada. Contudo, a tecnologia, embora tenha proporcionado flexibilidade e conveniência, também gerou uma realidade em que os limites entre trabalho e descanso estão cada vez mais difusos e, nesse contexto, surge a necessidade premente de examinar o conceito do "direito à desconexão" como uma resposta para as complexidades trazidas pelo teletrabalho.

O presente estudo dedica-se, portanto, a observar as várias formas de teletrabalho, as suas implicações práticas e os desafios subjacentes à definição de fronteiras nítidas entre a esfera profissional e a pessoal.

CAPÍTULO I – ENQUADRAMENTO TERMINOLÓGICO E CONCEPTUAL DO DIREITO DO TRABALHO

1.1. Noção e características do Direito do Trabalho

O enquadramento terminológico e conceptual no campo do Direito do Trabalho é fundamental para compreender e abordar adequadamente as relações laborais e os direitos dos trabalhadores. Este enquadramento refere-se à definição clara e precisa dos termos, conceitos e princípios que regem as relações entre empregadores e empregados, bem como os direitos e obrigações de ambas as partes.

Assim, o enquadramento conceptual envolve a compreensão aprofundada dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho, como a proteção dos direitos dos trabalhadores, a igualdade de tratamento, a segurança e saúde no trabalho, a negociação coletiva, a estabilidade do emprego e a responsabilidade do empregador. Um enquadramento terminológico e conceptual robusto é crucial para interpretar corretamente as leis e regulamentos, resolver disputas laborais, elaborar contratos de trabalho adequados, garantir condições de trabalho justas e seguras, e promover relações harmoniosas entre empregadores e empregados. Com efeito, recorrendo ao artigo 1152.º do Código Civil¹, doravante CC, contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante um pagamento, a prestar a sua atividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direção desta. Artigo este reproduzido no artigo 11.º do Código do Trabalho², doravante CT.

Neste sentido, o aspecto principal que, *prima facie*, importa salientar é a ideia de “prestar uma atividade”. Segundo PEDRO ROMANO MARTINEZ³, o contrato de trabalho pressupõe uma prestação positiva, o trabalho como uma atividade, como uma prestação de facto, sendo que só releva a atividade que seja realizada de forma subordinada, ou seja, sob subordinação jurídica.

Assim e ainda de acordo com o autor *supra* referido, importa apreciar alguns aspetos que delimitam o contrato de trabalho e que ajudam a estabelecer o objeto do direito do trabalho,

¹ Artigo 1152.º do CC: “*Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direcção desta.*”;

² Artigo 11.º do CT: “*Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas.*”;

³ MARTINEZ, Pedro Romano – Direito do Trabalho, 10.ª edição, Coimbra: Almedina: 2022, p.21.

nomeadamente, a atividade humana, a atividade produtiva, a atividade exercida para outrem, a atividade exercida livremente e, finalmente, a atividade exercida de forma subordinada.

A primeira referenciada diz-nos que só fazem parte do objeto do contrato de trabalho as atividades humanas desde que lícitas. Não estão, portanto, incluídas “*as atividades de animais ou de máquinas (...) porém, se é um homem que trabalha com a máquina ou com o animal há uma atividade humana.*”⁴.

Já a segunda suporta que as atividades a ter em conta, para efeitos de delimitação do conceito de direito do trabalho, têm de ser atividades produtivas. O trabalho só é economicamente útil se criar diretamente riqueza⁵. Posto isto, na noção de Direito do Trabalho cabem as atividades produtivas, mas não as lúdicas. Assim, quando alguém exerce uma determinada atividade para seu prazer, está-se perante uma atividade que não tem qualquer relação com o Direito do Trabalho⁶. Todavia, importa esclarecer que o facto de se afirmar que a atividade tem que ser produtiva, não prevê a existência de resultados. Segundo PEDRO ROMANO MARTINEZ, tem de ser potencialmente produtiva, mas não necessariamente produtiva.

Relativamente ao facto de ter de ser uma atividade exercida para outrem, o Direito do Trabalho, como ponto de partida, pressupõe que se esteja perante um contrato de trabalho em que a atividade é exercida por conta de outrem. Destarte, se alguém realiza uma atividade humana e produtiva, contudo exerce-a por conta própria, apesar de se afigurar como uma atividade em que está patente o fator de produção, ultrapassa o objeto do direito do trabalho⁷. Não pode, portanto, haver contrato de trabalho quando a atividade é prestada para a própria pessoa.

O quarto aspecto limitativo refere-se à liberdade na prestação da atividade. Desta forma, só existe contrato de trabalho quando a atividade é exercida de forma livre⁸. A liberdade de formação de contrato e a liberdade de realização da atividade têm de existir⁹, caso contrário deve, tal situação, ser excluída da noção de direito do trabalho.

Finalmente, o último aspeto relaciona-se com a forma como o trabalho é exercido. Assim sendo, não obstante tratar-se de uma atividade humana, produtiva e exercida livremente para outrem, isso não é suficiente. Para ser considerada uma atividade proveniente do direito do

⁴ MARTINEZ, Pedro Romano – *Direito do Trabalho*, 10.ª edição, Coimbra: Almedina, 2022, cit., p. 21;

⁵ VENTURA, Raúl – *Relação jurídica de Trabalho*, Porto, Imprensa Portuguesa, 1944, cit., p. 14;

⁶ MARTINEZ, Pedro Romano – *Direito do Trabalho*, 10.ª edição, Coimbra: Almedina, 2022, pp.21-22;

⁷ Veja-se, nesse sentido, os exemplos práticos de MARTINEZ, Pedro Romano, ob. cit., p.23;

⁸ Cfr. FERNANDES, Monteiro – *Direito do Trabalho*, 20.ª Edição, Coimbra, 2020, p. 22 e ss;

⁹ Veja-se, nesse sentido, o artigo 47.º da CRP, bem como o art. 8.º do Pacto Internacional sobre Direitos Civis.

trabalho, esta não deverá ser exercida para outrem de forma autónoma, com independência, isto porque a ideia de direito do trabalho assenta no pressuposto da dependência do trabalhador em relação ao empregador, mediante subordinação jurídica¹⁰. Assim, e de uma forma resumida, se o trabalhador exerce a atividade de forma independente, definindo autonomamente as condições de tempo, processo técnico e lugar, tal situação não poderá enquadrar-se no objeto do contrato de trabalho.

Assim, é-de concluir como aspetos que caracterizam o Direito do Trabalho pode dizer-se que se deverá estar perante uma atividade humana, a qual implica uma prestação, não se tratando, pois, nem de uma coisa corpórea, nem de um bem intelectual, nem, finalmente, de um *quid* jurídico. Além disso, esta deve redundar numa prestação de *facere*, opondo-se, desta forma, às prestações de *dare*, de *non facere* ou de *pati*. Finalmente, requer uma atividade heterodeterminada, isto é, um desempenho cujo conteúdo preciso vai, embora com naturais limites, ser unilateralmente fixado por outra pessoa¹¹.

Neste sentido, embora seja difícil traduzir numa definição de um modo completo e correto o que é o Direito do Trabalho, pode sugerir-se uma significado, que assenta num critério misto, assumido pela maioria da doutrina¹²: “*Direito do Trabalho é o conjunto de regras jurídicas aplicáveis às relações estabelecidas, por ocasião do trabalho, entre o empregador e cada uma das pessoas físicas que trabalham sob a sua autoridade e direção e às relações coletivas estabelecidas quer entre o empregador e a coligação de trabalhadores e o(s) empregador(es) ou associações de empregadores.*”.

Destarte, o Direito do Trabalho no ordenamento jurídico português é caracterizado por uma série de aspetos que refletem a proteção dos direitos dos trabalhadores, a regulação das relações laborais e a promoção de condições dignas de emprego. Alguns dos principais aspetos que caracterizam o Direito do Trabalho em Portugal incluem o princípio da subordinação, o qual consiste na relação de dependência em que o trabalhador se coloca, por força da celebração do contrato ficando sujeito nas prestações da sua atividade, as ordens, fiscalização e direção do empregador, dentro dos limites do contrato e das normas que a regem enquanto o empregador

¹⁰ Trata-se de uma opinião generalizada, *cfr.*, entre outros, CORDEIRO, Menezes – *Direito do Trabalho*, I, Coimbra: Almedina, 2018, p.30; FERNANDES, Monteiro – *Temas Laborais*, Coimbra: Almedina, 1984, p. 35 e ss.; MARTINEZ Pedro Romano – *Direito do Trabalho*, 10.ª edição, Coimbra: Almedina, 2022, p.21 e ss.;

¹¹ CORDEIRO, António Menezes – *Manual de Direito do Trabalho*, Coimbra: Almedina, 1999, p. 15-16;

¹² LEITE, Jorge – *Direito do Trabalho – Notas Sumárias*, RED – *Revista Eletrónica de Direito*, 2016, cit., p.14, disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/87373/2/164464.pdf>.

se compromete a pagar salários e fornecer condições adequadas de trabalho¹³. O contrato de trabalho¹⁴, com efeito, é o alicerce das relações laborais em Portugal, estabelecendo os termos e condições do emprego, incluindo salário, horário de trabalho, direitos e responsabilidades de ambas as partes. Além disso, o Direito do Trabalho português preocupa-se com a proteção dos direitos dos trabalhadores, incluindo direitos fundamentais como igualdade de tratamento, segurança no trabalho, proteção contra discriminação e assédio, e liberdade sindical.

Relativamente às horas de trabalho e descanso, a legislação laboral em Portugal estabelece limites para as horas de trabalho, intervalos para descanso e limitações para trabalho noturno. Os trabalhadores têm direito a férias pagas e outros períodos de descanso¹⁵. Assim, os trabalhadores não podem ser obrigados a trabalhar mais do que um certo número de horas por semana ou por dia (a duração máxima de trabalho normal é de 8 horas por dia e 40 horas por semana), com exceções para determinadas atividades e setores. Quanto à negociação coletiva é incentivada e protegida, permitindo que sindicatos e associações de empregadores estabeleçam acordos que regulamentem as condições de trabalho além das disposições legais mínimas. Para a segurança e saúde no Trabalho há regulamentos detalhados para garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, incluindo medidas de prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, sendo que empregadores têm a obrigação de proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável para seus funcionários, envolvendo a implementação de medidas de prevenção de acidentes e doenças ocupacionais¹⁶.

Além disso, o Direito do Trabalho em Portugal promove a igualdade de género e proíbe a discriminação no local de trabalho com base em características como género, orientação sexual, idade, religião, entre outras. Os trabalhadores têm o direito de ser tratados de forma igual, independentemente de género, raça, orientação sexual, religião, entre outros. O Código do Trabalho proíbe qualquer forma de discriminação no local de trabalho com base nesses critérios¹⁷. Por fim, as regras para rescisão de contrato, seja por iniciativa do empregador ou do empregado, são bem definidas.

¹³ Ver, neste sentido, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, proc. n.º 07S2713, relatado por Vasques Dinis, de 16-01-2008, o qual nos dá a distinção entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviços disponível em: <http://www.dgsi.pt/isti.nsf/-/508FDE86FAB311DE802573D70051966D>;

¹⁴ Ver art. 11.º e ss. do Código do Trabalho acerca da noção de contrato de Trabalho;

¹⁵ Duração e organização do tempo de trabalho: Artigos 197º a 237º do CT; Trabalho Noturno: Artigos 223º a 225º do CT; Férias: Artigos 237º a 247º do CT;

¹⁶ Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho: Artigos 281º a 283º do CT;

¹⁷ Igualdade e não discriminação: Artigos 13º a 28º do CT; Assédio Moral e Sexual: Artigos 29º CT.

Em suma, estes são apenas alguns dos aspetos que caracterizam o Direito do Trabalho no ordenamento jurídico português, os quais refletem o compromisso do sistema legal em proteger os direitos dos trabalhadores, promover relações laborais justas e equilibradas e garantir condições de trabalho condignas.

1.2. Evolução Histórica do Direito do Trabalho

A dimensão histórica assume uma importância crucial no âmbito do Direito. As configurações que as realidades jurídicas adquirem encontram a sua estrutura e natureza profundamente enraizadas nos fatores históricos que as moldaram. É na tapeçaria da história que encontramos a chave para compreender o arcabouço jurídico que nos orienta; destituído dessa compreensão, mergulhamos na obscuridade da ignorância, desprovidos de um racional fundamentado para a aplicação do Direito, bem como para a análise crítica no ensino e aprendizagem. É também relevante salientar que a natureza não experimental da Ciência Jurídica limita a sua capacidade de testar a veracidade das proposições juscientíficas por meio da comparação com modelos paralelos: é à História e ao Direito Comparado que se atribui esta faculdade de forma mais plena e abrangente¹⁸.

Com efeito, o estudo da evolução histórica do Direito do Trabalho muitas vezes tem o seu início associado à Revolução Industrial, que ocorreu na segunda metade do século XIX, um período marcado por conflitos entre as classes sociais, especialmente entre empregadores e trabalhadores. No entanto, algumas perspetivas, como a de ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO¹⁹ e PEDRO ROMANO MARTINEZ²⁰, sustentam que o Direito do Trabalho teve origem muito antes dessa época, remontando ao Direito romano.

É amplamente sabido que o atual sistema jurídico português, notavelmente o Direito civil, possui raízes profundamente entrelaçadas com o Direito romano. Esta configuração, decorrente de justificações histórico-culturais complexas, não levanta dúvidas em relação aos factos. Este cenário deve ser tido em consideração ao prosseguir-se com a análise subsequente. É incontestável que outras disciplinas jurídicas, nomeadamente aquelas relacionadas com o Direito público e o Direito penal, têm origens mais recentes, muitas delas remontando ao período do

¹⁸ CORDEIRO, António Menezes – *Manual de Direito do Trabalho*, Coimbra: Almedina, 1999, p. 33;

¹⁹ *Idem*;

²⁰ MARTINEZ, Pedro Romano – *Direito do Trabalho*, 10.ª edição, Coimbra: Almedina, 2022, pp. 51 e ss..

jusracionalismo. No entanto, o Direito do Trabalho, pelo menos na sua vertente mais característica, não se insere predominantemente no domínio do Direito público. Assim sendo, tendo em conta o enquadramento jurídico-cultural que delineia o espaço português, é pertinente considerar que a tradição de base romanística assume relevância, especialmente em quatro aspetos distintos.

Primeiramente, na antiga sociedade romana, já eram evidentes conflitos sociais e uma crescente tomada de consciência por parte das classes menos favorecidas, culminando no desenvolvimento de doutrinas sociais e na adoção de medidas legislativas de proteção dos trabalhadores. A ordem jurídica romana não só reconhecia o fenómeno do trabalho subordinado, como também continha regras específicas que o regulavam, muitas das quais subsistiram ao longo do tempo.

Seguidamente, muitas das normas que fundamentam o Direito individual do trabalho e, em menor grau, outras áreas do Direito laboral, são, de facto, normas civis, ou seja, normas romanas adaptadas às circunstâncias atuais. Esta continuidade é notável.

Num terceiro prisma, as influências sucessivas do Direito romano deixaram uma marca inegável nos aspetos linguísticos, conceptuais e científicos da realidade jurídica contemporânea. Estes quadros são precisamente os utilizados no Direito do Trabalho atual, como evidenciado pelas convenções coletivas de trabalho. Apesar das inovações face ao antigo Direito romano, estas convenções mantêm uma base linguística e conceptual que se assemelha à das antigas *conventios* romanas.

Desta forma, é legítimo considerar que o Direito do Trabalho, inserido num sistema jurídico de matriz romanística, inevitavelmente absorve influências profundamente enraizadas deste contexto. Estas influências, tal como sublinhado por ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO²¹, podem ser diretas quando institutos laborais antigos, conhecidos desde a época romana, persistem até aos dias de hoje ou são reintegrados através dos mecanismos de receção, ou indiretas quando refletem influências romanísticas em outros domínios do Direito que, por sua vez, têm impacto no Direito do Trabalho.

Neste contexto histórico, observa-se que o trabalho assalariado, tal como o compreendemos hoje, estava inicialmente restrito ao âmbito dos trabalhos servis fora do contexto familiar. Surpreendentemente, a literatura especializada questiona a ausência de um termo latino que se ajuste de forma precisa à expressão contemporânea "trabalho", ou equivalente nas línguas contemporâneas. O termo *labor* revela-se demasiado restritivo; *opus* ou *opera* abrangem

²¹ CORDEIRO, António Menezes – *Manual de Direito do Trabalho*, Coimbra: Almedina, 1999, p. 35-36.

principalmente a noção de resultado obtido e, por fim, *negotium* engloba qualquer atividade humana. Contudo, o elemento essencial, ou seja, a noção de prestação de trabalho efetuada por um indivíduo livre sob a orientação de outro, já existia naquela época e constituía objeto de consideração jurídica²².

Posto isto, na disciplina do trabalho subordinado, o Direito romano recorria à figura geral da *locatio conductio*²³ ou "locação", abrangendo tanto o uso de coisas quanto a prestação de serviços por indivíduos livres²⁴.

A *locatio conductio*, um contrato comum no direito romano, consistia em uma pessoa comprometer-se a fornecer a outra, mediante retribuição, o uso de uma coisa (*locatio conductio rei*), a prestação de serviços específicos (*locatio conductio operarum*) ou a execução de uma obra determinada (*locatio conductio operis*). Na modalidade *locatio conductio operarum*, o trabalhador (*locator*) comprometia-se a realizar pessoalmente o trabalho em benefício de outrem, conhecido como *conductor*, que o remunerava ("merce"). O *locator* podia exigir a retribuição através da "*actio locati*", enquanto o *conductor* podia exigir que o *locator* realizasse o trabalho conforme suas instruções pela "*actio conducti*"²⁵. Posto isto, ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, não tem qualquer assomo de dúvida em afirmar que a *locatio conductio operarum* constituía um verdadeiro contrato de trabalho.

A instituição da *locatio conductio operarum* carregava consigo múltiplas singularidades. Desde logo, impunha-se como um acordo exclusivo entre indivíduos de estatuto livre; vinculava-se invariavelmente a atividades lícitas; revestia-se de caráter consensual, ou seja, não demandava a observância de formalidades específicas para a sua validade; a sua conclusão estava intrinsecamente associada à passagem do tempo estipulado entre o condutor e o locador (paralelamente ao que se verifica nos modernos contratos de trabalho a termo); a responsabilidade pelos riscos incumbia ao empregador - condutor - dado que existiam cenários em que o trabalhador - locador - conservava o direito a retribuições - merces - ainda que ausente do labor.

Não obstante, a tentativa de enquadrar o contrato de trabalho sob a égide da *locatio conductio operarum* revela-se menos clara do que a inicialmente suposta. Para certos estudiosos, o contrato de trabalho deveria ser considerado uma instituição jurídica distintiva da *locatio* da

²² CORDEIRO, António Menezes – *Manual de Direito do Trabalho*, Coimbra: Almedina, 1999, p. 37;

²³ Cfr. Quanto à origem e evolução desta, MAYER-MALY, Theo – *Locatio Conductio*, Herold: Wien, 1956, cit., p. 15 e ss.;

²⁴ MARTINEZ, Pedro Romano – *Direito do Trabalho*, 10.ª edição, Coimbra: Almedina, 2022, pp. 54-56;

²⁵ LEITE, Jorge – *Direito do Trabalho – Notas Sumárias*, RED – *Revista Eletrónica de Direito*, 2016, pp.21 e ss., disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/87373/2/164464.pdf>.

tradição romanista. Segundo esta linha de pensamento, o contrato de trabalho não teria a sua origem no Direito Romano, tendo apenas emergido no contexto do advento das empresas contemporâneas. Outros autores, afastando-se destas posições radicais, defendem que a *locatio conductio operarum* seria, em verdade, um autêntico contrato de prestação de serviços, em contraponto a um contrato de trabalho.

Outra fase relevante na evolução histórica do Direito do Trabalho ocorreu durante o período feudal, na Idade Média, especialmente a partir do século IX. Nessa época de desenvolvimento económico e estabilidade política, que justificava a existência de indivíduos dedicados a um único ofício, os trabalhadores começaram a associar-se em corporações profissionais de suas atividades.

Com efeito, essas corporações baseavam-se em três princípios - hierarquia, estabelecimento de regras profissionais e monopólio – e organizavam-se em três graus: mestres, companheiros e aprendizes, representando uma progressão na carreira.²⁶ Os regulamentos ou estatutos profissionais eram elaborados pelas corporações e homologados pela autoridade pública, contendo regras fundamentais para a técnica do ofício e medidas punitivas para os infratores. Além disso, as corporações possuíam o monopólio da fabricação e venda de determinados produtos, sendo vedada a abertura de estabelecimentos que não atendessem às condições rigorosas do regulamento e não pertencessem aos quadros da corporação.

Na Europa, as corporações tiveram o seu apogeu por volta do século XIII, seguido de um longo declínio. Este regime funcionou durante muito tempo sem conflitos que o pusessem em causa e satisfez, de certo modo, ao espírito da época impregnado de sentimentos de religiosidade e de fraternidade que, inclusivamente, levaram a considerar como pertencentes a uma só família os aprendizes, companheiros e mestres que laboravam na mesma oficina. Porém, à medida que o processo produtivo se desenvolveu, começaram a gerar-se no seu seio, por acção de fatores externos e internos, como é exemplo a abertura de mercados que os descobrimentos facilitaram e da consequente alteração ocorrida na sociedade, contradições que o foram minando²⁷. As necessidades de liberdade de comércio e de produção, não se compadeciam com o carácter monopolista da produção corporativa e geraram um movimento de oposição que conduziu à sua abolição.

²⁶ MARTINEZ, Pedro Romano – *Direito do Trabalho*, 10.ª edição, Coimbra: Almedina, 2022, p.57;

²⁷ LEITE, Jorge – *Direito do Trabalho – Notas Sumárias*, RED – *Revista Eletrónica de Direito*, 2016, pp.22 e ss., disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/87373/2/164464.pdf>.

Como foi referido *supra*, alguns autores retrocedem na explicação histórica do Direito do Trabalho à Revolução Industrial, isto porque foi através desta Revolução que se estabeleceu uma nova perspetiva, originando o moderno Direito do Trabalho²⁸. Neste seguimento, assiste-se nessa evolução aos problemas sociais popularmente conhecidos pela Questão Social. O grande fosso, que se verificou na segunda metade do século XIX, encontrado entre o capital – empresários e o trabalho – assalariados, originou um conflito social, no qual se basearam as teorias marxistas da luta de classes.

Primeiramente, a Revolução Industrial começou na Inglaterra, nos finais do século XVIII e espalhou-se pelo resto da Europa e pelo mundo ao longo do século XIX, caracterizando um período de transição da produção artesanal para a produção em larga escala, impulsionada pela tecnologia e, consequentemente, por máquinas. Neste sentido, as condições de trabalho nas fábricas e indústrias eram frequentemente desumanas, com salários baixos, falta de segurança no trabalho, longas jornadas de trabalho e a exploração de mão de obra, inclusive o trabalho infantil, o que levou a uma série de problemas sociais e económicos.

A Questão social é um conceito que surge durante o século XIX, precisamente referindo-se a esta série de problemas sociais decorrentes das transformações económicas e sociais que ocorreram durante esse período, como a industrialização, a urbanização e a exploração da mão de obra. Com efeito, e como não havia, na altura, regulamentações governamentais para proteger os trabalhadores, tendo os empregadores ampla liberdade para definir as condições de trabalho como desejavam, tornou-se esta uma grande preocupação para sociedade e para os governos. Assim, em resposta a pressões sociais, os governos começaram a introduzir gradualmente legislação para proteger os interesses dos trabalhadores e é, portanto, a partir da Questão Social que surge um elemento novo, a relação laboral deixa de estar somente dependente da vontade das partes, passando a existir um terceiro fator: a intervenção estadual²⁹.

Na Europa, a começar pela Alemanha, em 1891, foi elaborado o diploma que constitui a base da legislação sobre condições de trabalho. Já na Itália, em 1886, 1902 e 1902 foram emitidas leis protetoras do trabalho infantil e feminino, em 1898 legislou-se sobre infortunistica laboral na indústria, em 1907 sobre o direito ao repouso e, no ano seguinte, sobre o trabalho noturno. Por seu turno, na França surge o regime jurídico da proteção do trabalho das mulheres

²⁸ Cfr. CORDEIRO, Menezes – *Direito do Trabalho*, I, Coimbra: Almedina, 2018, cit., p. 104 e ss.;

²⁹ MARTINEZ, Pedro Romano – *Direito do Trabalho*, 10.ª edição, Coimbra: Almedina, 2022, pp. 60-61.

e crianças, no final do século XIX e em Espanha as primeiras leis laborais começam também a aparecer no início do mesmo século, intensificando-se a partir do século XX³⁰.

Assim, é de concluir que a Questão Social e o desenvolvimento do Direito do Trabalho estão correlacionados, visto que a preocupação com os problemas sociais decorrentes da industrialização e da mão de obra impulsionou a criação de leis e normas laborais para proteger os direitos dos trabalhadores e promover a justiça social, conquistas estas que formaram as bases para o desenvolvimento do Direito do Trabalho em muitos países europeus, estabelecendo padrões mínimos de proteção e regulamentação para os trabalhadores.

Em síntese, a evolução histórica do Direito do Trabalho reflete as transformações sociais e económicas ao longo dos séculos. Desde as suas origens no Direito romano até aos desafios impostos pela Revolução Industrial e a Questão Social, este ramo do direito tem acompanhado o progresso da humanidade, procurando equilibrar as relações entre empregadores e trabalhadores. O estudo da história do Direito do Trabalho permite-nos, assim, compreender a importância das conquistas sociais e legislativas na promoção de condições dignas de trabalho e justiça social. À medida que as sociedades evoluíram, as exigências por regulamentações laborais intensificaram-se, resultando em legislações que protegem os direitos dos trabalhadores e garantem um ambiente de trabalho mais justo e seguro. No entanto, apesar dos avanços alcançados, ainda enfrentamos desafios atuais no campo do Direito do Trabalho, conforme as relações laborais se adaptam a novas realidades e tecnologias, sendo essencial continuar a procurar soluções que promovam o bem-estar dos trabalhadores e garantam a proteção dos seus direitos, num cenário cada vez mais dinâmico e globalizado.

1.2.1. Evolução histórica do Direito do Trabalho em Portugal

No que concerne ao ordenamento jurídico português, a evolução histórica do Direito do Trabalho em Portugal, acompanhou de perto a sequência europeia³¹, a qual foi explicada *supra*. Todavia, a grande diferença verificada quando comparada com os outros países foi que o grande motor das reformas no domínio do Direito do Trabalho não foi a sociedade, mas sim o próprio Estado³².

³⁰ RAMALHO, Maria do Rosário Palma – *Tratado de Direito do Trabalho, Parte I – Dogmática Geral*, 5.ª edição, Coimbra: Almedina, 2020;

³¹ MARTINEZ, Pedro Romano – *Direito do Trabalho*, 10.ª edição, Coimbra: Almedina, 2022, p. 69 e ss;

³² Cfr. CORDEIRO, Menezes – *Direito do Trabalho*, I, Coimbra: Almedina, 2018, cit., p. 119.

Assim, e de uma forma breve, logo a seguir à proclamação da República surge o reconhecimento e também a Regulamentação do direito à greve e ao *lock out* pelo Decreto-Lei de 6 de dezembro de 1910³³. Importa também fazer referência à Lei n.º 83, de 24 de julho de 1913³⁴, a qual estabeleceu tratamento específico para a responsabilidade por acidentes de trabalho, adotando a teoria do risco profissional. No entanto, apenas seis anos depois, com o Decreto n.º 5.637, de 10 de março de 1919, tornou-se obrigatório o seguro contra acidentes.

Em 22 de janeiro de 1915, surgiram leis fundamentais que instituíram pela primeira vez regimes de duração do trabalho para o comércio (Lei n.º 295³⁵) e para a indústria (Lei n.º 296³⁶). Essas leis estabeleceram o período máximo de trabalho em 10 horas, excluindo os estabelecimentos com menos de 5 operários.

Posteriormente, houve uma alteração nesse regime com o Decreto n.º 5.616, de 10 de maio de 1919, que instituiu uma jornada máxima de atividade diária de oito horas e semanal de quarenta e oito horas para a função pública, atividades comerciais e industriais. É importante destacar que a jornada de oito horas já era uma reivindicação frequente dos trabalhadores e havia sido legalmente estabelecida desde 1891, porém, inicialmente, apenas para manipuladores de tabaco.

Após o derrube da I República pelo movimento de 28 de maio de 1926, seguiu-se um período com poucos avanços legislativos no âmbito do trabalho, que perdurou até 1933, marcado pelo retorno da proibição da greve por meio do Decreto n.º 13.138, de 15 de fevereiro de 1927³⁷.

No entanto, em 1933, com a promulgação da Constituição Política e a criação do chamado "Estatuto do Trabalho Nacional" por meio do Decreto-Lei n.º 23.048, de 23 de setembro de 1933³⁸, foram estabelecidos os alicerces jurídicos do sistema corporativo. Esse período foi marcado por uma extensa produção legislativa com caráter orgânico, constituindo o primeiro conjunto sistemático registado na área. Dentre os principais diplomas legislativos desse sistema estão: Decreto-Lei n.º 23.870, de 18 de maio de 1934³⁹ – que tratava da punição da greve e do *lock-out*

³³ Decreto-lei de 6 de dezembro de 1910, disponível em: <https://files.dre.pt/1s/1910/12/05200/06650665.pdf>;

³⁴ Lei n.º 83 de 24 de julho de 1913, disponível em: <https://www.asf.com.pt/Biblioteca/Catalogo/winlibimg.aspx?skey=120DC3F6A3994876BDEE7F50C0DE11D6&doc=20811&img=4695>;

³⁵ Lei n.º 295, de 22 de janeiro de 1915 disponível em: <https://files.dre.pt/1s/1915/01/01600/01150116.pdf>;

³⁶ *Idem*;

³⁷ Decreto n.º 13.138, de 15 de fevereiro de 1927, disponível em: <https://files.diariodarepublica.pt/1s/1927/02/03101/02170218.pdf>;

³⁸ Decreto-Lei n.º 23.048, de 23 de setembro de 1933 disponível em: <https://files.diariodarepublica.pt/1s/1933/09/21700/16551658.pdf>;

³⁹ Decreto-Lei n.º 23.870, de 18 de maio de 1934 disponível em: <https://files.dre.pt/1s/1934/05/11500/06330634.pdf>.

(revogado expressamente em 1974); Decreto-Lei n.º 24.402, de 24 de agosto de 1934⁴⁰ que estabelecia o regime de duração do trabalho, que, com algumas alterações parciais, vigorou até 1971; Lei n.º 1942, de 27 de julho de 1936⁴¹, a qual que regulava o regime dos acidentes de trabalho e doenças profissionais (revogada em 1965); Lei n.º 1952, de 10 de março de 1937⁴² que determinava o primeiro regime jurídico específico do contrato individual de trabalho, em vigor até 1967; e, finalmente, o Decreto-Lei n.º 36.173, de 6 de março de 1947 que tratava do regime jurídico da contratação coletiva, em vigor até 1969.

A partir de 1965, com as mudanças no cenário político-económico que impulsionaram um movimento de modernização do sistema de leis do trabalho, várias alterações foram implementadas e ainda estão parcialmente em vigor até hoje, nomeadamente, o Decreto-Lei n.º 47.032, de 27 de maio de 1966⁴³, posteriormente substituído pelo Decreto-Lei n.º 49.408, de 24 de novembro de 1969⁴⁴ que estabelecia o regime jurídico do contrato de trabalho, ainda parcialmente em vigor; o Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de setembro⁴⁵, o qual definiu o regime de duração do trabalho; o Decreto-Lei n.º 49.212, de 28 de agosto de 1969⁴⁶ que tratou do regime das relações coletivas (substituído em 1976); a Lei n.º 2.127, de 3 de agosto de 1965⁴⁷, e Decreto n.º 360/71, de 21 de agosto, estabelecendo o regime de acidentes de trabalho e doenças profissionais, o qual foi substituído em 1997.

Com o término do regime corporativista após o 25 de abril de 1974, abriu-se uma via para a renovação do ordenamento jurídico-laboral em Portugal. O Decreto-Lei n.º 203/74, datado de 15 de maio⁴⁸ contemplou uma série de medidas legislativas abrangentes no âmbito do Direito do Trabalho, englobando o fim do sistema corporativo e a sua substituição por uma estrutura administrativa, a anulação do Estatuto do Trabalho Nacional, a garantia da liberdade sindical, o estabelecimento de novos mecanismos para resolver conflitos coletivos de trabalho e a instituição de um salário mínimo nacional, entre outras providências.⁴⁹

⁴⁰ Decreto-Lei n.º 24.402, de 24 de agosto de 1934 disponível em: <https://files.diariodarepublica.pt/1s/1934/08/19900/16171621.pdf>;

⁴¹ Lei n.º 1942, de 27 de julho de 1936 disponível em: <https://files.diariodarepublica.pt/1s/1936/07/17400/08590864.pdf>;

⁴² Lei n.º 1952, de 10 de março de 1937 disponível em: <https://files.diariodarepublica.pt/1s/1937/03/05700/02030205.pdf>;

⁴³ Decreto-Lei n.º 47.032, de 27 de maio de 1966 disponível em: <https://files.diariodarepublica.pt/1s/1966/05/12500/08300848.pdf>;

⁴⁴ Decreto-Lei n.º 49.408, de 24 de novembro de 1969 disponível em: <https://files.diariodarepublica.pt/1s/1969/11/27501/16701687.pdf>;

⁴⁵ Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de setembro disponível em: <https://files.diariodarepublica.pt/1s/1971/09/22800/13931402.pdf>;

⁴⁶ Decreto-Lei n.º 49.212, de 28 de agosto de 1969 disponível em: <https://files.diariodarepublica.pt/1s/1969/08/20100/11491154.pdf>;

⁴⁷ Lei n.º 2.127, de 3 de agosto de 1965 disponível em: <https://files.diariodarepublica.pt/1s/1965/08/17200/10711078.pdf>;

⁴⁸ Decreto-Lei n.º 203/74, datado de 15 de maio disponível em: <https://files.diariodarepublica.pt/1s/1974/05/11300/06230627.pdf>;

⁴⁹ FERNANDES, Monteiro – *Direito do Trabalho*, 20.ª Edição, Coimbra, 2020.

Por conseguinte, as alterações legislativas verificadas no domínio laboral, após 1974 não são tão significativas como poderiam parecer, até pelo facto de ter existido uma alteração de regime político⁵⁰. Assim, verifica-se uma grande produção legislativa, mas, de forma geral, a regulamentação que diz respeito ao contrato de trabalho não se alterou de forma substancial. As principais alterações a ter em conta configuram-se na admissão no direito à greve e a todo o estabelecimento de um regime de relações coletivas de trabalho⁵¹. Quanto ao contrato de trabalho, as modificações que se verificaram nas últimas dezenas de anos são pouco relevantes, importando, contudo, referir aquelas que se relacionam ao regime dos despedimentos, dos contratos, dos contratos a termo, do salário mínimo e, recentemente, a flexibilização das regras de trabalho.

Finalmente, o Código do Trabalho foi estabelecido em 2003, e atualizado em 2009 por via da lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, tendo como fundamento o facto de, por um lado, o direito do trabalho já ter alcançado, ao longo dos últimos quarenta anos, uma estabilidade científica suficiente para justificar a sua primeira codificação e, por outro, a necessidade de consolidar leis, ainda que sistematizadas, que apontavam para uma codificação em estágio inicial.

Assim, é possível afirmar que, ao longo dos anos, a legislação laboral portuguesa passou por diversas fases e transformações, refletindo o contexto político e social de cada época. O Código do Trabalho, estabelecido em 2003, representa uma consolidação importante e reconhece a estabilidade científica alcançada pelo Direito do Trabalho ao longo do tempo. Por sua vez, em 2009, foi introduzido um novo Código do Trabalho, mas as alterações apresentadas, com exceção de certos pormenores, não acarretaram uma mudança substancial na relação jurídica de trabalho nem nas situações jurídicas direta ou indiretamente relacionados com o trabalho⁵².

⁵⁰ MARTINEZ, Pedro Romano – *Direito do Trabalho*, 10.ª edição, Coimbra: Almedina, 2022, p. 78;

⁵¹ *Cfr.*, nesse sentido, FERNANDES, Monteiro – *Direito do Trabalho*, 20.ª Edição, Coimbra, 2020; FERNANDES, Monteiro – *Temas Laborais*, Coimbra: Almedina, 1984, p. 14 e ss.; PINTO, Mário – *Direito do trabalho*, p. 55 e ss.;

⁵² MARTINEZ, Pedro Romano – *Direito do Trabalho*, 10.ª edição, Coimbra: Almedina, 2022, p. 93.

CAPÍTULO II – TELETRABALHO

Ao longo dos séculos, o Direito do Trabalho tem sido alvo de inúmeras adaptações, moldando-se às especificidades culturais, políticas e económicas de cada sociedade. No entanto, foi a partir das décadas de 80 e 90 que uma verdadeira revolução tecnológica começou a moldar significativamente o cenário laboral, proporcionando novas oportunidades para o teletrabalho se expandir.

Essa revolução tecnológica foi impulsionada pelo desenvolvimento acelerado das Tecnologias de Informação e Comunicação (doravante TIC), com destaque para a internet, que se tornou uma ferramenta indispensável na comunicação global. Com efeito, a conexão em rede possibilitou uma comunicação rápida, eficiente e contínua entre colaboradores e empregadores, independentemente da sua localização física e abriu caminho para o teletrabalho ao facilitar a realização de tarefas remotamente, permitindo que profissionais trabalhassem de qualquer lugar com uma conexão à internet. Adicionalmente, a internet também possibilitou o trabalho colaborativo em tempo real, em que equipas de trabalho podem interagir e cooperar em projetos de forma ágil e eficaz, mesmo estando geograficamente distantes. A partilha instantânea de informações, documentos e ideias tornou-se uma realidade, otimizando processos e aumentando a produtividade.

O fenómeno da globalização dos mercados também desempenhou um papel crucial na expansão do teletrabalho, visto que à medida que as empresas expandiam as suas operações além das fronteiras nacionais, surgiu a necessidade de colaborar com profissionais localizados em diferentes regiões do mundo. O teletrabalho tornou-se, assim, uma solução eficiente para a realização de tarefas à distância, permitindo uma comunicação eficaz e uma maior integração entre equipas multinacionais.

Apesar das inúmeras vantagens e oportunidades proporcionadas pelo teletrabalho, também surgiram desafios a serem enfrentados. Um dos principais desafios foi a necessidade de garantir a segurança e a privacidade dos dados e informações transmitidos através das TIC⁵³. Com o aumento do trabalho remoto, a proteção contra ameaças cibernéticas tornou-se uma preocupação constante para as empresas e trabalhadores. Outro desafio foi a adaptação à nova dinâmica do trabalho remoto, visto que nem todos os profissionais se ajustaram facilmente a essa

⁵³ Para mais desenvolvimentos acerca da segurança e privacidade dos dados e informações transmitidos através das TIC ver MOREIRA, Teresa Coelho – *Direito do Trabalho na Era Digital*, Coimbra: Almedina, 2021, pp. 177-267.

modalidade, e muitos enfrentaram dificuldades em conciliar as fronteiras entre vida pessoal e profissional. A falta de separação entre o espaço de trabalho e o ambiente doméstico levantou questões sobre a gestão do tempo e a necessidade de estabelecer limites claros para evitar a sobrecarga de trabalho.

Em resposta a esses desafios e à crescente relevância do teletrabalho na sociedade, muitos países têm vindo a estabelecer legislação específica para regulamentar essa forma de trabalho. Essas leis visam garantir os direitos e deveres dos trabalhadores e empregadores, protegendo os direitos laborais e promovendo uma abordagem equilibrada entre as necessidades do trabalho e o bem-estar dos trabalhadores.

Com efeito, o teletrabalho tem uma história entrelaçada com a evolução tecnológica e a globalização dos mercados. À medida que as TIC continuam a avançar, é provável que o teletrabalho desempenhe um papel ainda mais proeminente no futuro do trabalho, contudo, é fundamental abordar os desafios que surgem, garantindo uma transição suave e benéfica para os trabalhadores e empregadores, alinhando os interesses laborais com as oportunidades e vantagens que o teletrabalho pode oferecer.

2.1. Origem do Teletrabalho

Desde os primórdios da civilização, o Direito do Trabalho tem passado por inúmeras transformações, adaptando-se aos costumes e valores de cada sociedade, sob a influência de elementos políticos, sociais e económicos. Nesse mosaico de mutações, emerge o teletrabalho como um ícone exemplar de como as vicissitudes tecnológicas e económicas ao longo dos séculos reverberaram no universo laboral.

A génese do teletrabalho no contexto global remonta a várias décadas e é caracterizada por uma evolução progressiva, impulsionada por múltiplas alterações de ordem económica e tecnológica. Este fenómeno representa uma tendência laboral que se foi consolidando ao longo do tempo, sem se associar a um ponto de origem singular, mas sim à convergência de diversas influências e fatores determinantes. Destarte, a emergência e desenvolvimento do teletrabalho encontram-se fortemente correlacionados com uma série de mudanças no paradigma laboral, que começaram a delinear-se a partir da segunda metade do século XX.

Posto isto, a partir dos anos 60, a sociedade europeia testemunhou o crescimento do trabalho no domicílio, particularmente, na produção de vestuário, têxteis e calçado. Nos anos 70,

houve progressão para outros setores, como a embalagem e montagem de artigos elétricos e eletrônicos, alimentação industrial, bebidas, detergentes, plásticos, cosméticos, entre outros⁵⁴. Este crescimento foi influenciado por várias circunstâncias globais, destacando-se a crise petrolífera que limitou as deslocções para o trabalho (*commuting*), visando a poupança de energia e a redução dos preços das TIC, como computadores.

Foi nesse contexto que JACK NILLES⁵⁵, considerado o “pai do teletrabalho”⁵⁶, introduziu em 1973 o conceito de *telecommuting/telework*, designação ainda muito em voga, principalmente, nos Estados Unidos da América, que significa trabalhar em ou desde casa, através das TIC e, a partir daqui, recebeu várias designações⁵⁷ tais como teletrabalho, trabalho à distância, trabalho remoto, trabalho descentralizado, trabalho externo, trabalho no domicílio, trabalho flexível, trabalho em rede, trabalho novo, entre outros. Ao observar a redução das necessidades de deslocção para o trabalho graças ao avanço tecnológico, JACK NILLES destacou a vantagem do teletrabalho para as organizações⁵⁸. Sob essa abordagem, o trabalho passou a encontrar o trabalhador, ao invés do trabalhador se deslocar para o local de trabalho. O progresso tecnológico, com ênfase nos computadores a partir de 1977, também foi um catalisador importante para a expansão do *telecommuting*.

Paralelamente, surgiu o conceito de “telemática”, em 1978, um neologismo cunhado por SIMON NORA e ALAIN MINC⁵⁹, representando a combinação das tecnologias de informação com as telecomunicações, o qual evidenciou ainda mais a importância das TIC no desenvolvimento do teletrabalho. Contudo, foi apenas em 20/06/1996, em Genebra, que o teletrabalho foi oficialmente caracterizado pela OIT, na 83.ª Conferência, na Convenção n.º 177 e Recomendação

⁵⁴ SERRA, Joaquim Paulo – *O Teletrabalho – conceito e implicações in Mundo Online da Vida e Cidadania*, Volume III, 2003, p.165;

⁵⁵ Jack Nilles foi físico e liderou o design preliminar de várias naves espaciais e sistemas de comunicação para a Força Aérea dos Estados Unidos e para a NASA. Durante esse período, foi consultor do Conselho Consultivo de Ciência do Presidente Kennedy e Johnson, da Fundação Nacional de Ciências e de outros departamentos federais. Um dia, um planeador regional perguntou-lhe porque é que, com toda essa alta tecnologia, a comunidade de engenharia não conseguia resolver o problema do trânsito: "Porque não consegue fazer com que as pessoas trabalhem em casa em vez de entupir as autoestradas?". Esta pergunta desencadeou a imaginação de Nilles, a ponto de ele deixar a indústria aeroespacial e ingressar na Universidade do Sul da Califórnia como Diretor de Pesquisa Interdisciplinar. Com o apoio da Fundação Nacional de Ciências, iniciou a sua pesquisa formal sobre o "teletrabalho", termo que cunhou em 1973;

⁵⁶ SANTOS, Susana Ferreira dos – *Pagar ou não pagar o subsídio de refeição? Eis a questão na prestação subordinada de teletrabalho in Direito em Dia*, p. 1, disponível em: <https://www.direitoemdia.pt/magazine/show/76>;

⁵⁷ Vd. BATALLA, António Lopes – *A Alienabilidade no Direito Laboral – Trabalho no Domicílio e Teletrabalho*, Edições Universitárias Lusófonas, 2007, p. 256 e ss.; MOYA, Rosario Gallardo – *El viejo y el Nuevo Trabajo a Domicilio, de la maquina de hilar al ordenador*, p.54;

⁵⁸ NILLES, JACK – *The telecommunications – Transportation Tradeoff: Options for tomorrow*, John Wiley & Sons, 1976;

⁵⁹ Valéry Giscard d'Estaing, antigo Presidente da República francês, pediu a Simon Nora para realizar uma pesquisa sobre o impacto dos computadores e das novas tecnologias de telecomunicações e foi assim que ambos apresentaram um relatório denominado *L'informatisation de la société*, em 1978, que pode ser consultado em: https://medias.vie-publique.fr/data_storage_s3/rapport/pdf/154000252.pdf.

n.º184 como: "*the term home work means work carried out by a person, to be referred to as a homemaker, (i) in his or her home or in other premises of his or her choice, other than the workplace of the employer; (ii) for remuneration; (iii) which results in a product or service as specified by the employer, irrespective of who provides the equipment, materials or other inputs used, unless this person has the degree of autonomy and of economic independence necessary to be considered an independent worker under national laws, regulations or court decisions*,"⁶⁰.

Finalmente, no contexto da Estratégia Europeia de Emprego, em Bruxelas, foi assinado a 16 de julho de 2002 o Acordo Quadro sobre o Teletrabalho, que dá uma definição legal desta figura, com o intuito de extrair o que de melhor existe na sociedade da informação sobre esta forma de organização do trabalho radicada no contexto e da descentralização produzida potenciada pelas TIC⁶¹. Assim, no âmbito deste Acordo, depois de definido o teletrabalho subordinado e enunciado o seu carácter, procede-se à regulamentação, em particular, das seguintes matérias: condições de trabalho, proteção de dados; salvaguarda da privacidade; equipamentos; aspetos de saúde e segurança, organização do trabalho; formação profissional; direitos coletivos do trabalhador⁶². Até agora, só tínhamos as definições doutrinárias ou as fixadas nos acordos das empresas, todavia com este Acordo Quadro passámos a ter uma definição “modelo” para as futuras legislações laborais dos Estados-Membros⁶³.

Em síntese, a jornada histórica do teletrabalho, assim delineada, reflete as interações intrincadas entre avanços tecnológicos, dinâmicas socioeconómicas e a resposta adaptativa do Direito do Trabalho. A confluência da inovação tecnológica, necessidades organizacionais e aspirações dos trabalhadores conferiu ao teletrabalho uma trajetória de metamorfose, culminando no estabelecimento de marcos normativos que pavimentaram o seu percurso. Neste contexto, a definição e regulamentação enunciadas no Acordo Quadro sobre o Teletrabalho de 2002 desempenharam um papel preponderante, fornecendo um arcabouço legal necessário para a consolidação desta modalidade laboral nos sistemas legais dos Estados-Membros.

⁶⁰ Artigo 1.º da Convenção n.º 177, de 1996, da Organização Internacional do Trabalho disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322;

⁶¹ BATALHA, António Lopes – *A Alienabilidade no Direito Laboral – Trabalho no Domicílio e Teletrabalho*, Edições Universitárias Lusófonas, 2007, p. 267; MOYA, Rosario Gallardo – *El viejo y el Nuevo Trabajo a Domicilio, de la maquina de hilar al ordenador*, p. 48 e ss;

⁶² GOMES, Maria Irene – *O teletrabalho e as condições de trabalho: desafios e problemas*, p. 5, disponível em: <https://repositorium.uminho.pt/bitstream/1822/67361/1/Teletrabalho.pdf>;

⁶³ BATALHA, António Lopes – *A Alienabilidade no Direito Laboral – Trabalho no Domicílio e Teletrabalho*, Edições Universitárias Lusófonas, 2007, cit., p. 268.

2.2. Modalidades do Teletrabalho

Dentro do amplo espectro que engloba o teletrabalho, desdobram-se as diversas modalidades, cada qual distinta com base no local onde a atividade é realizada e no tipo de interação mantida entre as partes. Dentro desse escopo, emergem as categorias de teletrabalho no domicílio, teletrabalho em telecentros e teletrabalho móvel. No que tange às tecnologias de comunicação e informação empregadas, surgem as variações de teletrabalho *online* e teletrabalho *offline*.

Relativamente ao teletrabalho no domicílio, esta modalidade representa a forma mais comum e, que muitas vezes, atrai maior atenção⁶⁴. É crucial, no entanto, diferenciar essa modalidade do trabalho no domicílio, pois entre ambas subsistem nuances distintas⁶⁵.

No trabalho no domicílio, o labor é executado na morada do trabalhador, muitas vezes valendo-se das TIC, mas carece do elemento principal num acordo de teletrabalho que é a subordinação jurídica. Além disso, tem um regime jurídico próprio, antes no DL n.º 440/91 e atualmente na Lei n.º 101/2009, de 8 de setembro⁶⁶. No CT está previsto no regime dos contratos equiparados – artigo 10.º.

Posto isto, no trabalho no domicílio, o trabalhador exerce a sua função sem se submeter a ordens e diretrizes diretas, detendo autonomia na gestão do seu horário de trabalho, só devendo prestar contas das atividades nos prazos estabelecidos e atingir os objetivos delineados pela entidade patronal, tal como está patente no art. 1.º e ss. da Lei *supra* referida.

Pelo contrário, no teletrabalho no domicílio, a subordinação jurídica é mais forte, o que significa que o empregador geralmente tem o direito de definir tarefas, horários de trabalho e expectativas de desempenho, estando consagrado e regulamentado no Código do Trabalho nos arts. 165.º e ss.

Quanto ao teletrabalho em telecentros, este é um formato em que a atividade laboral ocorre em locais periféricos e descentralizados das instalações da empresa. Estes centros, frequentemente situados nos arredores das grandes cidades, configuram-se como ambientes equipados com recursos multimédia especialmente projetados para a execução das funções

⁶⁴ AMADO, João Leal – *Contrato de Trabalho – Noções Básicas*, 3.ª Edição, Coimbra: Almedina, p.132;

⁶⁵ FERNANDES, António Monteiro – *O teletrabalho – um feixe de problemas in* Revista Questões Laborais n.º 60, Coimbra: Almedina, 2022, p.12;

⁶⁶ Lei n.º 101/2009, de 8 de setembro que estabelece o regime jurídico do trabalho no domicílio, disponível e consultada em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/101-2009-489257>.

laborais dos trabalhadores⁶⁷. Pode surgir a dúvida sobre se esta modalidade preenche os requisitos do teletrabalho, uma vez que os telecentros são propriedade da entidade empregadora. Contudo, deve-se salientar que os telecentros, apesar de serem propriedade do empregador, efetivamente garantem a separação espacial, dado que se situam em locais fisicamente distintos da sede da empresa.

A configuração dos telecentros pode ainda ramificar-se em centros satélite ou centros comunitários de teletrabalho⁶⁸. Os centros satélite denotam a realização das atividades laborais em filiais da empresa principal, ou seja, núcleos distantes da matriz, mas interligados por meio das TIC. Essa modalidade encontra fundamento na possibilidade de a empresa estender a sua presença por várias regiões geográficas, além de visar a redução de custos, pois frequentemente esses espaços são instalados em países onde os rendimentos são mais baixos⁶⁹.

Os centros de trabalho comunitário partilham semelhanças notáveis com os centros satélites. Estes são locais cuidadosamente organizados e situados em proximidade dos domicílios dos trabalhadores, equipados com recursos tecnológicos substanciais. Contudo, a distinção crucial reside na natureza compartilhada desses espaços, congregando trabalhadores de diferentes entidades empregadoras⁷⁰. Assim, apesar de ter a virtude de diluir encargos financeiros pela partilha de despesas entre as várias empresas e catalisar um fluxo ampliado de informações e conhecimento, desvenda-se uma contrapartida considerável, tangente ao problema do sigilo, visto que a utilização convergente de equipamentos e serviços por parte de trabalhadores provenientes de distintas organizações acarreta o potencial risco de partilha inadvertida de dados sensíveis e informações confidenciais.

Posto isto, o teletrabalho em telecentros, seja na configuração de centros satélite ou centros comunitários de teletrabalho, reflete uma adaptação estratégica das organizações para aproveitar a descentralização e as potencialidades das TIC, visando otimizar a produtividade e expandir a sua presença geográfica de forma eficiente.

Por outro ângulo, emerge a noção de teletrabalho móvel (*mobile telework*), uma abordagem enfocada na atividade itinerante⁷¹. Através desta configuração, os trabalhadores, em

⁶⁷ AMADO, João Leal – *Contrato de Trabalho – Noções Básicas*, 3.ª Edição, Coimbra: Almedina, p.132;

⁶⁸ REBELO, Glória – *Estudos de Direito de Trabalho*, Edições Sílabo, 2019, p.212;

⁶⁹ MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho – *Estudos de Direito do Trabalho*, Volume II, 1.ª edição, Coimbra: Almedina, 2016, p. 131;

⁷⁰ MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho – *Estudos de Direito do Trabalho*, Volume II, 1.ª edição, Coimbra: Almedina, 2016, p. 132;

⁷¹ REDINHA, Maria Regina – *O teletrabalho in Questões Laborais, Coimbra, Ano VIII, n.º 17*, 2001, p.13, disponível em: <https://blook.pt/publications/fulltext/78a2b327e113/>.

caráter nómada ou itinerante, desempenham a sua atividade laboral à distância, permanecendo permanentemente interligados à entidade empregadora através das TIC, sendo que esta situação é facilitada dado que a conectividade móvel, juntamente com dispositivos como telemóveis, tablets e computadores portáteis, viabiliza tal dinâmica, resultando na diluição da conceção do trabalho enquanto arraigado a um espaço estático e pré-definido⁷².

Finalmente, na esfera das modalidades de teletrabalho, emerge a categorização do mesmo em teletrabalho *offline* e teletrabalho *online*, orientada pela natureza da comunicação informática entre o trabalhador e o empregador. Assim, o teletrabalho *offline* é demarcado pela ausência de conexão permanente com a entidade empregadora durante o exercício laboral, com a comunicação ocorrendo após a conclusão das tarefas atribuídas⁷³. Em contraste, o teletrabalho *online* reflete uma interconexão constante entre o trabalhador e a empresa, com possibilidade de subcategorias como a comunicação unidirecional (*one way line*) e a comunicação bidirecional (*two way line*), sendo que a primeira diz respeito à conexão que parte exclusivamente do trabalhador para o empregador e a segunda quando a conexão é feita pelas duas partes, o que pressupõe, desde logo, um maior controlo por parte do empregador⁷⁴.

Adicionalmente, há dois modelos relevantes que merecem destaque antes de encerrarmos este tópico. O teletrabalho externo surge quando se estabelece um contrato de teletrabalho com um profissional que não é integrante da empresa, diferenciando-se do teletrabalho interno, onde há uma transição do *status* de um trabalhador convencional para um teletrabalhador, conforme disposto no artigo 166.º, n.º 1 do Código do Trabalho⁷⁵.

Em síntese, as diversas modalidades do teletrabalho revelam a flexibilidade e a adaptabilidade do mundo laboral contemporâneo, ilustrando o panorama multifacetado do teletrabalho, sublinhando a importância da sua regulação cuidadosa para equilibrar a flexibilidade laboral com a salvaguarda dos direitos dos trabalhadores e a eficácia organizacional. Assim, de uma forma geral, o teletrabalho no domicílio proporciona comodidade e autonomia, minimizando o requisito de espaço físico partilhado. Os telecentros e os centros de trabalho comunitário emergem como soluções intermediárias, reduzindo custos e fomentando interações, embora o desafio do sigilo persista. Por sua vez, o teletrabalho móvel, viabilizado pela disseminação de

⁷² MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho – *Estudos de Direito do Trabalho*, Volume II, 1.ª edição, Coimbra: Almedina, 2016, p. 132;

⁷³ LEITÃO, Luis Menezes – *Direito do Trabalho*, 7.ª edição, Coimbra: Almedina, 2021, p.539;

⁷⁴ *Idem*;

⁷⁵ RAMALHO, Maria do Rosário – *Tratado do Direito do Trabalho: Parte IV – Contratos e regimes especiais*, 1ª Edição, Coimbra: Almedina, 2019, pp. 179-180.

dispositivos móveis e conectividade constante, redefine a própria natureza do trabalho, diluindo fronteiras geográficas e temporais.

2.3. Evolução do Teletrabalho

A exposição da génese do teletrabalho fomenta, por conseguinte, a apreensão da sua evolução e da sua exequibilidade no contexto laboral. A análise profunda da evolução do teletrabalho evidencia, por sua vez, uma complexa interseção entre fatores tecnológicos, socioeconómicos e culturais que moldaram a sua trajetória. A ascensão do teletrabalho como modalidade laboral não é meramente resultado da revolução tecnológica, mas sim de uma resposta a uma confluência de necessidades e oportunidades que foram emergindo ao longo das décadas.

Assim, sobre a evolução do teletrabalho importa fazer referência à década de 90, na qual o teletrabalho emergiu dum contexto económico que procurava aumentar a flexibilidade e produtividade no trabalho. A consolidação da sociedade da informação na Europa, enfatizada pelo relatório "Livro Branco"⁷⁶ de 1993, presidido por Jacques Delors, destacou a inevitável transformação da sociedade para uma "sociedade da informação"⁷⁷. Nesse cenário, novas formas de organização do trabalho, como o teletrabalho, começaram a ser promovidas como soluções para os desafios e oportunidades apresentados pela era digital.

A introdução do teletrabalho, sobretudo na década de 90, representou uma mudança significativa nas abordagens tradicionais de trabalho, uma vez que o avanço das TIC, como a internet, possibilitou que tarefas fossem realizadas de forma remota, impulsionando a descentralização do trabalho e permitindo a colaboração além das fronteiras geográficas. Assim, a adoção do teletrabalho cresceu significativamente na Europa, como revelado pelo Relatório sobre o Teletrabalho Europeu em 1999, onde mais de 9 milhões de europeus já tinham adotado essa

⁷⁶ Nos termos do designado Livro Branco, a *"nossa década é testemunho de um novo elo de ligação, pela sua dimensão e significado, entre o processo de inovação tecnológica e a organização económica e social. Um sem número de inovações deu lugar a uma alteração profunda da organização das actividades e das relações no seio da sociedade. Surge, assim, uma nova «sociedade da informação» onde os serviços oferecidos pelas tecnologias da informação e das comunicações (TIC) contribuem para facilitar as actividades humanas."*, in Comissão Europeia: Crescimento, Competitividade, Emprego, 1994, Os desafios e as pistas para entrar no século XXI - «Livro Branco», Luxemburgo, Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, disponível em: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/Od563bc1-f17e-48ab-bb2a-9dd9a31d5004/language-en>;

⁷⁷ *Ibidem*, p.24 e ss..

modalidade de trabalho⁷⁸. Essa expansão, no entanto, não ocorreu de forma uniforme entre os Estados-Membros, demonstrando as diferentes abordagens e estágios de aceitação dessa prática laboral. Em Portugal, por exemplo, nos finais dos anos 90, verificou-se, segundo BRANDÃO MONIZ *“pouca implementação desta forma de trabalhar”*⁷⁹.

Num contexto inicial, a União Europeia não adotou uma regulamentação específica para o teletrabalho, considerando-o, em vez disso, como uma mera forma de trabalho no domicílio. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) também, embora tenha definido um conceito amplo incluindo a prestação de serviços, não o mencionou explicitamente como "teletrabalho", fazendo referência ao trabalho no domicílio.

Na União Europeia, a regulamentação inicial do teletrabalho ocorreu principalmente por meio de contratos coletivos, em âmbito nacional e setorial, com países como Alemanha e Áustria liderando esse movimento. Esta abordagem surgiu no contexto da flexisegurança, na década de 1990, como uma estratégia para flexibilizar o mercado de trabalho e criar oportunidades de emprego em resposta às crises financeiras.

O marco da regulamentação uniforme ocorreu com a assinatura do Acordo-Quadro europeu⁸⁰, resultante do Programa de Ação Social lançado entre 1998 e 2000. Este acordo, concluído em 2002, estabeleceu diretrizes e direitos essenciais para os teletrabalhadores na União Europeia, proporcionando maior segurança e estabilidade nas relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores. Este Acordo representou o primeiro compromisso voluntário e autónomo entre as principais organizações de empregadores e trabalhadores na UE. Diferentemente de acordos anteriores, este não dependeu de diretivas para sua aplicação nos Estados-Membros, garantindo maior liberdade e autonomia na sua transposição para o direito nacional.

Apesar das expectativas iniciais, a implementação do Acordo enfrentou desafios e até maio de 2009 apenas 21 países haviam comunicado alguma forma de aplicação, sendo que a transposição variou de acordos coletivos a medidas voluntárias e legislação nacional vinculativa. Assim sendo, as estatísticas iniciais demonstraram que, nesta época, apenas uma pequena

⁷⁸ JOHNSON, Peter e BOTTERMAN, Maarten – Status report on european telework: new methods of work 1999. European telework, 1999, disponível em: <http://www.fim.uni-linz.ac.at/research/telework/tw99.pdf>;

⁷⁹ MONIZ, António Brandão – *Do Analógico ao Digital: O Trabalho na Sociedade do Conhecimento*, Associação para a Promoção e Desenvolvimento da Sociedade da Informação, 2008, p.50, disponível em: http://www.rcc.gov.pt/SiteCollectionDocuments/AnalogicoDigital_08.pdf;

⁸⁰ Acordo Quadro-Europeu de 2002, disponível em: https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf.

parcela de trabalhadores na UE estava envolvida no teletrabalho, principalmente em setores como imobiliário, finanças e educação, com maior prevalência entre trabalhadores independentes e profissionais qualificados.

A trajetória do teletrabalho na União Europeia, embora modesta inicialmente, como acabámos de ver, passou por uma transformação significativa com a influência das tecnologias digitais, tornando-se uma realidade mais marcante.

Posto isto, ao longo dos anos, o teletrabalho evoluiu para uma opção viável e aceite por muitas organizações e trabalhadores. A pandemia da COVID-19 acelerou ainda mais a sua adoção em todo o mundo, colocando-o no centro do debate sobre o futuro do trabalho.

Destarte, a evolução deste modo de trabalho é um testemunho das capacidades transformadoras das TIC e da importância de se adaptar continuamente às mudanças no mundo do trabalho. O teletrabalho, quando bem implementado e gerido, pode trazer benefícios tanto para as organizações, como para os colaboradores, abrindo oportunidades para uma maior conciliação entre vida profissional e pessoal, acesso a talentos globais e maior resiliência face a desafios como pandemias e mudanças no mercado de trabalho.

Para concluir, a trajetória de evolução do teletrabalho revela-se como uma narrativa intricada, onde a interação entre a tecnologia, a economia, a cultura e as circunstâncias globais se entrelaçam, dando forma a um novo paradigma laboral. O percurso histórico do teletrabalho não só evidencia a sua notável capacidade de adaptação, mas também sublinha a necessidade de uma abordagem holística e dinâmica na sua implementação. O teletrabalho transcende a mera resposta a uma revolução tecnológica; é, sim, uma resposta ao contínuo esforço para harmonizar as exigências profissionais e pessoais, enfrentando os desafios de cada era com uma flexibilidade que o consagra como peça central no enigma em permanente mutação que é o mundo laboral. Em síntese, o teletrabalho materializa o poder da tecnologia e a capacidade de resposta às necessidades socioeconómicas e a sua história e evolução atestam que, apesar das dificuldades, esta modalidade laboral veio para ficar, estabelecendo-se como uma peça-chave nas estratégias organizacionais, influenciando o futuro do trabalho numa sociedade em constante avanço rumo a uma era digital e interconectada.

2.4. História e Evolução do Teletrabalho em Portugal

Em Portugal, o teletrabalho tem uma história e evolução semelhantes a outros países, sendo influenciado por fatores económicos, sociais e tecnológicos ao longo do tempo. Posto isto, vamos abordar a história e evolução do teletrabalho em Portugal em algumas fases importantes.

Primeiramente, o teletrabalho em Portugal começou a ganhar destaque nas décadas de 80 e 90, à medida que as tecnologias de informação e comunicação se começaram a desenvolver, conforme indica BRANDÃO MONIZ⁸¹.

Assim, o Livro Verde para a Sociedade da Informação em Portugal, aprovado pelo Conselho de Ministros em 17 de abril de 1997 e apresentado à Assembleia da República em sessão plenária em 30 de abril de 1997, discutiu os benefícios e desvantagens do teletrabalho e afirmou que a sua adoção pelas empresas ainda estava longe de ser massificada⁸². Este cenário começou a mudar no setor empresarial português, que se esforçou para se adaptar ao mercado, aumentar a produtividade e a flexibilidade e desenvolver conhecimentos tecnológicos. Posto isto, projetos-piloto de teletrabalho foram lançados por empresas como Telemantenção, em parceria com a Portugal Telecom, e outros posteriormente com HP, Microsoft, FCB, Rumos, PWC Consulting, entre outras, permitindo a integração profissional de pessoas com necessidades especiais em regime de teletrabalho.

Destarte, nos anos 2000, o teletrabalho começou a consolidar-se em Portugal, especialmente em áreas relacionadas com as tecnologias da informação, comunicação e serviços digitais. Empresas multinacionais e organizações com filiais em Portugal começaram a adotar o teletrabalho como uma forma de aumentar a eficiência e a flexibilidade dos seus colaboradores. Todavia, GLÓRIA REBELO⁸³ argumenta que o conceito de teletrabalho, como uma forma de trabalho à distância não era uma novidade no início dos anos 2000, mas sim resultado de inúmeros avanços que o tornaram uma realidade envolvente.

Neste sentido, Portugal integrou o grupo dos Estados-Membros que fez a transposição das diretrizes do Acordo-Quadro europeu por meio de lei. Com vista a expandir esta forma de organização do trabalho, o Código do Trabalho português regulamentou explicitamente o

⁸¹ MONIZ, António Brandão – *Do Analógico ao Digital: O Trabalho na Sociedade do Conhecimento*, Associação para a Promoção e Desenvolvimento da Sociedade da Informação, 2008, p.50 e ss., disponível em: http://www.rcc.gov.pt/SiteCollectionDocuments/AnalogicoDigital_08.pdf;

⁸² *Ibidem*, p.58;

⁸³ REBELO, Glória – *Estudos de Direito de Trabalho*, Edições Sílabo, 2019, p. 211.

teletrabalho como um contrato de trabalho em 2003⁸⁴, tendo sido o primeiro país a nível europeu a regular juridicamente esta modalidade no setor privado.

O enquadramento jurídico do teletrabalho, conforme estabelecido no Código do Trabalho de 2003, abordou essa modalidade laboral em dez disposições legais (artigos 233.º a 243.º). Estas disposições foram alinhadas com os princípios delineados no Acordo-Quadro europeu, que tinha como objetivo garantir a natureza flexível e reversível do teletrabalho, bem como assegurar os direitos essenciais baseados em sete pilares fundamentais.

Este arcabouço legal não refletiu apenas o compromisso com a igualdade entre os teletrabalhadores e os trabalhadores em configurações tradicionais, mas também procurou proteger os direitos fundamentais dos primeiros. Isso incluiu a salvaguarda do direito à participação coletiva dos teletrabalhadores, garantindo que eles tivessem voz nas decisões que afetassem seu trabalho. Além disso, a legislação reconheceu ainda a importância da privacidade e da proteção de dados, estabelecendo medidas para proteger esses direitos em ambientes de trabalho remotos.

A saúde e a segurança dos teletrabalhadores foram priorizadas, refletindo o compromisso com a integridade física e mental desses profissionais. Isso incluiu a regulamentação das condições de trabalho, mesmo quando fora das instalações tradicionais da empresa. Ademais, o Código do Trabalho de 2003 considerou aspetos relacionados ao progresso na carreira dos teletrabalhadores, garantindo que eles não fossem prejudicados em suas oportunidades de desenvolvimento profissional.

Por último, mas não menos importante, a legislação abordou a questão dos equipamentos de trabalho, reconhecendo que os teletrabalhadores precisavam de recursos adequados para realizar suas tarefas de maneira eficaz e segura.

De seguida, durante a crise económica de 2008, o teletrabalho ganhou ainda mais relevância em Portugal, na medida em que muitas empresas viram nessa modalidade de trabalho uma oportunidade de reduzir custos operacionais, como arrendamento de espaços físicos, ao mesmo tempo em que permitiam aos seus trabalhadores maior flexibilidade para conciliar vida pessoal e profissional. Nesse sentido, em 2009, novas alterações foram introduzidas para estabelecer um enquadramento mais claro e seguro para a prática do teletrabalho no contexto

⁸⁴ O regime jurídico do teletrabalho teve a sua primeira consagração legal nos artigos 233.º a 243.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que aprovou o Código do Trabalho. Nesse sentido, "*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 de comunicação.*".

laboral português⁸⁵. No âmbito da evolução legislativa, é interessante observar que, no texto original do Código do Trabalho de 2003, havia deveres e direitos claramente definidos para os trabalhadores em regime de teletrabalho. Entre esses deveres, destacava-se o dever de segredo, que impunha ao teletrabalhador a responsabilidade de manter em sigilo informações e técnicas confidenciais fornecidas pelo empregador. No entanto, ao analisar o Código do Trabalho de 2009, notamos uma ausência notável desse dever específico.

Os direitos relacionados à segurança, saúde e limites do período de trabalho, anteriormente abordados de forma detalhada nos artigos 239º, 240º e 241º do Código do Trabalho de 2003, foram incorporados de maneira mais geral no artigo 169º, n.º1 do Código do Trabalho de 2009. Isso reflete a ênfase na igualdade de tratamento para todos os trabalhadores, independentemente de estarem em regime de teletrabalho ou não. O princípio passou a ser a base, incluindo exemplos específicos, como a limitação máxima da jornada de trabalho diária e semanal, a isenção de horário e a segurança, higiene e saúde no ambiente de trabalho.

No entanto, é importante ressaltar que esses deveres e direitos não desapareceram; eles simplesmente foram incorporados de forma mais geral, com referências explícitas no artigo 169º do Código do Trabalho de 2009. O princípio da igualdade de tratamento entre teletrabalhadores e outros trabalhadores é enfatizado, com a remissão para "limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional" como exemplos dos direitos dos teletrabalhadores, em igualdade com os demais.

Uma mudança notável foi a inclusão do teletrabalho em uma subsecção própria, dentro da seção dedicada às modalidades de contrato de trabalho. Isso ressalta a natureza especial do teletrabalho, embora ainda seja compatível com outras modalidades de contrato, desde que os requisitos específicos sejam cumpridos, conforme observado por MARIA REGINA GOMES REDINHA⁸⁶.

Seguidamente, o contexto pandémico da COVID-19, que começou em 2020, impôs desafios sem precedentes em todo o mundo, incluindo Portugal. O país enfrentou *lockdowns* e medidas restritivas que obrigaram muitas empresas e funcionários a adotarem o teletrabalho como

⁸⁵ Veja-se, nesse sentido, os artigos 165.º a 171.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, disponível em: https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?artigo_id=1047A0166&nid=1047&tabela=leis&pagina=1&ficha=1&so_miolo=&nversao=3;

⁸⁶ REDINHA, Maria Regina Gomes – *Teletrabalho. Anotação aos artigos 233º a 243º do Código do Trabalho de 2003*, disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/18645/2/39958.pdf>.

medida de contenção. Essa situação acelerou significativamente a adoção do trabalho remoto em várias indústrias, mesmo aquelas que tradicionalmente não o praticavam. Com efeito, em 2021 foi introduzida uma nova legislação relacionada ao teletrabalho em Portugal, a lei n.º 83/2021, de 06 de dezembro⁸⁷, a qual estabeleceu um novo regime de teletrabalho, tema que será abordado mais detalhadamente num dos pontos *infra* e, posteriormente, também a lei n.º 13/2023, de 3 de abril⁸⁸, trouxe algumas alterações a esta modalidade.

Em síntese, o teletrabalho em Portugal teve uma evolução gradual ao longo das últimas décadas, influenciada pelo desenvolvimento tecnológico, necessidades económicas e transformações sociais. A pandemia de COVID-19 impulsionou a adoção massiva desta modalidade, levantando novas questões e desafios para o futuro do trabalho em Portugal. Com o avanço tecnológico e as mudanças no mercado de trabalho, é provável que o teletrabalho continue a fazer parte da realidade laboral do país, requerendo uma abordagem equilibrada entre as necessidades das empresas e o bem-estar dos trabalhadores.

2.5. Teletrabalho antes, durante e após a pandemia COVID-19 em Portugal

2.5.1. Âmbito de aplicação no período PRÉ-COVID

De acordo com o que foi anteriormente exposto, a incorporação da regulamentação do teletrabalho no ordenamento jurídico português emerge, primordialmente, no seio do Código de Trabalho de 2003, especificamente nas disposições dos artigos 233.º a 243.º. Essa integração reflete uma estreita adesão ao Acordo-Quadro europeu, tanto na perspetiva da sua sistematização como do seu conteúdo.

Mais tarde, com o CT de 2009, a regulamentação do teletrabalho passou a encontrar-se abrangida pelos artigos 165.º a 171.º do CT⁸⁹.

Na era pré-COVID, o teletrabalho manifestava-se como uma concretização preponderante da atividade laboral em lugares diversos dos convencionais centros de trabalho, não se restringindo a uma realização esporádica, mas sim a uma prática habitual, recorrendo-se assiduamente a modernos meios informáticos e de telecomunicações. A execução laboral ocorria por meio da

⁸⁷ Disponível em: https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?tabela=leis&nid=3483&pagina=1&ficha=1;

⁸⁸ Disponível em: https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=3628&tabela=leis&so_miolo=;

⁸⁹ Vide GOMES, Maria Irene – *O teletrabalho e as condições de trabalho: desafios e problemas*, cit. p. 6, disponível em: <https://repositorium.uminho.pt/bitstream/1822/67361/1/Teletrabalho.pdf>.

conjunção de fatores geográficos e instrumentais, que encontravam expressão no art. 165.º do Código de Trabalho, o qual definia o teletrabalho como "*a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação*"⁹⁰.

O legislador português adotava, assim, uma conceção flexível que englobava diversas modalidades de teletrabalho subordinado. Entre elas figuravam o teletrabalho executado no domicílio do teletrabalhador, em centros multimédia especificamente projetados para esse propósito, bem como em centros satélites, comunitários ou situados a longas distâncias. Adicionalmente, essa forma laboral podia ser assumida por trabalhadores previamente contratados em configuração laboral tradicional, desde que suas funções possibilitassem a transição para o teletrabalho, ou por trabalhadores inicialmente contratados sob esse regime.

No tocante à regulamentação do teletrabalho, a garantia de voluntariedade (e reversibilidade) na adoção desta forma de organização da prestação laboral figurava como um ponto central. Procurava-se assegurar que a escolha por esta modalidade de trabalho resultasse de uma vontade prévia e livremente manifestada pelo trabalhador, bem como se viabilizava, em princípio, o retorno ao regime de trabalho convencional, particularmente no que concerne a trabalhadores internos, através de acordo entre as partes. No caso de trabalhadores externos, ou seja, contratados *ab initio* para o teletrabalho, o acordo subjacente ao contrato de trabalho abarcava a adoção desse regime laboral desde o início.

Por outro lado, o princípio da equiparação de tratamento em relação aos restantes trabalhadores mostrava-se como um elemento estruturante dessa forma de organização do trabalho. Questões como igualdade retributiva, acesso à formação e progressão profissional, proteção em situações de doença e acidentes laborais, bem como direitos coletivos e de proteção social deviam ser salvaguardados para os teletrabalhadores, com as devidas adaptações inerentes a essa modalidade de trabalho⁹¹.

Ademais, era enfatizada a promoção da pertença à "comunidade de trabalho", visando evitar o isolamento do teletrabalhador. Incentivava-se, assim, a alternância de locais de trabalho, como o domicílio do trabalhador ou centros de trabalho da empresa, com o intuito de assegurar

⁹⁰ GOMES, Maria Irene – *O teletrabalho e as condições de trabalho: desafios e problemas*, p. 6 e ss., disponível em: <https://repositorium.uminho.pt/bitstream/1822/67361/1/Teletrabalho.pdf>;

⁹¹ Neste sentido, o n.º 1 do art. 169.º do CT de 2009 estabelecia a igualdade de tratamento de trabalhador em regime de teletrabalho, "*nomeadamente no que se refere a formação e promoção ou carreira profissionais, limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional*".

que o teletrabalhador se sentisse parte integrante do conjunto de trabalhadores da organização. Estruturas de representação coletiva dos trabalhadores eram encorajadas a manter comunicação regular com os teletrabalhadores, utilizando as tecnologias de informação e comunicação inerentes à prestação do trabalho⁹².

Com relação ao poder de controlo do empregador, havia um reforço da necessidade de limites acrescidos para preservar a privacidade do teletrabalhador. O empregador era incumbido do dever de respeitar a privacidade do trabalhador, bem como seus períodos de descanso e os momentos dedicados à família, proporcionando-lhe boas condições de trabalho tanto em termos físicos como psicológicos. No caso do teletrabalho realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho pelo empregador só podia ter como objetivo o controlo da atividade laboral e dos instrumentos de trabalho, sendo possível apenas entre as 9 e as 19 horas, mediante assistência do trabalhador ou de pessoa designada por ele⁹³.

Por fim, o estímulo à regulamentação do teletrabalho mediante contratação coletiva estava subjacente a diversos aspetos enunciados no quadro legal, embora a existência de um número expressivo de convenções coletivas a abordar explicitamente o regime do teletrabalho não fosse ainda comum.

As inquietações regulamentares anteriormente mencionadas, como a salvaguarda da volição (e reversibilidade) na adoção do teletrabalho, a norma de igualdade de tratamento, o estímulo à integração na "comunidade laboral", o cerceamento do poder de fiscalização do empregador para preservar a intimidade do teletrabalhador e a promoção da regulamentação do teletrabalho através de contratação coletiva, encontram-se, assim, cristalizadas desde o Código de Trabalho de 2003. E tal cenário parecia ser suficiente, tornando quase insondável a ausência de expressão prática desta virtuosa modalidade laboral no nosso país.

Todavia, a partir de março de 2020, ocorreu uma reviravolta radical, quando aproximadamente um milhão de portugueses passaram a desempenhar atividades em regime de teletrabalho, como medida para reduzir o contacto social e, consequentemente, evitar uma maior disseminação do vírus COVID-19. Embora o recurso a essa modalidade laboral inicialmente tenha

⁹² Consagrava-se de forma programática o dever de o empregador *"evitar o isolamento do trabalhador, nomeadamente através de contactos regulares com a empresa e os demais trabalhadores"* (art.169.º, n.º 3, do CT de 2009);

⁹³ Neste contexto, o legislador português impunha ao empregador o dever de *"respeitar a privacidade do trabalhador e os tempos de descanso e de repouso da família deste, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico"* (art. 170.º, n.º 1, do CT de 2009). Acresce que, no caso de o teletrabalho se realizar no domicílio do trabalhador, *"a visita ao local de trabalho só deve ter por objeto o controlo da actividade 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"* (art. 170.º, n.º 2, do CT de 2009).

sido um instrumento para combater a pandemia, dependendo da vontade unilateral do empregador ou do trabalhador, desde que alinhado com a natureza das funções exercidas, mais tarde, adquiriu carácter obrigatório em decorrência da evolução da situação epidemiológica.

Essa conjuntura epidemiológica suscitou uma metamorfose paradigmática no âmbito laboral, ensejando uma intensificação sem precedentes da prática do teletrabalho, ao ponto de reconfigurar substancialmente o panorama laboral nacional. Essa realidade apontou para a emergência de uma série de reflexões acerca das implicações e oportunidades que o teletrabalho pode proporcionar em diversos domínios da vida laboral, social e económica, tema que será abordado no ponto seguinte.

2.5.2. Âmbito de aplicação no período COVID-19

Durante o período da pandemia COVID-19 em Portugal, houve uma transformação significativa na forma como grande parte da população trabalhava. Em resposta à necessidade de minimizar o contacto social e conter a propagação do vírus, o teletrabalho assumiu um papel crucial, possibilitando a continuidade das atividades laborais sem a presença física nas instalações das empresas. Essa mudança representou uma verdadeira metamorfose na dinâmica laboral, reforçando a importância do teletrabalho como uma medida essencial para enfrentar os desafios impostos pela pandemia. Neste sentido e atendendo a esta situação, os países tiveram de adotar medidas urgentes para tentar conter a pandemia e Portugal não foi exceção.

Uma das principais medidas que foi adotada, como uma forma de reforçar o isolamento social, foi a adoção generalizada do teletrabalho nas atividades que o permitiam, o que trouxe inúmeras questões, nomeadamente, ao nível da proteção de dados pessoais dos trabalhadores⁹⁴.

Com efeito, a experiência vivida durante os meses de prática generalizada de teletrabalho revelou a necessidade de revisão e densificação da legislação portuguesa sobre o assunto. Enquanto alguns argumentavam que não era conveniente legislar imediatamente após a pandemia e que era necessário estudar e refletir sobre o tema, creio que esse período pandémico evidenciou as lacunas da regulação anterior, elaborada em uma época em que o teletrabalho era quase uma ideia de ficção científica.

⁹⁴ MOREIRA, Teresa Coelho – *Teletrabalho em tempos de pandemia: Algumas Questões in Revista Internacional de Direito do Trabalho (RDTI)*, Ano I/2021/N.º 1, p.1300 e ss., disponível em: https://idt.fduisboa.pt/ridt/ridt-1/teletrabalho-em-tempos-de-pandemia-algumas-questoes/?doing_wp_cron=1688034661.8068490028381347656250.

Assim, foi estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março⁹⁵, que durante a vigência do mesmo, “*o regime de prestação subordinada de teletrabalho poder ser determinado unilateralmente pelo empregador ou requerido pelo trabalhador, sem necessidade de acordo das partes, desde que compatível com as funções exercidas*”⁹⁶. Essa abordagem permitiu uma rápida adoção do teletrabalho em diversas atividades e contribuiu para a prevenção do contágio.

Posteriormente, com a declaração do estado de emergência pelo Decreto do Presidente da República n.º 14-A/2020, de 18 de março⁹⁷, o Governo aprovou o Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março⁹⁸, tornando obrigatória a adoção do regime de teletrabalho, independentemente do vínculo laboral, sempre que as funções permitissem. A exceção a essa obrigatoriedade aplicou-se aos trabalhadores em serviços essenciais. Dessa forma, o teletrabalho não se configurou apenas como uma escolha ou prerrogativa a ser invocada frente ao outro envolvido, mas sim como uma obrigação imposta a ambos os sujeitos da relação de trabalho durante o período de estado de emergência⁹⁹.

Em seguida, o Decreto-Lei n.º 24-A/2020, de 29 de maio¹⁰⁰, operou a décima terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 10-A/2020, revogando o artigo que estabelecia o teletrabalho obrigatório durante o estado de emergência. A Resolução do Conselho de Ministros n.º 40-A/2020¹⁰¹, da mesma data, estabeleceu que o empregador deveria proporcionar condições adequadas de segurança e saúde para prevenir riscos de contágio decorrentes da pandemia, podendo adotar o teletrabalho conforme previsto no Código do Trabalho¹⁰².

Essas medidas foram reiteradas em diversas resoluções posteriores, como a Resolução do Conselho de Ministros n.º 53-A/2020, de 14 de julho¹⁰³, a Resolução do Conselho de Ministros

⁹⁵ Decreto-Lei n.º 10-A/2020 disponível em: <https://files.dre.pt/1s/2020/03/05201/0000200013.pdf>;

⁹⁶ Art. 29.º, n.º 1 do DL n.º 10-A/2020, de 13 de março, disponível em: <https://files.dre.pt/1s/2020/03/05201/0000200013.pdf>;

⁹⁷ Decreto do PR n.º 14-A/2020, de 18 de Março, o qual declara o estado de emergência, com fundamento na verificação de uma situação de calamidade pública, disponível em: https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=3253&tabela=leis&ficha=1&pagina=1;

⁹⁸ Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março, disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto/2-a-2020-130473161>;

⁹⁹ Cfr. MOREIRA, Teresa Coelho – *Portuguese Labour Law in times of Covid 19: some aspects*, disponível em: <https://officialblogofunio.com/2020/04/06/portuguese-labour-law-in-times-of-covid19-some-aspects/>;

¹⁰⁰ Decreto-Lei n.º 24-A/2020, de 29 de maio disponível em: https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=3289&tabela=leis&so_miolo=;

¹⁰¹ Resolução do Conselho de Ministros n.º 40-A/2020 disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/resolucao-conselho-ministros/40-a-2020-134889278>;

¹⁰² Veja-se, nesse sentido, o art. 4.º, n.º 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 40-A/2020: “*o empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de segurança e saúde adequadas à prevenção de riscos de contágio decorrentes da pandemia da doença COVID-19, podendo, nomeadamente, adotar o regime de teletrabalho, nos termos previstos no Código do Trabalho*”;

¹⁰³ Resolução do Conselho de Ministros n.º 53-A/2020, de 14 de julho disponível em: <https://files.diariodarepublica.pt/1s/2020/07/13502/0000200018.pdf>.

n.º 55-A/2020, de 31 de julho¹⁰⁴, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 63-A/2020, de 14 de agosto¹⁰⁵, e a Resolução do Conselho de Ministros n.º 70-A/2020, de 11 de setembro¹⁰⁶.

Assim, o teletrabalho durante o período COVID-19 permitiu que muitos trabalhadores continuassem a desempenhar as suas funções a partir de casa, utilizando as tecnologias de informação e comunicação para manterem a ligação com a empresa e colegas de trabalho. Essa adaptação foi essencial para evitar interrupções nas atividades económicas e garantir a sustentabilidade das empresas em meio a uma crise de saúde pública. Embora tenha sido uma solução eficaz, essa mudança rápida também levantou desafios, tanto para os empregadores como para os trabalhadores.

Por um lado, os empregadores precisaram de garantir a infraestrutura adequada para que os seus funcionários trabalhassem remotamente com eficiência e segurança. Também foi necessário criar políticas e procedimentos para manter a comunicação e a colaboração entre a equipa, mesmo estando fisicamente distantes.

Por outro lado, os trabalhadores enfrentaram desafios relacionados com o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, já que o ambiente doméstico muitas vezes não estava preparado para receber uma atividade laboral diária. A adaptação ao teletrabalho também implicou uma nova organização do tempo e a capacidade de autogestão.

Outra preocupação foi a possível falta de monitorização adequada dos horários de trabalho e o direito à desconexão digital após o término da jornada laboral, uma vez que o local de trabalho se fundiu com o ambiente familiar, tema que será melhor abordado no CAPÍTULO IV.

Para concluir, à medida que a pandemia evoluiu, a experiência do teletrabalho no período COVID-19 mostrou a necessidade de revisar e aprimorar a legislação portuguesa nessa matéria, considerando as lições aprendidas durante a pandemia¹⁰⁷. Essa necessidade levou à promulgação

¹⁰⁴ Resolução do Conselho de Ministros n.º 55-A/2020, de 31 de julho, disponível em: <https://files.diariodarepublica.pt/1s/2020/07/14800/0000800028.pdf>;

¹⁰⁵ Resolução do Conselho de Ministros n.º 63-A/2020, de 14 de agosto, disponível em: <https://files.diariodarepublica.pt/1s/2020/08/15801/0000200018.pdf>;

¹⁰⁶ Resolução do Conselho de Ministros n.º 70-A/2020, de 11 de setembro, disponível em: <https://files.diariodarepublica.pt/1s/2020/09/17801/0000200015.pdf>;

¹⁰⁷ AMADO, João Leal - *Teletrabalho: da oportunidade e da bondade de uma lei: “A experiência destes meses de prática difundida de teletrabalho demonstrou que a lei portuguesa, contendo já princípios muito relevantes nesta matéria, carecia de ser revista e densificada, extraindo as lições da pandemia. Ao invés do que alguns sustentam — a saber, que não convinha legislar “em cima” da pandemia, que conviria estudar, medir, refletir, ponderar, analisar, etc, remetendo tudo para daqui a uns bons anos —, creio que esta experiência pandémica permitiu evidenciar os principais défices da regulação anterior, elaborada num tempo em que o teletrabalho era quase um cenário de ficção científica.”*, disponível em: <https://www.publico.pt/2021/12/30/opiniao/opiniao/teletrabalho-oportunidade-bondade-nova-lei-1990231>.

da Lei n.º 83/2021, de 06 de dezembro, que veio aperfeiçoar a regulação do teletrabalho em Portugal e abordar algumas das questões levantadas durante a pandemia.

2.5.2.1. Lei n.º 83/2021, de 06 de dezembro

O novo regime do teletrabalho, aprovado no início de dezembro de 2021 e com aplicação direta desde 1 de janeiro de 2022, surge da necessidade de configurar os moldes do trabalho à distância, adotado em larga escala devido às restrições ditadas pelo covid-19, mas que se prevê de uma modalidade de trabalho crescente mesmo em situações de normalidade.

Destarte, como analisado *supra*, o mundo viveu tempos únicos de grande incerteza, atravessando períodos bastante conturbados da história mundial. A crise pandémica teve grandes reflexos na sociedade e no mundo do trabalho e, neste sentido, os países tiveram de implementar medidas urgentes para tentar conter a pandemia e Portugal não foi exceção, tendo adotado várias medidas em diversos setores, acentuando-se, desde logo, o trabalho através das tecnologias digitais e o aumento de trabalhadores nas plataformas digitais¹⁰⁸.

É no âmbito da pandemia, que foi publicado o novo regime de teletrabalho implementado através da Lei n.º 83/20021, de 6 de dezembro¹⁰⁹, em que foram introduzidas alterações ao regime do teletrabalho previsto no Código do Trabalho até então. Esta alteração foi impulsionada, principalmente, pelo aumento do recurso ao teletrabalho em consequência da situação epidemiológica que enfrentávamos e, pelo que é possível apurar da doutrina¹¹⁰, a opinião generalizada quanto a este diploma é que, apesar de ter vindo esclarecer algumas dúvidas e apresentar soluções, permitiu que continuasse a persistir problemas que só poderão ser ultrapassados com o diálogo e compreensão dos sujeitos desta relação jurídica, como veremos mais à frente neste capítulo.

Assim, a lei *supra* mencionada veio modificar o regime de teletrabalho, alterando o código do Trabalho e a Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro¹¹¹, que regulamenta o regime de reparação de

¹⁰⁸ MOREIRA, Teresa Coelho - *Teletrabalho em tempos de pandemia: Algumas questões*, Revista Internacional de Direito do Trabalho, ano I/2021/N.º 1;

¹⁰⁹ Lei n.º 83/20021, de 6 de dezembro, a qual modifica o regime de teletrabalho, alterando o Código do Trabalho e a Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, disponível em: https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?tabela=leis&nid=3483&pagina=1&ficha=1;

¹¹⁰ Opinião de autores como Teresa Coelho Moreira, Maria Regina Redinha, João Leal Amado, entre outros;

¹¹¹ Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro disponível em: https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1156&tabela=leis.

acidentes de trabalho e de doenças profissionais. Neste contexto, veio consolidar a regulação do teletrabalho em Portugal, conferindo-lhe uma nova roupagem jurídica, sendo que um dos aspetos mais relevantes desta legislação foi a definição clara do conceito de teletrabalho. Segundo o artigo 165.º do Código do Trabalho, o teletrabalho é agora definido como "*a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação*".

O legislador, ao estabelecer esta definição, procurou abarcar as diferentes modalidades de teletrabalho, seja ele realizado no domicílio do trabalhador, em centros multimédia específicos ou em outros locais externos à empresa. Além disso, a lei reconheceu a possibilidade de acordos escritos entre as partes para a transição do trabalho presencial para o teletrabalho e vice-versa, garantindo assim a reversibilidade desta modalidade laboral.

Será agora apresentada uma análise das principais alterações e questões controversas decorrentes da adição de cinco novos artigos à legislação: os artigos 166-A.^{o112}, 169-A.^{o113}, 169-B.^{o114}, 170-A.^{o115} e 199-A.^{o116}. Estes artigos foram incluídos com as seguintes temáticas: "*Direito ao regime de teletrabalho*"; "*Organização, direção e controlo do trabalho*"; "*Deveres especiais*"; "*Segurança e saúde no trabalho*"; e "*Dever de abstenção de contacto*", respetivamente.

Com efeito, o artigo 166.º do CT passou a ter como epígrafe: "*Acordo para prestação de teletrabalho*", sendo que as grandes mudanças centram-se na previsão de um regime misto ou híbrido, onde se alterne o teletrabalho à distância com o trabalho presencial. Além disso, passou também a ser exigido outros elementos que o acordo deve conter e definir, como local em que o trabalhador realizará habitualmente o seu trabalho, o qual será considerado o seu local de trabalho

112	Artigo	166.º-A	do	Código	do	Trabalho	disponível	em:
								https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?artigo_id=1047A0166A&nid=1047&tabela=leis&pagina=1&ficha=1&so_miolo=&nverso=#artigo ;
113	Artigo	169º-A	do	Código	do	Trabalho	disponível	em:
								https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?artigo_id=1047A0169A&nid=1047&tabela=leis&pagina=1&ficha=1&so_miolo=&nverso=#artigo ;
114	Artigo	169º-B	do	Código	do	Trabalho	disponível	em:
								https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?artigo_id=1047A0169B&nid=1047&tabela=leis&pagina=1&ficha=1&so_miolo=&nverso=#artigo ;
115	Artigo	170º-A	do	Código	do	Trabalho	disponível	em:
								https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?artigo_id=1047A0170A&nid=1047&tabela=leis&pagina=1&ficha=1&so_miolo=&nverso=#artigo ;
116	Artigo	199º-A	do	Código	do	Trabalho	disponível	em:
								https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?artigo_id=1047A0199A&nid=1047&tabela=leis&pagina=1&ficha=1&so_miolo=&nverso=#artigo .

para todos os efeitos legais (Artigo 166.º, n.º 4, alínea b) do CT) e a frequência e forma de realização dos encontros pessoais do trabalhador com os superiores hierárquicos e outros colegas de trabalho – artigo 166.º n.º 4, alínea h) e artigo 169-B.º, n.º 1, al.c), ambos do CT. Relativamente à matéria de horários, pressupõe-se que o regime geral da duração do trabalho se aplica também ao teletrabalho. Caso o acordo nada refira, vigora o princípio da igualdade de tratamento, quer isto dizer que se aplicam as mesmas regras aplicáveis aos trabalhadores presenciais. Esta premissa aplica-se a todos os aspetos em que o acordo seja omissivo¹¹⁷.

Relativamente à oposição do trabalhador e do empregador à proposta de teletrabalho, a legislação estabelece que, se a oferta partir do empregador, o trabalhador tem o direito de se opor sem necessidade de justificação, e essa recusa não pode ser utilizada como motivo para despedimento ou aplicação de sanções disciplinares (art. 166.º, n.º 6 do CT). No entanto, caso a iniciativa parta do trabalhador e a sua atividade seja compatível com o regime de teletrabalho, o empregador só pode recusar por escrito, apresentando as razões fundamentadas para tal decisão - art. 166.º, n.º 7 do CT.

Portanto, compreende-se que a proposta do trabalhador não é automaticamente vinculativa, e o empregador tem a liberdade de avaliá-la, podendo rejeitá-la nos casos em que possa afetar o bom funcionamento da empresa ou ultrapassar os recursos disponíveis. É importante ressaltar que a norma não estabelece critérios específicos para a recusa, concedendo ao empregador uma ampla margem de justificação, uma vez que qualquer motivo apresentado será aceite. Com o objetivo de agilizar essa análise e apoiar os trabalhadores nas suas propostas, é concedido ao empregador o poder de estabelecer, através de um regulamento interno amplamente divulgado e em conformidade com o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD), as atividades e requisitos nos quais a implementação do teletrabalho na empresa poderá ser considerada viável - art. 166.º, n.º 9 do CT¹¹⁸.

Por sua vez, o acréscimo do art. 166-A.º promoveu algumas das modificações mais significativas no diploma, especialmente no que tange à conciliação entre vida pessoal e profissional. Mediante este artigo, o âmbito do teletrabalho foi ampliado, dispensando a necessidade de acordo entre as partes, englobando agora pais com filhos até oito anos de idade, ultrapassando o limite anteriormente estabelecido de 3 anos. Tal disposição, contudo, não se

¹¹⁷ FERNANDES, António Monteiro – *O teletrabalho – Um feixe de problemas in* Revista Questões Laborais n.º 60, Coimbra: Almedina, 2022, p.15;

¹¹⁸ VICENTE, Joana Nunes – *A nova disciplina do acordo para a prestação de teletrabalho – comentário aos artigos 166º e 167.º do Código do Trabalho in* Revista Questões Laborais n.º 60, Coimbra: Almedina, 2022, pp. 60-61.

aplica aos trabalhadores de microempresas (art. 166-A.º, n.º 7 do CT). Para que tal se concretize, é essencial que ambos os progenitores possuam as condições necessárias para adotar o teletrabalho e que ambos o exerçam em períodos sucessivos de igual duração, dentro de um prazo máximo de 12 meses. Além disso, essa faculdade é também estendida a famílias monoparentais ou a situações em que apenas um dos progenitores, devidamente comprovado, possua as condições adequadas para exercer a atividade em regime de teletrabalho - art. 166-A.º, n.º 3, al. a) e b) do CT.

Já no que toca ao artigo 167.º do CT este sofreu uma reconfiguração, passando a ser intitulado "*Duração e termo do acordo de teletrabalho*". Conforme a sua redação, o acordo de teletrabalho pode ser estabelecido com uma duração determinada ou indeterminada. No primeiro cenário, este acordo não pode exceder um prazo de seis meses, renovando-se automaticamente por períodos iguais, salvo se alguma das partes notificar, por escrito, até 15 dias antes do seu término, a sua intenção de não renovar (art. 167.º, n.º 2 do CT). No segundo caso, ou seja, quando o acordo é celebrado por tempo indeterminado, qualquer uma das partes pode cessá-lo mediante comunicação escrita, sendo que a sua extinção produzirá efeitos após 60 dias da comunicação (art. 167.º, n.º 3 do CT). No contexto de um contrato de trabalho de duração indeterminada ou ainda em vigor, caso o acordo de teletrabalho cesse, o trabalhador retomarà normalmente a sua atividade presencial, preservando assim a sua categoria profissional, tempo de serviço e todos os direitos reconhecidos aos trabalhadores que exerçam funções presenciais com a mesma função e carga horária (art. 167.º, n.º 5 do CT). Esse mecanismo protege o trabalhador, garantindo-lhe igualdade de tratamento em relação aos demais colegas que desempenham as suas funções no local físico da empresa.

Relativamente ao artigo 168.º do Código do Trabalho, intitulado "*Equipamentos e sistemas*", este tem o propósito de esclarecer a responsabilidade do empregador em disponibilizar os equipamentos e sistemas necessários para a realização do teletrabalho. Fica estabelecido que o empregador deve providenciar tais equipamentos e sistemas ou, em alternativa, pode acordar com o trabalhador que este os adquira, mediante a prévia concordância acerca das suas características e custos. Neste contexto, cabe ao empregador assumir as despesas decorrentes da aquisição e utilização desses equipamentos e sistemas (art. 168.º, números 1 e 2 do CT).

Ademais, o empregador é também responsável pelos custos adicionais de energia e da infraestrutura de comunicação, desde que esta seja compatível com as necessidades de trabalho à distância. O encargo com a manutenção desses equipamentos e sistemas também recai sobre

o empregador (art. 168.º, números 1 e 2 do CT). No entanto, a forma de calcular tais despesas adicionais não é devidamente detalhada, mencionando apenas que estas devem ser comparadas com os gastos homólogos do trabalhador no mês do último ano anterior (art. 168.º, nº 3 do CT), o que se apresenta como uma abordagem limitada e insuficiente. A questão tem suscitado considerável controvérsia, pois não esclarece adequadamente o método para calcular essas despesas adicionais, sendo necessário um diálogo sensato e aberto entre as partes para evitar potenciais litígios.

Os artigos 169-A.º e 169-B.º do Código do Trabalho têm como propósito estabelecer orientações para a organização, direção e controlo do trabalho, sempre com o objetivo de salvaguardar os deveres tanto do empregador como do trabalhador. Essas instruções têm como foco principal proteger o trabalhador, assegurando a preservação de sua privacidade e promovendo a mitigação do isolamento social.

Especificamente, o número 1 do artigo 169-A.º direciona a nossa atenção para o artigo 199º-A do Código do Trabalho, que trata do dever de abstenção de contacto. Este tema é relevante para discussão, uma vez que a definição de "força maior", a qual o legislador deixou em aberto, suscita questões. Uma possível abordagem para entender o conceito de "força maior" seria recorrer à lei civil, que considera "situações imprevistas e urgentes" como sendo casos de força maior. Todavia, essa definição talvez não se mostre suficientemente robusta para ser aplicada ao teletrabalho e até mesmo ao trabalho presencial.

No contexto deste assunto, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) reflete sobre a necessidade de ampliar a autonomia dos trabalhadores sobre o seu tempo de trabalho, sem negligenciar as necessidades da empresa. Assim, esta diz-nos que a utilização adequada da tecnologia para ampliar as oportunidades e promover uma melhor conciliação entre trabalho e vida pessoal pode contribuir para alcançar esse objetivo e enfrentar as pressões decorrentes da diluição das fronteiras entre o horário de trabalho e o tempo pessoal. Para atingir um equilíbrio, esforços contínuos são necessários para estabelecer limites máximos ao tempo de trabalho, ao mesmo tempo em que se implementam medidas para aumentar a produtividade e garantir um número mínimo de horas de trabalho, de forma a proporcionar reais opções de flexibilidade e controlo sobre os horários de trabalho¹¹⁹.

A preservação da privacidade do trabalhador em regime de teletrabalho tem sido sempre motivo de preocupação. Antes das alterações legislativas, o artigo 170º do Código do Trabalho

¹¹⁹ OIT – Trabalhar para um futuro melhor – Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho, Lisboa, 2019, p.12.

estipulava apenas que a visita do empregador tinha como objetivo o controlo da atividade laboral e dos instrumentos de trabalho, devendo ocorrer entre as 9 e as 19 horas, com a presença do trabalhador ou de alguém por ele designado.

As mudanças introduzidas por esta alteração foram significativas, destacando-se a obrigação de pré-aviso com 24 horas de antecedência, a menção ao horário de trabalho e a necessidade de consentimento do trabalhador para a realização da visita (art. 170º, nº 2 do CT). Ademais, ficou estabelecido que a visita deve focar-se estritamente no controlo da atividade laboral e dos instrumentos de trabalho (art. 170º, nº 3 do CT), sendo absolutamente proibido utilizar meios que possam afetar o direito à privacidade do trabalhador, como a captura de imagem, som, escrita, histórico, entre outros (art. 170º, nº 5 e 7 do CT).

Entendemos a necessidade de obter o consentimento do trabalhador, dado que se trata de uma visita a um espaço privado e sensível. No entanto, questionamos essa exigência, uma vez que a relação laboral é regida pela subordinação jurídica, o que sugere que o empregador tem o direito e o poder de efetuar o controlo. Além disso, pode surgir a dúvida se o trabalhador poderá sofrer consequências negativas caso não concorde com a visita. Nesse contexto, parece-nos que tal não será o caso, uma vez que é um direito assegurado ao trabalhador, conforme estabelecido no nº 2 da norma em análise¹²⁰. Em outras palavras, embora existam direitos conflitantes entre ambas as partes, o direito do trabalhador é aquele que prevalece. Podemos concluir assim que, com esta alteração normativa, a proteção da privacidade do teletrabalhador é garantida, evitando que o teletrabalho se transforme numa invasão da sua vida privada no domicílio.¹²¹

O aditamento do artigo 170º-A tem sido objeto de intensos debates e críticas por parte dos empregadores, uma vez que cumprir as normas de segurança e saúde no trabalho, particularmente no que diz respeito à sonorização, ergonomia, ventilação e outros, representa um desafio considerável, uma vez que o local de trabalho é, predominantemente, o domicílio do trabalhador. Caso essas normas não sejam observadas, a entidade patronal enfrenta consequências severas (art.º 170-A, nº 6 do CT). Para concluir a análise deste regime, fazemos eco das palavras de SÉRGIO MONTE, Secretário-Geral adjunto da UGT, que resumem de maneira geral a nossa opinião acerca desta alteração: "*a legislação confere um papel importante à negociação coletiva, tendo em conta que abrange realidades totalmente distintas*".¹²²

¹²⁰ MOREIRA, Teresa Coelho – *Teletrabalho e privacidade* in Revista Questões Laborais n.º 60, Coimbra: Almedina, 2022, pp. 194-196;

¹²¹ *Idem*;

¹²² *As incertezas da nova lei do teletrabalho*, disponível em: <https://lidermagazine.sapo.pt/as-incertezas-da-nova-lei-do-teletrabalho/>.

Contudo, é importante destacar que esta legislação não é perfeita e carece de aperfeiçoamentos em certos pontos, deixando algumas lacunas a serem abordadas.

Neste conspecto, no que diz respeito aos custos do teletrabalho, embora a lei preveja que o empregador é responsável pela disponibilização dos equipamentos e sistemas necessários, não há uma regulamentação clara sobre como devem ser calculados os acréscimos de custos de energia e rede, nem como devem ser reembolsados outros custos adicionais relacionados ao teletrabalho.

Quanto aos limites de horário e direito à desconexão, a legislação não estabelece de forma inequívoca os horários de trabalho no regime de teletrabalho, nem garante explicitamente o direito do trabalhador à desconexão, ou seja, o direito de não responder a comunicações ou solicitações de trabalho fora do horário estipulado.

Em relação à representatividade sindical e negociação coletiva, a lei não prevê de forma explícita a participação das organizações sindicais na negociação e regulamentação do teletrabalho, o que poderia garantir uma maior proteção dos direitos dos trabalhadores e uma abordagem mais equitativa e adequada a diferentes setores e realidades laborais.

No que concerne à proibição de captura e utilização de imagem e som, embora seja mencionado que é proibido afetar o direito à privacidade do trabalhador durante o teletrabalho, não há detalhes sobre as medidas concretas para garantir essa proteção da privacidade dos trabalhadores em seus locais de trabalho em casa.

Quanto à conciliação entre vida pessoal e profissional, embora a lei tenha avançado com o dever de abstenção de contacto, a legislação não define de maneira clara os horários de trabalho no contexto do teletrabalho, e também não assegura de forma explícita o direito do trabalhador à desconexão, ou seja, o direito de não estar obrigado a responder a comunicações ou pedidos de trabalho fora do horário previamente estabelecido.

Por fim, no que diz respeito à regulamentação dos acordos de teletrabalho, a legislação não fornece detalhes específicos sobre o conteúdo e a forma desses acordos, deixando espaço para ambiguidades e divergências na sua implementação.

Em suma, embora a Lei n.º 83/2021 tenha sido um passo importante na regulamentação do teletrabalho em Portugal, ainda existem pontos em que ela pode ser considerada como falha ou insuficiente. É fundamental continuar a analisar e aprimorar a legislação para garantir uma proteção mais abrangente e justa aos trabalhadores em teletrabalho, assegurando que esta

modalidade laboral seja exercida de forma equitativa e responsável para todas as partes envolvidas.

2.5.3. Teletrabalho no período PÓS-COVID: Novas perspetivas e desafios

As transformações decorrentes do teletrabalho no período pós-COVID representam uma resposta robusta às emergentes necessidades e desafios que emergiram durante a pandemia. Estas mudanças procuram garantir uma abrangência alargada do direito ao teletrabalho e a criação de diretrizes mais claras para a sua implementação.

Posto isto, em Maio de 2023, entraram em vigor um conjunto de alterações ao Código do Trabalho¹²³. No que ao teletrabalho diz respeito, este estende-se agora aos pais com filhos com deficiência, doença crónica ou com doença oncológica, independentemente da idade. Segundo o novo artigo 166.º A do Código do Trabalho, *"o trabalhador com filho até três anos ou, independentemente da idade, com filho com deficiência ou doença crónica ou doença oncológica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito"*.

Além disso, as despesas com teletrabalho devem agora ser fixadas no contrato. Segundo a alteração feita ao artigo 168.º do *supra* mencionado diploma legal, *"o contrato individual de trabalho e o contrato coletivo de trabalho devem fixar na celebração do acordo para prestação de teletrabalho o valor da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais"*. Se não existir um acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora sobre o valor fixo, consideram-se despesas adicionais aquelas que correspondem à *"aquisição de bens e ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo"* assim como *"as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no último mês de trabalho em regime presencial"*.

Indubitavelmente, as transformações no panorama laboral que emergiram no período pós-COVID constituem um avanço significativo nas políticas relacionadas ao teletrabalho. Esta nova

¹²³ Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, que altera o Código do Trabalho e legislação conexa, no âmbito da agenda do trabalho digno, disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/13-2023-211340863>.

perspetiva, orientada para uma maior flexibilidade e proteção dos trabalhadores, embora seja um passo significativo, revela igualmente algumas lacunas que clamam por um aprimoramento legislativo e regulamentar mais apurado. O objetivo desta intervenção é garantir uma implementação eficaz e justa do teletrabalho, que possa ser ajustada às variadas realidades.

Entre as áreas que requerem uma análise mais aprofundada, destacam-se:

A regulação das despesas inerentes ao teletrabalho é uma vertente que, embora exija que os valores das despesas suplementares sejam estabelecidos nos contratos, carece de uma regulamentação mais pormenorizada quanto à metodologia de cálculo destes custos. Uma atenção mais minuciosa é imperativa para assegurar um reembolso justo e equitativo aos trabalhadores, abrangendo as várias vertentes, desde energia a internet e equipamentos.

Outra área que suscita atenção é a delimitação dos horários e o direito à desconexão. A atual legislação não oferece diretivas claras sobre a definição de horários no contexto do teletrabalho e não assegura eficazmente o direito à desconexão após o término da jornada laboral acordada. Esta lacuna enfatiza a necessidade de estabelecer linhas de orientação que salvaguardem o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, evitando sobrecargas laborais aos colaboradores em regime remoto.

No âmbito da participação sindical e da negociação coletiva, é notável a ausência de disposições explícitas. Incluir as organizações sindicais e promover uma negociação coletiva pode ser determinante para uma implementação mais justa e ajustada às diferentes realidades laborais.

A proteção da privacidade emerge como uma outra área de preocupação. Embora a legislação faça referência à proibição da captação e utilização de imagem e som que afetem a privacidade dos trabalhadores durante o teletrabalho, é essencial delinear medidas concretas para garantir a proteção da privacidade dos colaboradores no seio dos seus lares.

Por último, uma questão relevante diz respeito à normatização dos contratos de teletrabalho. A legislação atual não detalha de forma suficiente o conteúdo e os procedimentos destes contratos, o que pode resultar em ambiguidades e divergências na sua execução. A criação de diretrizes claras para a formalização destes acordos é essencial para garantir a transparência e justiça nas expectativas de ambas as partes envolvidas.

Concluindo, as alterações que o teletrabalho experimentou no pós-COVID representam um passo fundamental rumo à modernização das políticas laborais, proporcionando aos trabalhadores maior flexibilidade e proteção. A expansão do acesso ao teletrabalho para os pais de crianças com deficiência ou doenças crónicas ilustra a capacidade da legislação de se adaptar às necessidades

da sociedade. Todavia, é crucial reconhecer que subsistem questões a serem endereçadas para garantir uma implementação eficaz, justa e clara do teletrabalho.

CAPÍTULO III – VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

A análise e interpretação das normas que regem o teletrabalho, especialmente no contexto do contrato para prestação subordinada, são essenciais para compreender as razões por trás das vantagens e desvantagens dessa modalidade laboral. O êxito no incremento do teletrabalho depende da conciliação, ainda que controversa, entre os benefícios e os aspetos negativos inerentes, visando a produtividade, estabilidade, segurança e confiança das partes envolvidas.

Desta forma, a doutrina reconhece a importância de caracterizar um perfil adequado para o teletrabalhador, destacando qualidades como autodisciplina, responsabilidade na gestão do tempo e capacidade de iniciativa. O teletrabalhador deve, assim, ser dotado de traços exemplares, capazes de se autorregular e de tomar decisões assertivas na sua atividade remota. Por sua vez, o empregador deve apresentar habilidades elevadas de comunicação e liderança, motivando os trabalhadores e inspirando confiança nessa modalidade laboral¹²⁴.

Adicionalmente, considerando as diretrizes de JACK NILLES, podemos afirmar que a segurança e o sucesso do teletrabalho não são apenas uma responsabilidade do trabalhador, mas também uma obrigação do empregador. Assim, para garantir uma implementação eficaz, é imprescindível que o empregador motive os trabalhadores, ofereça formação adequada e disponibilize os seus recursos e ferramentas de trabalho necessários, mantendo-os devidamente informados sobre as expectativas e metas. Além disso, a capacidade de comunicação do empregador desempenha um papel crucial na construção de uma relação de confiança e na promoção de um ambiente de trabalho remoto produtivo e saudável¹²⁵.

Posto isto, o presente capítulo tem como desígnio efetuar uma análise profunda das vantagens e desvantagens do teletrabalho, almejando uma compreensão holística dos impactos desta prática tanto para os trabalhadores como para as organizações.

3.1. Benefícios do Teletrabalho

O teletrabalho, como modalidade laboral emergente e de crescente relevância na contemporaneidade, vem revolucionando a forma como os indivíduos exercem as suas atividades

¹²⁴ SOUSA, Maria José – *Teletrabalho em Portugal – Difusão e condicionantes*, FCA – Editora de Informática, LDA, 1999, pp. 82-83;

¹²⁵ NILLES, Jack – *Strategies for Managing the Virtual Workforce*. John Wiley & Sons, Inc., 1998, p. 84.

profissionais. Impulsionado por progressos tecnológicos e catalisado pela pandemia global de COVID-19, como temos vindo a explanar até ao presente capítulo, esse novo paradigma laboral confere aos trabalhadores uma flexibilidade ímpar, permitindo desempenhar tarefas à distância, fora dos limites convencionais do escritório. Nesse sentido, revela-se imprescindível aprofundar e compreender as diversas vantagens do teletrabalho, que exercem um impacto positivo tanto na qualidade de vida dos trabalhadores quanto na eficiência das organizações.

Passaremos então, a fazer uma minuciosa análise das vantagens intrínsecas ao teletrabalho, desvendando as múltiplas facetas dessa modalidade laboral que contribuem para o aprimoramento do bem-estar dos profissionais e o aperfeiçoamento do desempenho empresarial. Assim, entre as várias vantagens, destacam-se: a poupança de tempo e dinheiro relativa às deslocações; o melhor desempenho e maior produtividade; o aumento da autonomia e motivação profissional; a promoção da inclusão social e profissional de pessoas com dificuldades especiais; e, finalmente, a redução dos custos sociais e de locação dos escritórios para as empresas¹²⁶.

3.1.1. Poupança financeira e temporal

A adoção do teletrabalho, que permite o desempenho remoto das atividades profissionais através das TIC, oferece a oportunidade de realizar funções laborais a partir do domicílio. Com isso, há a possibilidade de reduzir ou até mesmo eliminar a necessidade de deslocações diárias relacionadas ao trabalho presencial, resultando em potenciais vantagens económicas e temporais¹²⁷. Dependendo do meio de transporte utilizado para o trabalho presencial, podem surgir reduções significativas nas despesas associadas ao uso de viaturas próprias, veículos da empresa ou transportes públicos, tais como combustíveis, seguros, manutenção do carro e estacionamento. Além disso, o teletrabalho pode evitar o tempo desperdiçado no trânsito ou em transportes sobrelotados, que muitas vezes são fonte de *stress*.

Uma das principais vantagens do teletrabalho é, assim, a poupança financeira direta associada à redução das deslocações. Dependendo do meio de transporte utilizado para o trabalho presencial, podem surgir reduções significativas nas despesas associadas ao uso de viaturas próprias, veículos da empresa ou transportes públicos, como gastos com combustíveis, seguros,

¹²⁶ AMADO, João Leal – *O teletrabalho: do Código à Covid-19*, disponível em: <https://observatorio.almedina.net/index.php/2020/03/25/o-teletrabalho-do-codigo-a-covid-19/>;

¹²⁷ SOUSA, Maria José – *Teletrabalho em Portugal – Difusão e condicionantes*, FCA – Editora de Informática, LDA, 1999, pp. 82-83.

manutenção do carro e estacionamento, isto não só alivia os encargos financeiros dos trabalhadores, como também pode contribuir para a sustentabilidade ao reduzir a pegada de carbono resultante das deslocações.

Além do aspeto económico, a eliminação das deslocações diárias também traz benefícios temporais substanciais, visto que o tempo que seria normalmente gasto no trânsito congestionado ou em transportes públicos sobrelotados é agora disponibilizado para os trabalhadores. Essa economia de tempo não só aumenta a eficiência no trabalho, permitindo que os colaboradores dediquem mais horas produtivas às suas tarefas, mas também pode contribuir para uma redução nos níveis de *stress* associados às deslocações.

Outro aspeto a considerar é a possibilidade de preparar refeições em casa, aproveitando a proximidade da cozinha, o que faz com que haja uma redução nos custos associados a comer fora e oferece a oportunidade de adotar hábitos alimentares mais saudáveis, contribuindo para o bem-estar físico dos trabalhadores.

Em suma, o teletrabalho oferece vantagens que vão além da simples conveniência. A poupança financeira resultante das deslocações reduzidas, juntamente com a valorização do tempo e a promoção de hábitos saudáveis, tornam o teletrabalho uma opção atrativa tanto para os trabalhadores quanto para as organizações.

3.1.2. Melhor desempenho e maior produtividade

O teletrabalho, especialmente quando executado a partir do domicílio, está associado à redução de interrupções indesejadas causadas por distrações, reuniões desnecessárias e solicitações de colegas e superiores hierárquicos, as quais podem ter impactos negativos na produtividade e na qualidade do trabalho realizado¹²⁸.

Dessa forma, para alguns teletrabalhadores, o ambiente domiciliar proporciona maior serenidade e concentração, permitindo que, em condições propícias, se abstenham de distrações e se concentrem de maneira mais eficaz no cumprimento de suas funções, otimizando o uso do tempo disponível. Nesse contexto, o teletrabalho viabiliza que os profissionais possam trabalhar durante os períodos em que são mais produtivos, fazer pausas quando necessário e adotar ritmos de trabalho em conformidade com as suas preferências individuais.

¹²⁸ REBELO, Glória – *Teletrabalho e privacidade – Contributos e desafios para o Direito do Trabalho*; Editora RH, 2004, p.5.

Esta flexibilidade não só contribui para um maior rendimento no trabalho, mas também para uma sensação de realização pessoal, uma vez que os indivíduos têm a capacidade de gerir os seus próprios ritmos de trabalho¹²⁹, proporcionando ganhos em ambas as dimensões da vida. Com efeito, ao evitar as interrupções e demandas excessivas do ambiente de trabalho tradicional, o teletrabalhador pode gerir sua rotina de forma mais autónoma e adaptada, favorecendo a conciliação entre vida pessoal e profissional e, por conseguinte, contribuir para o seu bem-estar global. No entanto, é importante destacar que, embora o teletrabalho possa aumentar a produtividade para muitos profissionais, isso também pode depender significativamente da natureza das tarefas desempenhadas, da capacidade de autogestão e das condições do ambiente domiciliar.

3.1.3. Autonomia e motivação profissional

A flexibilidade inerente ao teletrabalho, que permite a realização das atividades profissionais em qualquer hora e local, emerge como um dos principais motivos para a adoção dessa modalidade laboral, uma vez que oferece ao trabalhador a oportunidade de planejar as tarefas profissionais, as obrigações domésticas e os compromissos familiares, harmonizando-os de forma conveniente ao longo do dia, proporcionando a organização do tempo conforme as metas profissionais e as necessidades pessoais.

A eficiente organização do trabalho, aliada à diminuição das deslocações motivadas por obrigações profissionais, culmina em um notável aumento da disponibilidade de tempo. Isso, por sua vez, abre espaço para a criação de momentos destinados ao descanso, lazer e à conciliação com atividades individuais no âmbito social, familiar ou comunitário. Consequentemente, essa dinâmica tende a exercer um impacto positivo na redução dos níveis de *stress*¹³⁰, representando a resposta emocional frente às pressões originadas no contexto do indivíduo.

Assim, o grau de autonomia e controlo sobre aspetos da vida profissional e pessoal permite a mitigação de algumas pressões, contribuindo para reduzir conflitos familiares e aprimorar o equilíbrio entre a vida familiar e o trabalho, o que, por sua vez, reflete-se em efeitos benéficos na gestão do tempo e no nível de stress percebido pelos teletrabalhadores.

¹²⁹ AMADO, João Leal – *Contrato de Trabalho – Noções Básicas*, 3ª edição, Edições Almedina, 2019, p.131;

¹³⁰ REBELO, Glória – *Teletrabalho e privacidade – Contributos e desafios para o Direito do Trabalho*; Editora RH, 2004, p.5.

No entanto, o teletrabalho requer uma adaptação da supervisão, baseando-se em resultados, contrariamente à tradicional monitorização através de observação direta e presencial do indivíduo. Nesse sentido, a supervisão do teletrabalho exige elevado nível de confiança da chefia, assim como a correspondente responsabilidade por parte do trabalhador, originando um contexto propício à maior autonomia, sendo que o próprio trabalhador desempenha o controlo do trabalho de maneira mais natural e com maior liberdade de decisão.

Além do controlo sobre o trabalho, os teletrabalhadores também desfrutam de maior controlo pessoal referente às crenças do indivíduo no seu momento presente, na capacidade de efetuar mudanças na direção desejada no ambiente circundante. O controlo pessoal é um preditor significativo da satisfação no trabalho e do desempenho.

No ambiente domiciliar, o teletrabalho pode beneficiar de um ambiente de trabalho mais adequado, abrangendo fatores físicos (como equipamentos, níveis de ruído e iluminação), aspetos comportamentais e elementos relacionados aos procedimentos e processos de trabalho. Posto isto, o controlo sobre tais variáveis do ambiente de trabalho pode ser vantajoso para o trabalhador, influenciando de forma positiva os seus resultados profissionais.

3.1.4. Promoção da inclusão social e profissional de pessoas com dificuldades especiais

A reestruturação da economia, acompanhada por avanços tecnológicos e mudanças nas dinâmicas laborais, tem impulsionado a crescente abrangência do mercado de trabalho. Nesse contexto, o teletrabalho emerge como uma importante ferramenta para promover a inclusão social e profissional de pessoas com dificuldades especiais.

Esta modalidade oferece a possibilidade de adaptar o ambiente de trabalho às necessidades específicas de cada indivíduo, permitindo que profissionais com dificuldades físicas, sensoriais ou outras limitações possam realizar as suas funções com maior autonomia e independência. Por exemplo, pessoas com mobilidade reduzida podem encontrar no teletrabalho uma forma de superar barreiras arquitetónicas, evitando deslocações frequentes e desafiadoras.

Além disso, o teletrabalho possibilita o acesso a oportunidades de emprego em áreas geográficas mais distantes, eliminando a limitação imposta pela localização física do escritório. Isso significa que profissionais com dificuldades especiais, que possam ter mais restrições para deslocamentos frequentes, podem encontrar oportunidades de trabalho adequadas às suas

capacidades e interesses, mesmo que estejam longe do local de trabalho tradicional, oferecendo um ambiente de trabalho digno e cómodo no espaço de sua casa e fazendo com que se sintam incluídos e úteis na sociedade¹³¹.

Desta forma, ao promover a inclusão de pessoas com dificuldades especiais no mercado de trabalho, o teletrabalho contribui para reduzir o fosso de desigualdade e discriminação¹³², conferindo a essas pessoas a oportunidade de demonstrar o seu talento e potencial. Essa diversidade de talentos, por sua vez, enriquece o ambiente profissional e pode trazer novas perspectivas e soluções inovadoras para as organizações. Para além disso, ao possibilitar que pessoas com dificuldades especiais participem ativamente no mercado de trabalho, o teletrabalho contribui para a promoção da igualdade de oportunidades, um princípio fundamental da sociedade moderna, sendo benéfico não apenas para os indivíduos diretamente envolvidos, mas também para a sociedade como um todo, uma vez que a inclusão de todos os segmentos da população pode impulsionar o desenvolvimento económico e social de forma sustentável.

3.1.5. Redução dos custos sociais e de locação dos escritórios

A adoção do teletrabalho apresenta-se não apenas como um benefício para os trabalhadores, mas também como uma oportunidade para as empresas otimizarem os seus recursos e operações.

Posto isto, a empresa, ao abraçar o teletrabalho como modalidade laboral, pode colher vantagens significativas, incluindo a redução dos encargos sociais e dos custos associados à locação de espaços físicos destinados a escritórios convencionais¹³³, pois pode optar por instalações mais compactas e financeiramente mais vantajosas. Além disso, o teletrabalho confere maior resistência a perturbações externas, como paralisações no transporte público, catástrofes naturais e condições climáticas desfavoráveis¹³⁴, resultando numa continuidade mais robusta das atividades empresariais, mesmo diante de desafios imprevistos e de situações adversas.

¹³¹ BARATA, Mário Simões – *O regime jurídico do teletrabalho em Portugal*. Revista Ibérica do Direito, Vol. I, nº I, ano 2020, p. 48, disponível em: <https://revistaibericadodireito.pt/index.php/capa/article/view/37>;

¹³² ILO GBDN & Fundación ONCE – *Making the future of work inclusive of people with disabilities*, 2019, p. 24, disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_emp/-ifp_skills/documents/publication/wcms_729457.pdf;

¹³³ REBELO, Glória – *Trabalho e igualdade: mulheres, teletrabalho e trabalho a tempo parcial*, Celta Editora, 2002, p.67;

¹³⁴ SOUSA, Maria José – *Teletrabalho em Portugal – Difusão e condicionamentos*, FCA – Editora de Informática LDA, 1999, p.31.

Além disso, a dispersão da força de trabalho entre os ambientes doméstico e presencial também reduz a dependência de um único local físico, mitigando os impactos negativos que podem surgir de eventos disruptivos, contribuindo não apenas para a sustentabilidade das operações, mas possibilitando também a alocação estratégica de recursos humanos e financeiros.

Ademais importa também fazer referência à redução dos encargos ligados aos escritórios convencionais, uma vez que isto desencadeia uma alocação mais eficiente de recursos financeiros, os quais podem ser direcionados para áreas estratégicas da empresa, fortalecendo a inovação e a competitividade. Por conseguinte, esta otimização na gestão financeira pode culminar em uma margem de lucro mais atrativa, impulsionando um crescimento sustentável e a longevidade do empreendimento a médio e longo prazo.

Neste contexto, o teletrabalho transcende a mera redução de custos operacionais, alavancando a agilidade e a capacidade adaptativa das empresas, conferindo-lhes a habilidade não somente de se ajustarem, mas também de florescerem num ambiente empresarial em constante mutação.

3.2. Desvantagens do Teletrabalho

À medida que o teletrabalho emerge como uma modalidade laboral cada vez mais proeminente, não se pode negar o conjunto substancial de vantagens que traz tanto para os trabalhadores como para as empresas, como previamente explorado. No entanto, como é inerente a qualquer formato de organização laboral, este modelo também se depara com desafios e restrições que requerem uma análise criteriosa. Destarte, neste sub-capítulo, empreenderemos uma investigação aprofundada das desvantagens associadas ao teletrabalho, objetivando identificar e compreender minuciosamente as complexidades emergentes nesta esfera laboral.

Erguendo-nos sobre esta premissa, procederemos à exploração das potenciais implicações desfavoráveis para os trabalhadores, assim como analisaremos os obstáculos que as organizações podem enfrentar ao introduzir e gerir o teletrabalho.

Posto isto, vamos explorar, com detalhe, desafios como o isolamento social e a escassez de interações presenciais; a complexidade em delinear uma fronteira nítida entre o âmbito

profissional e a esfera pessoal; e, ainda, as dificuldades subjacentes à gestão e supervisão remota de equipas laborais¹³⁵.

3.2.1. Isolamento social e falta de interação

A modalidade de teletrabalho, que possibilita a realização das tarefas laborais a partir de locais remotos, frequentemente do ambiente doméstico, introduz um cenário propenso ao isolamento, tanto físico quanto psicológico, figurando como uma das desvantagens mais prementes e amplamente identificadas¹³⁶.

O teletrabalho, ao permitir que os profissionais executem as suas tarefas a partir de locais remotos, muitas vezes das suas próprias casas, pode levar a uma desconexão significativa com o ambiente tradicional do escritório e com os colegas de trabalho, podendo, esta distância, resultar em isolamento social, uma vez que os trabalhadores perdem a oportunidade de interações sociais e de convívio presencial com os colegas.

Com efeito, a interação interpessoal no local de trabalho não se limita apenas a trocas de informações relacionadas com tarefas, mas também desempenha um papel crucial na construção de relações profissionais e na promoção de um ambiente colaborativo e de apoio mútuo¹³⁷. Posto isto, o isolamento social causado pelo teletrabalho pode prejudicar a criação destas conexões sociais, afetando negativamente a coesão da equipa, o espírito e a troca de conhecimento informal.

Além disso, é pertinente observar que o isolamento social pode desencadear impactos significativos na saúde mental dos teletrabalhadores, uma vez que a escassez de interações sociais pode culminar em sentimentos de solidão, isolamento e, em casos mais sérios, até mesmo depressão¹³⁸.

¹³⁵ AMADO, João Leal – *O teletrabalho: do Código à Covid-19*, disponível em: <https://observatorio.almedina.net/index.php/2020/03/25/o-teletrabalho-do-codigo-a-covid-19/>;

¹³⁶ REBELO, Glória – *Teletrabalho e Privacidade – Contributos e desafios para o Direito do Trabalho*, Editora RH, 2004, p.32;

¹³⁷ REBELO, Glória – *Teletrabalho e Privacidade – Contributos e desafios para o Direito do Trabalho*, Editora RH, 2004, p.33;

¹³⁸ “Uma das funções fisiológicas que pode ser afetada pelo teletrabalho é o sono. Neste caso, devido à maior flexibilização dos horários, observa-se uma perda de pistas socioprofissionais (zeitgebers sociais). O sedentarismo, a diminuição da exposição à luz natural e a utilização excessiva dos ecrãs dos dispositivos eletrónicos, principalmente durante o período noturno, podem contribuir para alterações do ritmo circadiano do sono e para uma má qualidade do sono. Por outro lado, sabemos que existe uma relação bidirecional entre as alterações do sono, em particular da insónia, e as doenças psiquiátricas. Ou seja, as alterações do sono aumentam o risco de doenças psiquiátricas (por exemplo, a depressão) e as doenças psiquiátricas conduzem frequentemente a alterações do sono. Devido ao isolamento social, o teletrabalho pode causar danos à saúde mental. Existem dados que revelam um impacto emocional negativo do teletrabalho, expressando-se através de solidão, irritação, preocupação e culpa com níveis aparentemente mais elevados face aos trabalhadores em regime presencial.” in *Teletrabalho: Quais são as Consequências para a Saúde*

A ausência de colegas com quem partilhar vivências e superar desafios pode exacerbar os níveis de *stress*, contribuindo assim para o surgimento de um sentimento de desconexão em relação à própria organização.¹³⁹ Perante esta realidade, as empresas que optam pelo teletrabalho devem não só considerar os aspetos operacionais desta modalidade, mas também atender de forma sensível às implicações emocionais e sociais que ela pode acarretar para os seus colaboradores.

3.2.2. Dificuldade na gestão e supervisão remota das equipas

Um dos desafios centrais reside na transição do paradigma de supervisão. No âmbito do contexto tradicional, onde o trabalho é presencial, a supervisão muitas vezes ocorre mediante observação direta, *feedback* imediato e interações pessoais. Contudo, no contexto do teletrabalho, essa dinâmica assume uma configuração substancialmente diferente, clamando por uma abordagem orientada por resultados em detrimento da presença física. Esta mudança pode, por vezes, constituir um desafio para gestores habituados a um modelo mais convencional de supervisão.

Acresce ainda a questão da comunicação e do contacto frequente. A distância física imposta pelo teletrabalho pode gerar uma sensação de desconexão, resultando em entraves na fluidez das trocas de informações. O *feedback* construtivo, vital para o crescimento profissional, pode, por sua vez, ressentir-se, prejudicando a capacidade de desenvolvimento dos colaboradores e a habilidade de correção atempada de eventuais falhas.

Além disso, para os colaboradores, a gestão remota também pode desencadear sentimentos de isolamento e incerteza, uma vez que a ausência tangível do líder pode suscitar uma perceção de carência de apoio imediato, dificultando a resolução célere de problemas ou dúvidas que possam surgir.

Assim, é imperativo reconhecer que a gestão eficaz de equipas em regime de teletrabalho exige uma reconfiguração das práticas convencionais, abraçando novos métodos de acompanhamento, comunicação e incentivo. A capacidade de adaptação e a adoção de ferramentas tecnológicas adequadas emergem como componentes cruciais para superar os

Mental, Revista científica da Ordem dos Médicos, p. 241, disponível em: <https://www.actamedicaportuguesa.com/revista/index.php/amp/article/viewFile/15735/6280>;

¹³⁹ FERNANDEZ, António Barrero – *El teletrabajo*, 1ª edição, 1999, Editorial Agata, p.125.

desafios da gestão remota, garantindo, assim, a manutenção da coesão e da eficácia das equipas, independentemente da sua localização física.

3.2.3. Dificuldade na separação entre a esfera profissional e pessoal

A delimitação precisa entre as fronteiras da atividade profissional e pessoal emerge como um dos dilemas mais intrincados no contexto do teletrabalho contemporâneo¹⁴⁰.

No contexto da complexa dicotomia entre a esfera profissional e pessoal no âmbito do teletrabalho, emerge uma questão de vital importância que não pode ser subestimada e que será abordada de forma mais aprofundada no capítulo subsequente.

Esta problemática parece, de forma subtil mas penetrante, abrir espaço para uma nova forma de desafio que se assemelha a uma espécie de "escravidão moderna", onde a fronteira entre o trabalho e o descanso tende a se esbater de maneira insidiosa¹⁴¹. Isso suscita uma reflexão profunda sobre a necessidade premente de regulamentar minuciosamente os períodos de atividade laboral e, de modo igualmente crucial, de estabelecer um direito robusto e efetivo à desconexão.

Nesse âmbito, é fundamental reconhecer que o teletrabalho, embora ofereça a comodidade de realizar tarefas profissionais no conforto do lar, pode, paradoxalmente, intensificar a dificuldade em estabelecer limites claros entre o tempo de trabalho e o tempo pessoal¹⁴², uma vez que a ausência de deslocamentos físicos entre o espaço de trabalho e o ambiente doméstico tende a diluir as barreiras naturais que ajudam a definir esses momentos distintos do dia¹⁴³.

Ademais, a natureza intrusiva da tecnologia moderna também desempenha um papel nesse desafio, pois a constante conectividade através de dispositivos digitais pode resultar numa expectativa implícita de disponibilidade contínua por parte do empregador e colegas de trabalho, mesmo além dos horários convencionais de trabalho. Isso, por sua vez, pode criar uma sensação

¹⁴⁰ REBELO, Glória – *Estudos de Direito de Trabalho*, Edições Silabo, 2019, p.239;

¹⁴¹ MOREIRA, Teresa Coelho – *Teletrabalho em tempos de pandemia: algumas questões in Revista Internacional de Direito do Trabalho (RDIT)*, ANO I/2021/N.º1, pp 1324-1325, disponível em: <https://idt.fduisboa.pt/wp-content/uploads/2021/01/32.pdf>;

¹⁴² AMADO, João Leal (2021). *Teletrabalho: o “novo normal” dos tempos pós-pandémicos e a sua nova lei*, disponível em: <https://observatorio.almedina.net/index.php/2021/12/29/teletrabalho-o-novonormal-dos-tempos-pos-pandemicos-e-a-sua-nova-lei/>;

¹⁴³ AMADO, João Leal – *Contrato de Trabalho – Noções Básicas*, 3ª edição, Lições Almedina, 2019, p.131.

de obrigação de estar sempre "ligado", dificultando ainda mais a desconexão eficaz e a conciliação dos tempos de trabalho com os tempos pessoais¹⁴⁴.

Além disso, a ausência de um espaço físico definido para o trabalho, como um escritório, pode levar a uma confusão entre o momento de iniciar e encerrar as tarefas profissionais, resultando em jornadas de trabalho prolongadas e dificuldades para desconectar, podendo ter impactos profundos na saúde e no bem-estar dos trabalhadores. A sensação constante de estar "ligado" ao trabalho, mesmo após o horário regular¹⁴⁵, pode levar ao *burnout*¹⁴⁶, ao aumento dos níveis de *stress* e comprometimento da qualidade de vida.

Portanto, a abordagem de forma sensível e perspicaz desta questão, concernente à delimitação entre as esferas laboral e pessoal no contexto do teletrabalho, afigura-se de imperiosa relevância. Torna-se premente mitigar os possíveis impactos negativos, promovendo, assim, um equilíbrio saudável entre as múltiplas facetas da vida dos trabalhadores, em consonância com os desafios impostos pela crescente digitalização e deslocalização do mundo laboral.

¹⁴⁴ MOREIRA, Teresa Coelho – *Teletrabalho em tempos de pandemia: algumas questões* in *Revista Internacional de Direito do Trabalho (RDIT)*, ANO I/2021/N.º 1, p. 1326, disponível em: <https://idt.fdulisboa.pt/wp-content/uploads/2021/01/32.pdf>;

¹⁴⁵ Para mais desenvolvimentos MOREIRA, Teresa Coelho – *Teletrabalho em tempos de pandemia: algumas questões* in *Revista Internacional de Direito do Trabalho (RDIT)*, ANO I/2021/N.º 1, pp 1324-1325, disponível em: <https://idt.fdulisboa.pt/wp-content/uploads/2021/01/32.pdf>;

¹⁴⁶ A síndrome de *Burnout*, ou síndrome do esgotamento profissional, encontra a sua origem na língua inglesa e traduz-se quase literalmente como “combustão completa”. Este termo espelha uma exaustão profunda e um esgotamento intenso, tanto a nível físico como mental, dos trabalhadores. Esta síndrome tem as suas raízes nas exigências excessivas e extenuantes do trabalho, na escassez de tempo para repouso dos colaboradores, na pressão intensa a que são submetidos e na acumulação de tarefas atribuídas a um único indivíduo. Este cenário é particularmente visível no contexto do teletrabalho, onde um trabalhador pode ser incumbido de desempenhar várias funções, devido à perceção por parte do empregador de que a flexibilidade deste ambiente permite tal sobrecarga, em comparação com o trabalho presencial. Ver, neste sentido, *Country Manager da Expense Reduction Analysts – Teletrabalho e burnout: de mãos dadas in Dinheiro Vivo*, disponível em: <https://www.dinheirovivo.pt/opiniao/teletrabalho-e-burnout-de-maos-dadas-13595739.html>.

CAPÍTULO IV – DIREITO À DESCONEXÃO

O progresso humano, intrinsecamente entrelaçado ao fascínio pela ciência e tecnologia, tem sido o motor propulsor de uma série de inovações que moldaram a trajetória histórica, desde as primordiais conquistas, como a invenção da roda, até os feitos contemporâneos, como a emergência do microprocessador e da Internet. No atual panorama, em que a Inteligência Artificial¹⁴⁷ se insinua como uma força motriz transformadora, essa maravilha tecnológica incide profundamente sobre uma multiplicidade de domínios, incluindo, de modo destacado, o mundo laboral.

Desde os primórdios da Revolução Industrial, vislumbra-se uma sinergia marcante entre ciência, tecnologia e o âmbito do Direito do Trabalho, como apreendido previamente. A ascensão das TIC tem propiciado uma revolução inigualável neste campo, dando ensejo a novos paradigmas de emprego, notavelmente a pujante economia colaborativa¹⁴⁸.

Assim, a eclosão da economia colaborativa instaurou um cenário intrincado nas relações de trabalho, muitas vezes subvertendo as delimitações tradicionais entre trabalhadores independentes e assalariados. As plataformas digitais proliferaram, oferecendo uma panóplia de serviços e oportunidades de emprego, frequentemente associadas, contudo, a condições laborais frágeis. Adicionalmente, o alargamento da conectividade digital acarretou numa disponibilidade ininterrupta dos trabalhadores, induzindo uma sensação de supervisão constante e controle exacerbado.

Posto isto, o entrecruzamento entre tecnologia e trabalho revela-se como solo fértil para a discussão de direitos basilares, destacando-se o Direito à Desconexão. As raízes históricas das legislações laborais, muitas vezes concebidas para conter jornadas de trabalho excessivas, servem como alicerce para o moderno Direito do Trabalho, no qual a limitação do tempo de trabalho não

¹⁴⁷ MOREIRA, Teresa Coelho – *Algumas questões sobre o direito à desconexão dos trabalhadores in Minerva: Revista de Estudos Laborais*, Ano IX – I da 4.ª série – N.º 2 (2019) explica que: “*Há que referir que não existe um conceito unívoco de Inteligência Artificial, principalmente porque tem de relacionar-se com outro conceito que também é difícil de definir e que é o de inteligência humana e que a mesma coloca várias questões que ultrapassam, largamente, o âmbito deste nosso artigo mas, apenas para referir algumas, desde logo a questão da proteção e propriedade dos dados que constituem a base de trabalho para a Inteligência Artificial; ou questões relativas à responsabilidade por exemplo no caso dos carros autónomos; ou o direito à privacidade porque todos vamos deixando uma série de pistas digitais que permitem a comparação à entrada de determinados locais de uma cópia digitalizada e a imagem da pessoa em causa e, em especial no caso das relações de trabalho, o trabalhador encontra-se, por esta via, amplamente radiografado e informações colocadas online podem perdurar no ciberespaço por muito tempo, correndo o risco de ficarem completamente desatualizadas e com a inerente descontextualização dos dados.*”;

¹⁴⁸ MOREIRA, Teresa Coelho – *Algumas questões sobre o direito à desconexão dos trabalhadores in Minerva: Revista de Estudos Laborais*, Ano IX – I da 4.ª série – N.º 2 (2019), p. 136, disponível em: http://repositorio.ulusiada.pt/bitstream/11067/5506/1/minerva_v9_n2_5.pdf.

apenas resguarda a saúde e segurança dos trabalhadores, mas também desempenha um papel vital na contenção do desemprego, todavia a incessante evolução da economia digital testa os limites da adaptação das regulamentações preexistentes.

Com efeito, no contexto da atualidade laboral, a flexibilidade no manejo do tempo de trabalho ganha relevância progressiva, pressagiando uma potencial harmonização entre atividades laborais e pessoais. Paradoxalmente, esta flexibilidade também traz consigo desafios relacionados com a conciliação entre essas esferas. Atualmente, a avaliação dos trabalhadores muitas vezes é baseada nos resultados apresentados, não apenas no esforço dedicado às tarefas, o que pode resultar numa intensificação do trabalho e na extensão do tempo dedicado a ele. Além disso, a flexibilidade temporal, para muitos, não representa liberdade, mas sim uma pressão crescente para conciliar as obrigações laborais com os momentos pessoais.¹⁴⁹.

Neste seguimento, os trabalhadores veem-se pressionados a estar sempre disponíveis para os empregadores, sem que fronteiras claras sejam estabelecidas no que tange ao respeito pelo período de descanso e à conciliação entre as esferas profissional, pessoal e familiar¹⁵⁰. A problemática transcende a questão da não remuneração pelo trabalho executado nessas circunstâncias, embora essa seja uma preocupação substancial. O cerne da discussão reside na execução de tarefas frequentemente informais, como chamadas telefónicas ou *e-mails* com demandas "urgentes", que comprometem efetivamente o tempo de repouso do trabalhador.

Por outro lado, denota-se, com frequência, que essa ligação ininterrupta se configura como uma escolha consciente e voluntária¹⁵¹, impulsionada por um impulso instintivo de sobrevivência por parte do trabalhador, especialmente num contexto global cada vez mais competitivo. A mentalidade do "presentismo", associada ao temor de ser esquecido, resulta numa dedicação constante e sem limites por parte do trabalhador¹⁵², sendo que tais atitudes raramente suscitam expectativas diferentes por parte do empregador. Nesse sentido, para além das mudanças normativas, uma transformação de paradigma é inelutável, de modo a deixar para trás a perspetiva

¹⁴⁹ MOREIRA, Teresa Coelho – *Algumas questões sobre o direito à desconexão dos trabalhadores*, in: *Minerva: Revista de Estudos Laborais* Ano IX – I 4ª Série N.º 2, 2019, p. 143, disponível em: <http://revistas.lis.ulisiada.pt/index.php/mrel/article/view/2755/3010>;

¹⁵⁰ CASTRO, Catarina Sarmento – *Novas tecnologias e relação laboral – alguns problemas: tratamento de dados pessoais, novo Regulamento Geral de Proteção de Dados e direito à desconexão* in *Revista do CEJ*, 2018-I, p.292;

¹⁵¹ MOREIRA, Teresa Coelho – *O direito à desconexão dos trabalhadores* in *Questões Laborais* n.º49, Coimbra: Almedina, 2016, p. 14;

¹⁵² MACHADO, Carmo Sousa e OLIVEIRA, João Galamba de – *Direito à desconexão – como evitar a intrusão e a exaustão* in *Revista internacional de Direito do Trabalho (RDIT)*, Ano I, 2021, n.º1, p.754, disponível em: <https://idt.fduisboa.pt/ridt/ridt-1/direito-a-desconexao-como-evitar-a-intrusao-e-a-exaustao/>.

antiquada de que a excelência competitiva requer uma dedicação laboral ininterrupta e incansável¹⁵³.

O direito à desconexão, portanto, enfoca a garantia de que os trabalhadores possam usufruir de períodos de repouso ininterruptos, desvinculados das demandas incessantes do trabalho. Assim, esse conceito emergente configura-se como uma salvaguarda para a saúde mental e física dos profissionais, bem como para a preservação da integridade das esferas pessoais e familiares.

Posto isto, a discussão sobre a natureza deste direito ou dever torna-se especialmente relevante, dada a crescente interconexão e a necessidade premente de estabelecer limites tangíveis para a desconexão, sendo crucial destacar o notável impulso que levou o tema do Direito à Desconexão ao debate no parlamento português, culminando em ações efetivas, que foi a disseminação generalizada do teletrabalho em Portugal. Embora essa modalidade já estivesse prevista no Código do Trabalho de 2003, era pouco expressiva e não amplamente adotada no mercado laboral do país, uma situação que persistiu por um longo período¹⁵⁴, contudo essa situação sofreu uma mudança drástica com a eclosão da pandemia de COVID-19, que exigiu adaptações significativas tanto por parte dos trabalhadores quanto dos empregadores. Nesse contexto, a opção predominante tornou-se o recurso massivo ao teletrabalho, transformando o que antes era exceção em regra¹⁵⁵.

Concluindo, a interseção entre tecnologia e trabalho desenha uma paisagem complexa e multifacetada, dado que a emergência da economia colaborativa e o cenário laboral digital impõem questionamentos cruciais sobre a preservação dos direitos e bem-estar dos trabalhadores. O direito à desconexão emerge, assim, como um pilar fundamental nesse contexto, visando garantir momentos de repouso ininterruptos e promovendo um equilíbrio saudável entre as demandas laborais e a esfera pessoal.

¹⁵³ MACHADO, Carmo Sousa e OLIVEIRA, João Galamba de – *Direito à desconexão – como evitar a intrusão e a exaustão in Revista internacional de Direito do Trabalho (RDIT), Ano I, 2021, n.º1, p.768*, disponível em: <https://idt.fdulisboa.pt/ridt/ridt-1/direito-a-desconexao-como-evitar-a-intrusao-e-a-exaustao/>;

¹⁵⁴ ALMEIDA, Maria Eunice Lopes de – *O Teletrabalho e o Direito a Teletraballar*, in *Questões Laborais* n.º 56, Coimbra: Almedina, 2020, pp.94-95;

¹⁵⁵ MACHADO, Carmo Sousa e OLIVEIRA, João Galamba de – *Direito à desconexão – como evitar a intrusão e a exaustão in Revista internacional de Direito do Trabalho (RDIT), Ano I, 2021, n.º1, p.752*, disponível em: <https://idt.fdulisboa.pt/ridt/ridt-1/direito-a-desconexao-como-evitar-a-intrusao-e-a-exaustao/>.

4.1. Tempo de trabalho e período de descanso

Quando o trabalhador celebra um contrato laboral, este não aliena o seu corpo ao empregador. Nem tão pouco a sua alma. Contudo, talvez seja possível dizer que aquele vende o seu tempo, ou parte dele¹⁵⁶.

Neste sentido, a esfera jurídica manifesta uma preocupação notável com esse intervalo temporal alienado, isto é, com a delimitação e quantificação desse período específico. Assim, a Constituição da República Portuguesa, doravante CRP, no artigo 59.º, n.º 1, alínea d), proclama que todos os trabalhadores possuem o direito "*ao repouso e ao lazer, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas.*" Ademais, o n.º 2, alínea b) do mencionado preceito legal estipula que a "*fixação, em âmbito nacional, dos limites da duração do trabalho*" é incumbido ao Estado.

Por conseguinte, esta é uma matéria que permeia o âmago do Direito Laboral desde o seu advento: a limitação da duração da atividade laboral, a preservação do equilíbrio físico e mental do trabalhador, a proteção da sua saúde, a garantia de períodos de repouso, a defesa da sua capacidade de autodeterminação e o cultivo da harmonia entre as suas atividades laborais e a vida pessoal e familiar.

Neste trilho, a legislação portuguesa repousa sobre o binómio "tempo de trabalho" *versus* "período de repouso", sendo claro que o tempo laboral engloba duas vertentes distintas: o tempo efetivamente dedicado ao labor, conforme estipulado no artigo 197.º, n.º 1, do CT¹⁵⁷, e os intervalos de inatividade considerados equivalentes ao tempo laboral. De igual modo, o conceito de tempo de trabalho efetivo não se limita à execução da prestação ("*período durante o qual o trabalhador exerce a sua atividade*"), mas abrange também o período de disponibilidade para o trabalho ("*ou permanece adstrito à realização da prestação*").

A contrapartida, denominada período de repouso, é abordada pela legislação numa perspetiva negativa, compreendendo, nos termos do artigo 199.º do CT¹⁵⁸, todos os momentos que não se enquadrem na categoria de tempo laboral.

¹⁵⁶ AMADO, João Leal – *Desconexão profissional: direito ou dever?* in Trabalho na era digital: que direito?, Estudos APODIT 9, AAFDL, 2022, p. 469;

¹⁵⁷ Artigo 197.º do Código do Trabalho, disponível em: https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?artigo_id=1047A0197&nid=1047&tabela=leis&pagina=1&ficha=1&so_miolo=&nversao=

¹⁵⁸ Artigo 199.º do Código do Trabalho, disponível em: https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?artigo_id=1047A0199&nid=1047&tabela=leis&pagina=1&ficha=1&so_miolo=&nversao=#artigo.

Após clarificar as noções de tempo de trabalho e período de repouso, a legislação procede à organização da dimensão temporal da prestação laboral por meio de uma série de conceitos fundamentais operativos, merecendo particular destaque os dois seguintes: período normal de trabalho, patente no artigo 198.º do CT¹⁵⁹: “*O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medindo em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho.*”; e o artigo 200.º do CT¹⁶⁰, no qual está estabelecido o horário de trabalho: “*Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal.*”¹⁶¹.

Neste sentido, a noção de direito à desconexão assume relevância como a fronteira que demarca o limiar entre o período de atividade laboral e o intervalo de repouso, isto é, aquele espaço que delimita as obrigações laborais da esfera de descanso. Este conceito pressupõe, essencialmente, a existência de um intervalo em que o trabalhador se encontra vinculado à realização laboral, em virtude do elo contratual estabelecido entre as partes, sendo que, durante esse período definido, a obrigatoriedade laboral aplica-se, mas questiona-se se, além deste tempo, se mantendo laboral, tal deverá ser considerado como tempo de trabalho.

No contexto de um contrato de trabalho, que é inerentemente recíproco, envolvendo deveres e direitos tanto para o trabalhador quanto para o empregador, incluindo remuneração e execução ou disponibilidade para o trabalho, é de notável importância observar que o foco reside na prestação de meios, e não necessariamente nos resultados. Logo, se o trabalhador se encontra disponível e ocasionalmente desempenha atividades laborais, qual é o princípio subjacente para não conceder a correspondente retribuição? Enquanto existem diversas modalidades flexíveis de organização do tempo de trabalho que visam atender às necessidades empresariais, essas modalidades não se traduzem em concessões irrestritas que permitam aos empregadores determinar, de forma arbitrária, a disponibilidade contínua dos trabalhadores. Portanto, a ideia de

¹⁵⁹ Artigo 198.º do Código do Trabalho, disponível em: https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?artigo_id=1047A0198&nid=1047&tabela=leis&pagina=1&ficha=1&so_miolo=&nversao=#artigo;

¹⁶⁰ Artigo 200.º do Código do Trabalho, disponível em: https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?artigo_id=1047A0200&nid=1047&tabela=leis&pagina=1&ficha=1&so_miolo=&nversao=#artigo;

¹⁶¹ AMADO, João Leal – *Desconexão profissional: direito ou dever?* in Trabalho na era digital: que direito?, Estudos APODIT 9, AAFDL, 2022, pp. 470-471.

que os períodos de trabalho podem ser moldados indiscriminadamente até a constante disponibilidade para o trabalho, sem contrapartidas justas, não encontra respaldo.

Este cenário ressalta a necessidade de estabelecer critérios claros para distinguir o tempo de trabalho do tempo de não trabalho, o que por sua vez levanta a questão de como a disponibilidade constante do trabalhador, representada pela conexão permanente através das TIC se alinha com esses conceitos antagónicos. Importa assim discernir se tal disponibilidade entra em qualquer dessas categorias, para extrair conclusões apropriadas.

Portanto, surge a interrogação se a situação de conexão permanente, na qual o trabalhador pode ser contactado e ocasionalmente envolver-se em tarefas laborais, se enquadra nos limites do tempo de trabalho. Esta é uma consideração complexa, uma vez que o contexto atual difere significativamente do cenário em que essas definições foram concebidas. Atualmente, os meios de comunicação instantânea permitem que o trabalhador esteja "virtualmente presente" mesmo fora do local físico de trabalho, desafiando assim os conceitos tradicionais de tempo de trabalho. No entanto, a legislação em vigor não parece abordar claramente essas situações.

Este contexto leva-nos a refletir sobre a qualificação do trabalho realizado fora dos limites convencionais de contacto de trabalho. Ainda que a lei classifique o trabalho realizado fora do horário como trabalho suplementar, os mecanismos regulatórios existentes não parecem aplicar-se adequadamente aos cenários emergentes, como a conexão permanente.

Por conseguinte, e como observa ROSÁRIO PALMA RAMALHO¹⁶², "*a determinação do tempo de trabalho limita a subordinação do trabalhador perante o empregador e assegura a sua liberdade pessoal, que constitui um pressuposto axiológico fundamental do vínculo laboral*", sendo esta questão de premente importância, visto que se joga a saúde e a própria liberdade do trabalhador.

Em suma, a definição legal de tempo de trabalho, embora abranja muitos aspetos da atividade laboral, pode não contemplar plenamente as nuances das formas atuais de trabalho, especialmente a disponibilidade constante proporcionada pela tecnologia¹⁶³.

¹⁶² RAMALHO, Rosário Palma – *Tratado de Direito do Trabalho II, Situações Laborais Individuais*, 7.ªed., Coimbra: Almedina, 2019, p.382;

¹⁶³ FERNANDES, Francisco Liberal – *Organização do trabalho e tecnologias de informação e comunicação (Exhausted but unable to disconnect) in* Questões Laborais n.º 50, Coimbra: Almedina, 2018, pp. 8-9.

4.2. Direito à Desconexão e/ou Dever de não conexão?

A emergência do teletrabalho em grande escala trouxe à discussão o equilíbrio entre estar permanentemente ligado e a garantia de períodos ininterruptos de desconexão, como foi analisado e abordado *supra*. Este debate estende-se entre a salvaguarda dos direitos dos trabalhadores e a responsabilidade das empresas em não infringirem o tempo de repouso, bem como a possibilidade de os trabalhadores estarem sempre disponíveis para tarefas laborais.

A regulamentação do teletrabalho desempenha um papel crucial neste cenário, pois delinea as bases para a consagração do direito à desconexão. É imperativo considerar o contexto atual de conectividade constante, no qual as fronteiras entre trabalho e não trabalho podem tornar-se indistintas. Assim, a procura por uma regulamentação eficaz deve envolver a definição de limites claros para a disponibilidade dos trabalhadores fora das horas laborais convencionais.

A discussão sobre o direito à desconexão não deve ser encarada isoladamente, mas também em relação ao dever de não conexão por parte dos empregadores. Enquanto os trabalhadores têm o direito de desconectar para preservar o seu bem-estar e saúde mental, os empregadores têm a responsabilidade de não impor constantes exigências que invadam o tempo de repouso dos colaboradores.

Contudo, e seguindo as palavras de JOÃO LEAL AMADO¹⁶⁴ o grande problema para a maioria dos trabalhadores é de como exercer realmente esse “direito à desconexão”, num tempo de concorrência global e desenfreada e de como ousar desligar e desconectar-se, como premir o botão *off*, numa época marcada pelo excesso de trabalho de alguns, mas também pelo desemprego de muitos. Neste seguimento, ousar desconectar-se pode implicar, a curto ou médio prazo, ser desligado da empresa.

Dentro deste contexto, partilhamos da opinião expressa pelo autor mencionado, quando este levanta dúvidas sobre a pertinência de formalizar, por meio da legislação, um “novo” direito designado como “direito à desconexão profissional”¹⁶⁵. Na nossa perspetiva, a desconexão não se apresenta propriamente como um direito autónomo. O âmago da questão repousa, na verdade, no reconhecimento, tal como a Constituição da República Portuguesa estabelece, do direito ao repouso, ao lazer, ao descanso semanal, às férias periódicas e à limitação das horas laborais. A

¹⁶⁴ AMADO, João Leal – *Desconexão profissional: direito ou dever?* in Trabalho na era digital: que direito?, Estudos APODIT 9, AAFDL, 2022, p. 476;

¹⁶⁵ Para mais desenvolvimentos, RAMALHO, Rosário Palma – *Tratado de Direito do Trabalho*, II, cit., pp. 402-404.

desconexão, mais do que um direito *per se*, surge como uma decorrência natural da delimitação do tempo de trabalho, obtida mediante a definição dos horários laborais individuais.

Cumpramos reiterar que o horário laboral traça os contornos do período regular de atividade diária e semanal. Cabe realçar, como já foi mencionado, que a jornada de trabalho é intrinsecamente associada ao tempo de vida do indivíduo, o qual, ao trabalhar, cede parcelas do seu tempo e existência à entidade empregadora, em troca de compensação pecuniária¹⁶⁶. No entanto, este período é circunscrito pelo período normal de trabalho - e rigorosamente demarcado - pelo horário laboral, pelas normas jurídico-laborais. Aquilo que transcende o âmbito da atividade laboral é, conseqüentemente, compreendido como um período de descanso, isto é, um interregno de lazer, de disponibilidade pessoal, uma fatia do tempo vital do trabalhador que não foi alienada nem entregue à empresa que emprega, "*porção livre da sua existência*"¹⁶⁷.

Podemos, portanto, afirmar que o período de descanso se equipara, e deveria corresponder, a um lapso temporal de não interferência por parte da entidade empregadora. Poderíamos até designá-lo como um "*do not disturb* patronal"¹⁶⁸. Nesse período, o trabalhador deve ser deixado em paz pelo empregador, propiciando-lhe a oportunidade de repousar ou de se dedicar, à sua livre escolha, a outros aspetos da sua vida pessoal.

É, em verdade, responsabilidade da empresa, sobretudo, a obrigação de se abster de estabelecer qualquer forma de conexão profissional durante os intervalos não laborais, ultrapassando, dessa forma, os limites estabelecidos pelo horário de trabalho. Logo, o período de desconexão surge como uma representação virtual do período de descanso, uma expressão contemporânea do direito à privacidade do século XXI, moldada pela era digital em que estamos inseridos. Nesse sentido e tal como nos diz TERESA COELHO MOREIRA¹⁶⁹, o chamado direito à desconexão corresponde a um "*direito a não ser incomodado permanentemente na sua vida privada e no seu tempo privado, criando-se um direito ao isolamento, à desconexão, a um repouso efetivo*".

Naturalmente, todas estas considerações não invalidam a possibilidade de consagrar, de forma explícita, na legislação, os meios de garantir o período de desconexão profissional. Isto

¹⁶⁶ ALMEIDA, Almiro Eduardo de e SEVERO, Valdete Souto – *Direito à Desconexão nas Relações Sociais de Trabalho*, LTr, São Paulo, 2004, p.36;

¹⁶⁷ FERNANDES, Francisco Liberal escreve, em anotação ao art. 199.º do CT, a noção de período de descanso "*significa que o trabalhador não se encontra numa situação de permanente disponibilidade para o Trabalho e que o empregador só pode interferir com o gozo de tempo de descanso do trabalhador nos casos previstos na lei*" – *O Tempo de Trabalho*, Coimbra Editora, 2012, p.42;

¹⁶⁸ AMADO, João Leal – *Desconexão profissional: direito ou dever?* in Trabalho na era digital: que direito?, Estudos APODIT 9, AAFDL, 2022, p. 477;

¹⁶⁹ MOREIRA, Teresa Coelho – *O direito à desconexão dos trabalhadores* in Questões Laborais n.º 49; Coimbra: Almedina, 2016, p.12.

poderia, por exemplo, ser estabelecido através de acordos coletivos de trabalho. Afinal, o desafio da conectividade constante é uma faceta nova, que não se manifestava, ou pelo menos não de maneira tão urgente, em tempos passados. Portanto, é sensato que o direito laboral procure enfrentar esse desafio, tentando enquadrar esta realidade, não apenas através de disposições legais, que reafirmem princípios, mas também por meio de acordos coletivos, os quais se ajustem e desenvolvam em consonância com as especificidades de cada setor de atividade¹⁷⁰.

A ideia central, no entanto, reside menos em conferir ao trabalhador um suposto novo direito, designadamente o "direito à desconexão profissional", que, se efetivamente exercido, poderia, aos olhos do empregador, projetar uma imagem de profissional ineficaz. Por seu turno, o foco principal repousa na necessidade de regulamentar o comportamento intrusivo da entidade empregadora, realçando que, em princípio, esta deve abster-se de qualquer tentativa de conexão com o trabalhador durante os seus períodos de descanso.

Neste sentido, somos da opinião de JOÃO LEAL AMADO quando este escreve que *estamos mais perante um "dever de não conexão patronal" do que perante um "direito à desconexão do trabalhador"*. Afinal, sugerir um "direito à desconexão" parece implicar que a entidade empregadora possuiria um direito inerente à conexão¹⁷¹, o que não é o caso, visto que a própria essência do contrato de trabalho, fundamentada na liberdade contratual, bem como as normas laborais que regulamentam e delineiam o período laboral, apontam precisamente em sentido oposto, ou seja, fora das horas de trabalho, durante o período de repouso, incide sobre o empregador um imperativo de desconexão e uma cessação de comunicação.

Para concluir, num contexto no qual a conectividade permanente é a norma, a abordagem mais sensata reside em enquadrar a desconexão como um reflexo do direito ao descanso e à privacidade, regulando o comportamento das empresas para que se abstenham de invadir os momentos de repouso dos trabalhadores. Destarte, a via do "dever de não conexão patronal" surge como um enfoque mais alinhado com a natureza das relações laborais e com os princípios de respeito à vida pessoal e ao bem-estar dos trabalhadores, moldando-se como uma resposta adequada ao desafio da conexão constante na era digital.

¹⁷⁰ Para mais desenvolvimentos ver AMADO, João Leal – *Desconexão profissional: direito ou dever?* in Trabalho na era digital: que direito?, Estudos APODIT 9, AAFDL, 2022, p. 478;

¹⁷¹ *Idem*.

4.3. Necessidade de um direito à desconexão no ordenamento jurídico português

Por tudo o que foi explanado anteriormente, surge então a questão de saber se existe verdadeiramente a necessidade de se consagrar um direito nestes moldes, sob pena de se repetir uma ideia já presente tanto constitucionalmente, como na própria legislação laboral nos moldes em que se encontra regulada a organização dos tempos de trabalho.

Deste modo, no artigo 59.º, n.º1, alíneas b) e d), da CRP¹⁷², são já consagrados os direitos dos trabalhadores que orbitam em torno das temáticas que o direito à desconexão almeja preservar. Referimo-nos, nomeadamente, ao direito à organização do trabalho em condições socialmente dignas, de modo a fomentar o desenvolvimento pessoal e viabilizar a harmonização entre a atividade laboral e a esfera familiar, bem como o direito ao repouso, aos intervalos semanais e às pausas remuneradas. Do mesmo modo, no Código do Trabalho de Portugal, estas matérias são profusamente abordadas, refletindo-se, por exemplo, no artigo 199.º, que estipula o período de repouso, no artigo 203.º, n.º1, que limita a extensão máxima habitual do trabalho, e ainda no artigo 214.º, que assegura ao trabalhador um intervalo de descanso de, no mínimo, onze horas consecutivas entre dois turnos diários, entre outras disposições relevantes.

Nesse contexto, surge a indagação sobre qual seria a contribuição substancial da formalização explícita de um direito à desconexão ou de um dever de não conexão.

No que tange ao artigo 59.º, n.º1, alíneas b) e d) da CRP, não parece suscitar maiores perplexidades, uma vez que a inserção de um direito constitucional não impede a subsequente regulamentação mais minuciosa na esfera específica do tema, como é o caso da legislação laboral. Por conseguinte, é natural que os tópicos versados na Constituição venham a ser detalhados em domínios mais específicos posteriormente, como se evidencia na regulamentação laboral. Já em relação às disposições estipuladas no Código do Trabalho, poder-se-ia debater sobre a necessidade de instituir um direito à desconexão, quando à partida a demanda por tal desconexão poderia ser inferida das disposições já mencionadas e de outras, revelando que, em princípio, o trabalhador não pode estar perpetuamente à disposição para continuar a sua atividade laboral. Ainda que haja

¹⁷² Artigo 59.º da CRP, disponível em: https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?artigo_id=4A0059&nid=4&tabela=leis&pagina=1&ficha=1&so_miolo=&nversao=#artigo

exceções a essa regra, é indubitável que existem normas que não admitiriam uma disponibilidade ininterrupta.

Por conseguinte, indaga-se: afinal, qual é a motivação subjacente a essa necessidade aparente? É plausível afirmar que a emergência do tema da desconexão não decorre, a nosso ver, de uma lacuna estrita no corpo legal, mas sim de um fenómeno essencialmente enraizado na cultura. Tanto trabalhadores quanto empregadores assimilaram a noção de que uma jornada mais longa equivale a um desempenho mais produtivo¹⁷³, perpetuando a ideia de que o trabalhador mais eficaz é aquele que prolonga a sua permanência no ambiente laboral, dispondo-se a laborar a qualquer momento, entre outras premissas¹⁷⁴. No entanto, será tal pressuposto plausível? Como explicitamos anteriormente, a constante conectividade inicialmente pode beneficiar o empregador, mas a longo prazo poderá produzir resultados adversos. A verdade reside no facto de que a razão subjacente à consagração do direito à desconexão reside na forma como o cenário laboral e social moderno se tem desenhado, ou seja, uma sociedade cada vez mais dinâmica e interligada através das TIC, sem restrições convencionais.

Assim, é extremamente relevante a instituição de um dever de não conexão, tendo em consideração que o enraizamento cultural em ambas as partes envolvidas, propicia uma situação na qual, frequentemente, não se observa uma determinação explícita por parte do empregador no sentido de que o trabalhador permaneça permanentemente disponível e pronto para trabalhar. No entanto, devido à internalização dessas preconcepções, frequentemente emerge uma forma de “*escravidão voluntária*”¹⁷⁵.

Nesse contexto, emerge a premente necessidade de um dever de não conexão por parte do empregador, o qual se torna imperativo num cenário em que, dada a cultura anteriormente referida, um direito isolado do trabalhador à desconexão dificilmente teria materialização prática. Portanto, ao estabelecer esse dever, o empregador é instado não só a refrear essa realidade, como também a criar mecanismos que contrariem essa dinâmica, garantindo assim que, em qualquer circunstância, o trabalhador desfrute efetivamente de um período de descanso adequado.

¹⁷³ MACHADO, Carmo Sousa e OLIVEIRA, João Galamba de – *Direito à desconexão – como evitar a intrusão e a exaustão in Revista internacional de Direito do Trabalho (RDIT), Ano I, 2021, n.º 1, p. 768*, disponível em: <https://idt.fduisboa.pt/ridt/ridt-1/direito-a-desconexao-como-evitar-a-intrusao-e-a-exaustao/>;

¹⁷⁴ D'ANGELO, Isabele – *Work in progress in Revista Questões Laborais* n.º 57, Coimbra: Almedina, 2021, p. 276;

¹⁷⁵ MOREIRA, Teresa Coelho – MOREIRA, Teresa Coelho – *O direito à desconexão dos trabalhadores in Questões Laborais* n.º 49; Coimbra: Almedina, 2016 p. 14.

Entretanto, é válido mencionar que subsistem outras perspetivas sobre a problemática do direito à desconexão. Algumas destas perspetivas, por exemplo, suscitam dúvidas quanto à sua classificação como um direito propriamente dito, sugerindo uma aproximação mais ao direito ao cumprimento das disposições legais ou contratuais. Isso dá-se pelo entendimento de que as mesmas metas almejadas pela consagração do direito à desconexão poderiam ser alcançadas através de outras normativas já existentes. Não obstante, essa perspetiva não desconsidera a essência da nossa argumentação, a qual visa a não inovação decorrente de uma eventual lacuna legal, mas sim a resposta a uma necessidade intrínseca derivada da realidade pragmática. Nesse contexto, a declaração explícita de que o atual rumo é inadmissível por parte do legislador não se afigura como um passo descabido, mas sim como uma resposta coerente e apropriada à demanda por um ambiente laboral mais saudável.

Em suma, diante do panorama delineado, concluímos que a raiz da questão não é a mera formalização do direito à desconexão profissional que, quando exercido, poderia gerar perceções negativas por parte do empregador. Em vez disso, o cerne da questão afigura-se como a necessidade de regulamentar o comportamento intrusivo da entidade empregadora, ressaltando-se que esta, em princípio, deve abster-se de estabelecer qualquer forma de conexão com o trabalhador durante os seus períodos de descanso. Dentro desta perspetiva, argumentamos que se trata mais de um "dever de não conexão patronal" do que de um "direito à desconexão do trabalhador", tal como explanamos no ponto *supra*. Este enquadramento, consequentemente, não responde apenas aos anseios do trabalhador por um intervalo de desconexão, mas também promove um ambiente laboral mais equilibrado, no qual o respeito pelo tempo de descanso é salvaguardado, permitindo que o trabalhador viva e repouse de forma plena, sem a constante interrupção do chamado "*do not disturb* patronal"¹⁷⁶.

4.3.1. Reafirmando o Direito à Desconexão: A Normatização do Teletrabalho no Pós-Pandemia como Vetor Orientador

Chegados a este ponto, cumpre agora analisar quais os passos encetados até à data de hoje em Portugal no sentido de discutir este tema e qual a solução adotada.

¹⁷⁶ AMADO, João Leal – *Desconexão profissional: direito ou dever?* in Trabalho na era digital: que direito?, Estudos APODIT 9, AAFDL, 2022, p. 477.

Os primeiros movimentos legislativos em Portugal relativos à consagração do direito de desconexão começaram em 2017 com o Projeto de Lei n.º 640/XIII/3¹⁷⁷. O Projeto de Lei apresentado pelo PAN sustentou a imperatividade de instituir um direito à desconexão, tendo como justificação o avanço das novas tecnologias. Portanto, a intervenção legislativa foi considerada essencial para esclarecer e fortalecer a posição do trabalhador, contrapondo-se às intromissões do empregador durante os momentos de repouso. De forma análoga, o Projeto de Lei dos Verdes¹⁷⁸ adotou uma perspetiva semelhante, ancorando a necessidade de regulamentação na reflexão sobre os ritmos acelerados da sociedade, que muitas vezes difundem a linha divisória entre trabalho e vida pessoal, exigindo a prevenção dessa situação.

A mesma abordagem foi adotada pelo Projeto de Lei do PS¹⁷⁹, que conectou a emergência do direito à desconexão à crescente e intensiva integração das novas tecnologias, geradora de uma conexão digital constante com o trabalho. Esta tendência distorce a organização do tempo de trabalho, obscurecendo os limites do verdadeiro período de descanso. Consequentemente, novos desafios surgem, notavelmente a invasão desmedida do trabalho na esfera privada dos trabalhadores, algo que requer repressão por meio de uma definição clara do direito ao repouso, manifestando-se na consolidação do direito à desconexão.

No ano de 2021, apesar do contexto distinto, as propostas mantiveram, essencialmente, motivações coerentes com as premissas anteriores. O Projeto de Lei apresentado pelo BE¹⁸⁰ baseou-se nas transgressões dos horários laborais, decorrentes da disponibilidade permanente por meio das tecnologias. Ainda que existissem disposições legais pertinentes, o projeto argumentou que o legislador deveria enfatizar de maneira mais inequívoca a contraposição à prática vigente.

De igual modo, a deputada não-inscrita Cristina Rodrigues, no seu Projeto de Lei¹⁸¹, defendeu que a ausência explícita do direito à desconexão, apesar da legislação estabelecer limites para o período normal de trabalho e períodos mínimos de repouso, era evidente na prática que

¹⁷⁷	Projeto-Lei	n.º 640/XIII/3	consultado	e	disponível	em:
						https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=41758 ;
¹⁷⁸	Projeto-Lei	n.º 643/XII/3	consultado	e	disponível	em:
						https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=41766 ;
¹⁷⁹	Projeto-Lei	n.º 644/XIII/3	consultado	e	disponível	em:
						https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=41767 ;
¹⁸⁰	Projeto-Lei	n.º 745/XIV/2	consultado	e	disponível	em:
						https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=110535 ;
¹⁸¹	Projeto-Lei	n.º 790/XIV/2	consultado	e	disponível	em:
						https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=110658 .

tais limites não eram efetivamente cumpridos. Assim, a necessidade de regulamentar de forma concreta essa questão tornou-se imperiosa.

As propostas mais recentes, surgidas em 2021, foram consideravelmente influenciadas pela adoção generalizada do teletrabalho durante a pandemia. Por conseguinte, estes projetos frequentemente abordam a regulamentação do teletrabalho, incorporando, assim, a questão do direito à desconexão. Contudo, na nossa perspetiva, estes temas não devem ser automaticamente entrelaçados, pois embora o teletrabalho possa ser um dos motivos para a consagração do direito à desconexão, não é o único fator relevante.

A proposta apresentada pelo PS¹⁸² não introduziu novas alterações ou adições ao Código do Trabalho. Em vez disso, propõe o estabelecimento de um regime *ad hoc* para a modalidade de teletrabalho, com o objetivo de abordar as questões que surgiram devido à sua implementação obrigatória durante a pandemia. Assim, o direito à desconexão consagrado nesta proposta não é um direito universal para todos os trabalhadores; em vez disso, está limitado aos teletrabalhadores. Embora estes trabalhadores estejam mais propensos a potenciais abusos em relação aos seus períodos de descanso, é evidente que não são o único grupo afetado. Uma crítica significativa é a exclusão da maioria dos trabalhadores. Notavelmente, o artigo 16.º, Parágrafo 1 do Projeto, que afirma que as normas legais sobre horários de trabalho se aplicam ao teletrabalho, teria sido mais razoável se um direito à desconexão fosse estabelecido no Código do Trabalho e posteriormente aplicado ao teletrabalho por meio da referência pretendida. Infelizmente, esta não foi a abordagem escolhida.

Ao examinarmos o potencial direito à desconexão, é relevante observar que, além de ser um direito, é expressamente definido como um dever do empregador, nos termos do artigo 12.º, número 1, alínea b) da Proposta. O artigo 18.º, que estabelece o direito à desconexão, traz inovações limitadas, concedendo aos teletrabalhadores a capacidade de se desvincularem dos mecanismos de comunicação utilizados para o trabalho remoto e de recusarem solicitações de contacto. Além disso, a adoção desse comportamento pelo trabalhador não deve acarretar desvantagens ou penalizações.

¹⁸² Proposta n.º 808/XIV/2 (PS), disponível em: <https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063484d364c793968636d356c6443397a6158526c6379395953565a4d5a5763765247396a6457316c626e527663306c7561574e7059585270646d45764e324a6b4d574d775a4459745a546c6b5a5330304f4463774c574932595445744e4451354d7a59794e4449794f4759784c6d52765933673d&fich=7bd1c0d6-e9de-4870-b6a1-4493624228f1.docx&Inline=true>.

No entanto, ressurgue uma preocupação recorrente das propostas de 2017, em que a violação desse direito resulta numa simples penalização de contraordenação. Essa abordagem deixa o trabalhador incerto sobre que recurso direto está disponível quando o seu direito ao repouso é violado, pelo menos de forma explícita.

No caso da proposta do PAN¹⁸³, esta espelha em grande parte o que foi apresentado em 2017. Esta proposta introduz a noção de que, em casos de força maior, em que o direito à desconexão é excecionado, os trabalhadores devem ter direitos assegurados nos termos do trabalho suplementar. Isso inclui repouso compensatório, conforme previsto no artigo 229.º do Código do Trabalho, e compensação remuneratória, de acordo com o artigo 268.º. É relevante notar que tais considerações foram incluídas, embora apenas uma vez, e esta perspetiva parece crucial. No entanto, na nossa opinião, uma abordagem semelhante deveria ter sido adotada para situações em que o direito à desconexão é efetivamente violado, ou seja, quando um trabalhador é contactado para trabalhar e efetivamente executa tarefas fora das suas horas regulares.

A proposta apresentada pelo BE¹⁸⁴ relacionada ao direito à desconexão permaneceu idêntica à versão de 2017, com as mesmas alterações ao artigo 199.º do Código do Trabalho. No entanto, influenciada pelo aumento do teletrabalho durante a pandemia, introduziu certas modificações ao regime de teletrabalho previsto no Código do Trabalho, enfatizando a perspetiva do dever do empregador. Isso é evidente nos números 9 e 10 do proposto artigo 166.º, destacando a obrigação do empregador de se abster de estabelecer contacto com o trabalhador e a necessidade de disposições práticas para desligar ferramentas digitais utilizadas para fins de trabalho durante os períodos de descanso. É importante reconhecer a importância de incorporar disposições que se oponham à conectividade voluntária na perspetiva do dever de não conexão do empregador. Todavia, continua a ser perplexo por que essa limitação se aplica exclusivamente

¹⁸³ Proposta N.º 535/XIV/2 (PAN) consultada e disponível em: <https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063484d364c793968636d356c6443397a6158526c6379395953565a4d5a5763765247396a6457316c626e527663306c7561574e7059585270646d45764f54566c5a4451344d7a41744d5449775a6930304d6d59334c5746694d6a55744e7a4a684d5451774d7a4e6c4d4445334c6d527659773d3d&fich=95ed4830-120f-42f7-ab25-72a14033e017.doc&inline=true;>

¹⁸⁴ Proposta N.º 745/XIV/2 (BE) consultada e disponível em: <https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063484d364c793968636d356c6443397a6158526c6379395953565a4d5a5763765247396a6457316c626e527663306c7561574e7059585270646d45765a6a637a4f4445314e6a41744f4749794d5330304d6d49794c546b354f4441744e6d5a694e4441334f5449775a4449344c6d527659773d3d&fich=f7381560-8b21-42b2-9980-6fb407920d28.doc&inline=true;>

ao teletrabalho, em vez de se estender a um espectro mais amplo de trabalhadores, semelhante às alterações pretendidas ao artigo 199.º.

A proposta do PEV¹⁸⁵ em 2021 não se concentrou diretamente no direito à desconexão. Em vez disso, concentrou-se na regulamentação do teletrabalho. No entanto, certas disposições são relevantes para este tema. As propostas de alteração ao artigo 166.º do Código do Trabalho, particularmente as Secções 10 e 11, estipulam que fora das horas de trabalho, o empregador não pode estabelecer comunicação ou transmitir dados de natureza laboral ao trabalhador até ao início do próximo período de trabalho. O não cumprimento dessa disposição resulta na consideração desse contacto como trabalho suplementar, uma abordagem que pode levantar preocupações sobre a sua eficácia e aplicação prática.

Em 6 de dezembro de 2021, foi publicada a Lei n.º 83/2021 no Diário da República. Esta lei resultou de uma versão de substituição dos projetos de lei apresentados por partidos políticos, chegando-se a um consenso sobre a redação final das disposições para regulamentar o teletrabalho. Além disso, foi acrescentado um artigo relativo ao direito à desconexão, ou seja, ao dever de o empregador se abster de contactar o trabalhador.

Destarte, com a Lei n.º 83/2021, foi adicionado ao Código do Trabalho o Artigo 199-A.^{o186}, que trata do *"Dever de Abstenção de Contacto"*. A redação deste artigo parece algo ambígua em certos pontos, uma vez que estabelece um dever no Parágrafo 1 e, no Parágrafo 2, parece referir-se a um direito. Essa distinção é relevante e merece uma análise cuidadosa. A distinção entre um direito e um dever não é trivial, pois implica diferenças substanciais na aplicação. Um direito confere ao trabalhador a opção de não estar disponível, enquanto um dever coloca a responsabilidade no empregador para não contactar o trabalhador. Esta distinção é fulcral para determinar se o trabalhador precisa de fazer valer ativamente o seu direito ou se é o empregador que deve garantir que o contacto não ocorra. Embora a interpretação seja crucial, parece que o

¹⁸⁵ Proposta N.º 806/XIV/2 (PEV) consultada e disponível em: <https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063484d364c793968636d356c6443397a6158526c6379395953565a4d5a5763765247396a6457316c626e527663306c7561574e7059585270646d45764f54526a5a4451304d5441745a5455314f4330304f546b774c546b34595463744e7a6b794d3245774e544d774e6a59304c6d52765933673d&fich=94cd4410-e558-4990-98a7-7923a0530664.docx&Inline=true;>

¹⁸⁶ Artigo 199-A.º do CT: "1 — O empregador tem o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior. 2 — Constitui ação discriminatória, para os efeitos do artigo 25.º, qualquer tratamento menos favorável dado a trabalhador, designadamente em matéria de condições de trabalho e de progressão na carreira, pelo facto de exercer o direito ao período de descanso, nos termos do número anterior. 3 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1."

legislador aborda ambas as perspectivas, reconhecendo que um direito só pode ser eficaz se estiver acompanhado de um dever correspondente.

Uma análise mais detalhada do artigo adicionado sugere que a verdadeira inovação está na introdução de um dever direcionado ao empregador, enquanto o direito sempre existiu explicitamente como o direito do trabalhador ao repouso. Portanto, pode-se argumentar que o direito à desconexão aqui "consagrado" é, na verdade, uma faceta do direito ao descanso já existente, em vez de uma entidade autónoma. Embora a redação possa parecer um pouco ambígua, essa abordagem é consistente com as normas gerais de duração e organização do tempo de trabalho, incluindo aquelas de natureza constitucional, que de certa forma já poderiam garantir o suposto direito à desconexão¹⁸⁷.

No entanto, considerando os motivos subjacentes a esta discussão, parece prudente consagrar explicitamente o direito à desconexão, mesmo que seja considerado apenas um aspecto do direito existente ao repouso. A consagração explícita do dever do empregador de se abster de contactar o trabalhador levanta questões sobre até onde esse dever se estende. Isso levanta a questão se o dever de abstenção de contacto se limita a contactos diretos do empregador com o trabalhador (conexão vertical), ou se se aplica de maneira mais ampla, abrangendo outros contactos relacionados com o trabalho e até mesmo contrariando a disponibilidade do trabalhador para além do horário de trabalho (conexão horizontal e externa).

Posto isto, a interpretação não é clara, e enquanto a redação parece sugerir que o dever se aplica apenas aos contactos diretos do empregador, a intenção subjacente poderia justificar uma interpretação mais ampla. O dever poderia ser interpretado como uma obrigação do empregador não apenas de se abster de contactar diretamente o trabalhador, mas também de criar mecanismos que impeçam contactos provenientes de outras fontes relacionadas com o trabalho, como colegas de trabalho (conexão horizontal) ou terceiros, como clientes ou fornecedores (conexão externa).

A resposta a esta questão não é inequívoca. A letra da lei sugere que o dever do empregador é limitado, abrangendo apenas contactos diretos ou por ele motivados. No entanto, a intenção subjacente à norma poderia justificar uma interpretação mais alargada, que englobe também outras formas de contacto. Portanto, a clareza na definição dos limites deste dever é crucial para a eficácia do direito à desconexão.

¹⁸⁷ CARVALHO, António Nunes de – *O COVID-19 (des)organizou o tempo de trabalho in* Tempo de Trabalho e Tempo de não Trabalho, Estudos APODIT 4, AAFDL editora, 2018, p.137.

Uma das preocupações importantes é a exceção estabelecida no final do Parágrafo 1 do artigo 199-A.º do Código do Trabalho, que isenta o dever de abstenção de contacto do empregador em "*situações de força maior*". Contudo, ao contrário de algumas propostas anteriores, a versão final não especifica que essas situações de força maior sejam definidas através de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho. Portanto, a determinação dessas situações é deixada para a interpretação do tribunal em caso de litígio.

Embora não seja necessária uma autorização legal expressa para o envolvimento dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho nesse contexto, essa possibilidade é admitida pelo artigo 3.º, número 1, do Código do Trabalho. Seria benéfico, no entanto, especificar explicitamente se essas situações de força maior podem ser definidas antecipadamente, seja através de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, comissões de trabalhadores ou comissões intersindicais, ou mesmo diretamente com os trabalhadores. Uma abordagem desse tipo permitiria delinear claramente quais situações estariam abrangidas pela exceção e quais não estariam.

Na nossa opinião, a interpretação do termo "*força maior*" deve ser restrita, a fim de evitar que o dever seja comprometido por situações que não se enquadrem verdadeiramente nesse critério. A utilização de casos de força maior para excluir situações de um determinado regime não é uma novidade no Código do Trabalho, e uma abordagem semelhante pode ser adotada aqui. Portanto, situações de força maior devem ser entendidas como eventos inevitáveis e imprevisíveis, que ocorrem de maneira súbita e não podem ser controlados ou previstos pelo empregador. Nesse contexto, podem ser incluídos eventos como catástrofes naturais, que não resultam de ações ou omissões do empregador. No entanto, é crucial que a definição de situações de força maior seja rigorosa, para evitar que eventos de menor relevância ou urgência sejam invocados como justificação para o incumprimento do dever de abstenção de contacto.

A utilização do conceito de força maior para justificar exceções não é inédita no Código do Trabalho, mas para que seja feita uma aplicação eficaz, é importante delinear claramente o escopo dessas situações, seja através de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, comissões de trabalhadores ou outras formas de consulta e negociação.

Ademais, importa ainda fazer referência a um aspeto relevante que merece atenção que é a questão das sanções. A versão final da lei mantém a imposição de uma contraordenação grave como a única sanção explícita pelo incumprimento do dever de abstenção de contacto por parte do empregador, só que essa abordagem pode ser insuficiente para garantir a eficácia do direito

à desconexão e não aborda plenamente o impacto sobre o trabalhador que sofre o incumprimento deste dever. Em vez disso, seria benéfico considerar a inclusão de sanções que tenham impacto direto no empregador e no trabalhador afetado. Além disso, a imposição de sanções específicas para essa conduta poderia ser mais eficaz em desencorajar o incumprimento e proteger efetivamente o direito à desconexão.

Assim, e em jeito de súmula, as recentes propostas legislativas em Portugal que tangenciam o direito à desconexão, no contexto laboral, assinalam uma resposta perspicaz à marcante irrupção do teletrabalho. Não obstante, é imperioso compreender que este direito não se erige exclusivamente como uma prerrogativa dos teletrabalhadores, antes se apresenta como um valor intrínseco às diversas modalidades laborais, abarcando uma pluralidade de setores e configurações profissionais. A introdução de um dever de abstenção de contacto por parte do empregador constitui um avanço meritório neste contexto em constante evolução, o qual representa uma valorização da necessidade de estabelecer fronteiras intransigentes entre o período laboral e o período de descanso do trabalhador, um imperativo em consonância com os princípios fundamentais de bem-estar e equilíbrio na esfera profissional e pessoal. No entanto, para que este direito à desconexão se revele inequivocamente eficaz, é, na nossa opinião, inescapável atender a determinados vetores cruciais, tais como:

1. **Precisão na Definição do Dever:** A legislação deve providenciar uma definição minuciosa e abrangente do dever de abstenção de contacto por parte do empregador. Tal definição deve ir além do mero enunciado das formas de contacto, incluindo uma contextualização dos cenários laborais e situações específicas em que esse dever se aplica;
2. **Contemplação de Situações Excepcionais:** É inegável que existem circunstâncias excepcionais e de força maior que reclamam a pronta intervenção do trabalhador, mesmo para além do horário laboral convencional. Contudo, consideramos que a legislação deve, com discernimento, prever critérios e salvaguardas que permitam distinguir tais situações de modo a evitar abusos do direito à desconexão;
3. **Sanções Adequadas:** A ausência de cumprimento do dever de abstenção de contacto por parte do empregador não pode ficar desprovida de consequências significativas. A legislação deverá contemplar sanções proporcionais e eficazes, que não apenas dissuadam o empregador de transgredir este direito, mas que também possibilitem uma reparação justa ao trabalhador afetado;

4. Promoção da Consciência e Cultura Empresarial: Para além das disposições legais, torna-se essencial a promoção da consciência sobre o direito à desconexão e a criação de uma cultura empresarial que reitere a importância do equilíbrio entre o laboral e o pessoal. Esta empreitada exige o empenhamento de empregadores e trabalhadores na adoção e cumprimento destas práticas;
5. Negociação Coletiva e Flexibilidade: Encorajar a negociação coletiva entre empregadores e representantes dos trabalhadores pode facultar a personalização das políticas de desconexão, ajustando-as às necessidades e realidades individuais de cada empresa. A flexibilidade é essencial para acomodar as nuances de diferentes ambientes laborais.

Para concluir, a recente alteração legislativa em Portugal, que incorpora o *Dever de Abstenção de Contacto*, é indubitavelmente um passo louvável na salvaguarda dos direitos dos trabalhadores. Contudo, a plena concretização deste direito requer uma abordagem mais detalhada e uma maior clareza na legislação, bem como o comprometimento efetivo dos empregadores e dos próprios trabalhadores. A procura por uma desconexão laboral genuína e eficaz deve ser encarada como um objetivo coletivo, visto que, sem mudanças profundas nesse panorama, é improvável que se alcance um equilíbrio saudável entre a esfera profissional e pessoal. Nesse sentido, urge não apenas moldar as políticas legislativas, mas também forjar uma mudança cultural que reconheça o descanso e a desconexão como elementos vitais para o bem-estar dos trabalhadores e, por conseguinte, para a harmonia da sociedade em seu todo.

4.4. Direito à Desconexão no direito comparado

4.4.1. Exemplo pioneiro francês

A França foi o primeiro país do mundo a aprovar uma lei que expressamente consagrou o direito à desconexão¹⁸⁸.

O legislador francês, consciente da crescente prevalência do tempo dedicado ao trabalho em detrimento do tempo de repouso, devido à proliferação dos novos dispositivos de trabalho digitais, promulgou a Lei 2016-1088, datada de 8 de agosto de 2016, a qual entrou em vigor a 1

¹⁸⁸ PEREIRA, Duarte Amorim – *Há vida para além do trabalho: notas sobre o direito ao repouso e a desconexão profissional in* Questões Laborais n.º 53, Coimbra: Almedina, 2019, pp-136-137.

de janeiro de 2017¹⁸⁹ e que teve como base uma decisão de 2001 da Suprema Corte da França que diz que “*o funcionário não tem obrigação de aceitar trabalhar do seu domicílio ou de levar para casa seus arquivos e ferramentas de trabalho*”¹⁹⁰ e uma decisão de 2004 da mesma corte que estabelece que um funcionário não pode ser punido por estar inacessível fora do horário de trabalho¹⁹¹.

Esta lei em questão estabeleceu que os parâmetros do "direito à desconexão" seriam estipulados através de acordos coletivos (conforme o artigo L. 3121-64). No âmbito das negociações anuais relativas à igualdade profissional entre géneros e à qualidade de vida laboral, ficou determinado que deveriam ser delineados procedimentos para o pleno exercício, por parte do trabalhador, do seu direito a desconectar-se, sendo incumbência do empregador assegurar o respeito pelos intervalos de repouso, períodos de férias e também pela esfera pessoal e familiar (nos termos do artigo L. 2242-17). Caso as negociações não atingissem um desfecho satisfatório, impunha-se, ainda assim, ao empregador a responsabilidade de instituir o direito do trabalhador a desconectar-se, o qual deveria ser formalizado num estatuto ou código de ética (nos termos do artigo L. 3121-65). Convém ressaltar que não existia uma obrigação categórica de alcançar um acordo, nem estavam previstas sanções caso o estatuto não fosse elaborado.

Em ambas as circunstâncias, é da responsabilidade do empregador solicitar ao trabalhador que não faça uso dos dispositivos de trabalho digitais, como computador, smartphone, tablet, entre outros, durante os períodos de repouso, férias ou licenças, por motivos de saúde, maternidade/paternidade, entre outros. Caso o empregador não apenas deixasse de efetuar tal solicitação, mas também encorajasse ou compulsasse o trabalhador a manter-se conectado, infringindo, assim, o seu direito ao repouso, tal atitude poderia ser enquadrada como assédio¹⁹².

¹⁸⁹ Lei sobre o trabalho, a modernização do diálogo social e a proteção da trajetória profissional conhecida como “*Lei El Khomri*”, disponível e consultada em: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032983213>;

¹⁹⁰ Labor Chamber of the Cour de Cassation (Câmara dos Trabalhadores do Supremo Tribunal da França), de 2 de outubro de 2001, n.º 99-42.727, tradução nossa, disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007046319/>;

¹⁹¹ Labor Chamber of the Cour de Cassation (Câmara dos Trabalhadores do Supremo Tribunal da França), de 17 de fevereiro de 2004, n.º 01-45.889, tradução nossa, disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007473856/>;

¹⁹² MACHADO, Carmo Sousa e OLIVEIRA, João Galamba de – *Direito à desconexão – como evitar a intrusão e a exaustão in Revista internacional de Direito do Trabalho (RDIT), Ano I, 2021, n.º 1, p.764-765*, disponível em: <https://idt.fduisboa.pt/ridt/ridt-1/direito-a-desconexao-como-evitar-a-intrusao-e-a-exaustao/>.

4.4.2. O exemplo alemão

Destaca-se que o exemplo francês, pioneiro no âmbito legislativo do Código de Trabalho, foi acompanhado por uma tendência mais ampla na Europa, com empresas sediadas em diversos países a adotarem medidas internas para garantir efetivamente o direito à desconexão dos trabalhadores.

Um caso notável ocorreu em 2012, quando a empresa alemã Volkswagen implementou uma estratégia que desativava os servidores corporativos entre as 18h15 e as 7h do dia seguinte. A razão subjacente a essa ação foi a compreensão de que, numa economia cada vez mais interconectada, a mera disponibilidade digital constante poderia acarretar sérios riscos à saúde dos colaboradores. O potencial de acesso ao trabalho 24 horas por dia, embora oferecesse flexibilidade, também resultava na dificuldade de delinear claramente os limites entre as esferas pessoal e profissional.

Este dilema não apenas afetava o bem-estar dos trabalhadores, mas também a postura das empresas. Um exemplo emblemático é a Daimler AG¹⁹³, que em 2014 introduziu o "*Mail on Holiday*", um dispositivo que automaticamente enviava respostas a e-mails recebidos durante os dias de folga dos trabalhadores, fornecendo informações alternativas de contato ou incentivando o reenvio após o retorno ao trabalho. Essas iniciativas não apenas protegiam os colaboradores, mas também defendiam os empregadores da tentação de solicitar tarefas além do horário laboral, especialmente considerando que a empresa havia fornecido smartphones aos trabalhadores.

Este é um panorama que se estendeu por várias empresas, evidenciando a crescente atenção à desconexão laboral. A disseminação do conceito de "trabalho móvel em conexão a uma rede" na Alemanha ilustra a procura por maior autonomia dos trabalhadores, mas também destaca as preocupações associadas à extensa exposição e alongamento da jornada diária.

Ademais, empresas como a BMW adotaram medidas que promovem a desconexão consciente dos trabalhadores. Sob o lema "*trabalho móvel, desconexão consciente*", essa abordagem permite aos trabalhadores que optem por essa modalidade terem o direito de não estar disponíveis para a empresa após o horário de trabalho. Isso é acordado entre as partes, estabelecendo claramente as condições de trabalho, os períodos de disponibilidade e indisponibilidade, proporcionando um equilíbrio crucial entre as esferas profissional e pessoal¹⁹⁴.

¹⁹³ MOREIRA, Teresa Coelho - *O direito à desconexão dos trabalhadores in* Questões Laborais, n.º 49, Coimbra: Almedina, Jul/Dez 2016, p.22;

¹⁹⁴ Acordo de empresa Flexibel arbeiten, bewusst abschalten do Grupo BMW.

Consequentemente, é patente que a negociação coletiva assume um papel determinante na formulação de limites que assegurem um efetivo direito à desconexão para os trabalhadores móveis. Recentemente, o embate entre o sindicato "IG Metall" e o patronato, que culminou na redução das horas de trabalho semanal, enfatiza um progresso decisivo na consideração da vida pessoal do trabalhador e na sua capacidade de conciliar as esferas pessoal e profissional. Este conjunto de exemplos realça um movimento crescente nas organizações europeias, de modo a conciliar as inovações laborais com a proteção da saúde mental e do equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores.

4.4.3. Espanha

Por influência da legislação francesa supramencionada, em Espanha foi reconhecida a importância da desconexão digital como um requisito essencial nas relações laborais, mediante o artigo 88 da Lei Orgânica de Proteção de Dados e Garantia de Direitos Digitais, que entrou em vigor em 6 dezembro de 2018¹⁹⁵. Esta disposição legal estipula que os trabalhadores, tanto no setor público como no privado, detêm o direito a que, fora das suas horas de trabalho regulares, os empregadores respeitem os momentos de repouso, licenças, férias e, igualmente, a sua esfera pessoal e familiar. Contudo, é de salientar que, ao contrário da lei francesa, a legislação espanhola não apresenta uma definição concreta do conceito de direito à desconexão, delegando tal delimitação ao desfecho das negociações coletivas. Este facto tem gerado argumentações a favor de uma abordagem mais precisa, nomeadamente, no que concerne à definição inequívoca do que engloba o tempo de repouso¹⁹⁶.

Recentemente, o *Real Decreto-ley* 28/2020, datado de 22 de setembro, reforçou a responsabilidade dos empregadores no asseguramento da desconexão digital, estipulando restrições na utilização das NTIC durante os períodos de descanso dos trabalhadores em regime de teletrabalho¹⁹⁷.

¹⁹⁵ Para mais informações ver MARAÑÓN, María Luisa Molero – *El derecho a la desconexión digital y la conciliación de responsabilidades entre la vida profesional y familiar* em Trabalho na Era digital: que direito?, pp. 485-505;

¹⁹⁶ GÁMEZ, María Rosa Vallecillo – *El derecho a la desconexión digital: perspectiva comparada y riesgos asociados*, Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, volume 8, n.º 1, 2020, pp. 217;

¹⁹⁷ MACHADO, Carmo Sousa e OLIVEIRA, João Galamba de – *Direito à desconexão – como evitar a intrusão e a exaustão* in Revista internacional de Direito do Trabalho (RDIT), Ano I, 2021, n.º 1, p. 766-767, disponível em: <https://idt.fduisboa.pt/ridt/ridt-1/direito-a-desconexao-como-evitar-a-intrusao-e-a-exaustao/>.

4.4.4. Itália

No ano de 2016, seguindo o exemplo pioneiro da França, a Itália também entrou na discussão sobre o direito à desconexão. Dois projetos de Lei foram apresentados no Senado italiano, com o intuito de regulamentar esse direito emergente. Especificamente, o Projeto de Lei Número 2229 propôs que os trabalhadores tivessem o direito de desconectar-se de dispositivos tecnológicos e plataformas online, sem sofrer qualquer tipo de repercussão no que diz respeito ao seu vínculo empregatício ou salário. Num momento significativo em 14 de junho de 2017, o direito à desconexão foi incorporado à legislação quando a Lei Número 81/2017 sobre *Smart Working* foi promulgada, a qual tinha como objetivo atualizar as regulamentações ultrapassadas do país relacionadas ao teletrabalho, além de fornecer uma estrutura para novas formas de trabalho remoto e melhorar o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos trabalhadores¹⁹⁸.

Na Itália, o "*smart work*" é definido como trabalho sem restrições específicas em termos de horários ou locais. Isso permite que o trabalho seja realizado parcialmente em casa ou em outro local, desde que adequado para a realização das tarefas. Empregador e funcionário devem chegar a um acordo por escrito sobre os termos e condições do "*smart working*", incluindo os períodos de descanso dos trabalhadores, bem como as medidas técnicas e organizacionais necessárias para garantir o direito à desconexão do funcionário¹⁹⁹.

Uma diferença importante entre a legislação italiana e a de França e Espanha é que na Itália o direito à desconexão limita-se aos trabalhadores que estão adotando o "*smart work*", não se aplicando, de forma geral, a toda a força de trabalho. Desde a promulgação da lei, houve um aumento substancial no "*smart working*". Enquanto cerca de 250 mil trabalhadores italianos estavam envolvidos em formas flexíveis de trabalho em outubro de 2016²⁰⁰, esse número aumentou para mais de 570 mil em outubro de 2019²⁰¹. O governo italiano também mencionou repetidamente o "*smart working*" em decretos publicados em 2020, em resposta à crise da Covid-19, promovendo e facilitando o trabalho remoto durante a pandemia²⁰².

¹⁹⁸ Lei n.º 81 de 22 de maio de 2017 disponível em: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/13/17G00096/sg>;

¹⁹⁹ *Ibidem*, art.º 19;

²⁰⁰ <https://www.corporatelifewire.com/top-story.html?id=the-new-regulation-on-smart-working-in-italy>;

²⁰¹ <https://www.warwicklegal.com/news/326/italy-smart-working-agile-performing-and-increasing>;

²⁰² Especialmente o decreto 34/2020 disponível em: <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2020/D-L-19-maggio-2020.pdf>.

4.4.5. Bélgica

A influência da legislação francesa também se fez sentir na Bélgica, com o tema do direito à desconexão sendo abordado pela primeira vez por meio do Projeto de Lei n.º 54-2203. Mais tarde, esse direito foi formalizado no ordenamento jurídico belga por meio da "Lei para o Fortalecimento do Crescimento Económico e Coesão Social" de 26 de março de 2018²⁰³. É importante destacar os artigos 15º a 17º da Secção 2 dessa lei, que tratam especificamente da consulta sobre desconexão e uso de meios digitais de comunicação.

No entanto, ao analisar essa legislação, é evidente que o direito à desconexão não foi consagrado de maneira expressa na lei. Os trabalhadores não têm o direito automático de se desconectar após o horário de trabalho. Em vez disso, a lei oferece a possibilidade de discutir a questão da desconexão e do uso de ferramentas digitais entre o empregador e o Comité/Comissão de Prevenção e Proteção no Trabalho. Na ausência dessas entidades, a discussão pode ocorrer com a delegação sindical, ou, se esta também não estiver presente na empresa, diretamente com os trabalhadores, conforme estabelecido nos artigos 52º e 53º da Lei de Bem-Estar no Trabalho.

É importante notar que essas disposições se aplicam principalmente a empregadores cujas empresas estejam sujeitas à Lei dos Acordos Coletivos de Trabalho e Comités Conjuntos de 5 de dezembro de 1968. Isso significa que, na prática, a legislação se aplica principalmente a empresas do setor privado com mais de 50 trabalhadores.

O resultado dessas discussões é a possibilidade de o Comité emitir uma proposta ou parecer para o empregador, mas não existe uma obrigação legal para que o Comité emita tal proposta, nem para que o empregador a acate. Portanto, essas discussões acabam por ser recomendações não vinculativas.

Comparando essa abordagem com a legislação francesa, vemos semelhanças, uma vez que ambas oferecem espaço para discussões, não impondo, por sua vez, obrigações estritas. No entanto, a legislação belga difere ao não especificar a periodicidade das reuniões, deixando isso à discricção das partes envolvidas. Isso pode permitir uma abordagem mais flexível, uma vez que qualquer trabalhador pode levantar questões sobre a desconexão, resultando em discussões mais ágeis.

²⁰³ Lei para o Fortalecimento do Crescimento Económico e Coesão Social, de 26 de março de 2018, disponível em: https://www.ejustice.iust.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2018032601&table_name=loi.

Contudo, apesar desses esforços, a legislação belga ainda é criticada por não garantir efetivamente o respeito pelos períodos de descanso, férias e outras licenças, bem como por não preservar adequadamente a saúde dos trabalhadores e sua vida pessoal e familiar. Essas limitações são ainda mais evidentes quando comparadas com leis mais abrangentes, como a Lei de Bem-Estar no Trabalho de 4 de agosto de 1996 e o Código sobre o Bem-Estar de 28 de abril de 2017, que oferecem maior proteção aos direitos dos trabalhadores no contexto da segurança e saúde no trabalho na Bélgica.

4.4.6. Chile

Fora do contexto europeu, o Chile despontou como o primeiro país a considerar seriamente a implementação do direito à desconexão digital, acabando por ser o pioneiro na efetiva consagração desse direito. Em 2017, à semelhança da França, que estava prestes a consagrar o direito à desconexão, o Chile também viu um projeto de lei²⁰⁴ relevante ser apresentado. Esta iniciativa culminou na fusão de duas iniciativas legislativas, listados nos Boletins 11110-13 e 1224-13, ambos com o objetivo primordial de reconhecer o direito à desconexão digital para trabalhadores, quer do setor público, quer do setor privado, nos períodos fora do seu horário de trabalho.

O Boletim 11110-13 de 25 de janeiro de 2017 propôs duas importantes modificações na legislação laboral chilena. Primeiramente, defendeu a inclusão do direito à desconexão digital no artigo 10º, parágrafo 5, do Código do Trabalho chileno. Isso implicaria que os contratos de trabalho deveriam explicitar as horas durante as quais o empregador estaria proibido de entrar em contacto com o trabalhador, tornando-se um elemento obrigatório desses contratos. Além disso, o Boletim propôs a inclusão da discussão sobre o direito à desconexão nas negociações coletivas.

Adicionalmente, este Boletim também previu a adição de um novo artigo, o artigo 21 bis, ao Código do Trabalho chileno, que expressamente consagraria o direito à desconexão para garantir "*o respeito pelo seu tempo de descanso, licenças médicas, licenças e férias, bem como a sua privacidade pessoal e familiar.*" Este direito seria adaptado às especificidades de cada relação laboral.

²⁰⁴ Projeto- Lei, disponível em: <https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=12816&prmBoletin=12284-13.4>.

No entanto, a proposta também continha exceções, incluindo situações imprevisíveis e urgentes, bem como para trabalhadores sujeitos a "turnos de emergência, chamadas ou tempos de espera."

A 4 de abril de 2019, o Boletim n.º 12.284-13 de 29 de novembro de 2018 foi consolidado com o Boletim n.º 11.110-13, e também se previu a alteração do Estatuto Administrativo. No Estatuto Administrativo, foi proposta a inclusão do artigo 65 bis, que apresentava uma redação semelhante à do artigo 21 bis do Código do Trabalho, mas com uma diferença crucial: as exceções não foram especificadas, deixando essa decisão ao critério do superior hierárquico do trabalhador²⁰⁵.

Contudo, apesar das expectativas geradas pelo Projeto de Lei, o direito à desconexão digital no Chile foi, na prática, implementado apenas para teletrabalhadores, através da Lei 21.220 de 26 de março de 2020, no artigo 152º *quáter* J). Essa lei introduziu novas disposições relacionadas ao teletrabalho e trabalho remoto na legislação laboral chilena.

Essa mudança representou um retrocesso em relação à proposta inicial, uma vez que restringiu o âmbito de aplicação do direito à desconexão digital. A lei aplica-se apenas a teletrabalhadores que não estejam sujeitos a limites máximos de tempo de trabalho ou a trabalhadores remotos com horários flexíveis, com a garantia de pelo menos 12 horas contínuas de desconexão num período de 24 horas.

Um aspeto notável nesta lei chilena é a ênfase no dever do empregador, mais do que no direito do trabalhador. Enquanto outras legislações não especificavam claramente a proibição de contato por parte do empregador, esta lei chilena explicitamente afirma que o empregador não pode contactar o trabalhador durante o período de desconexão, o que se revela muito positivo.

No entanto, à semelhança de outros países, permanece o desafio de não haver sanções associadas caso o empregador não cumpra esse dever.

²⁰⁵ Veja-se, nesse sentido, o artigo 65 bis: "*Los funcionarios públicos y trabajadores a honorarios que se desempeñen con jornada determinada, tendrán derecho a la desconexión digital, fuera de la jornada laboral, con el fin de garantizar el respeto de su tiempo de descanso, licencias médicas, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar*" disponível em: <https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=12816&prmBoletin=12284-13>.

4.5. Responsabilidade pela violação do Direito à Desconexão

A problemática da conectividade ininterrupta emerge como uma questão de relativa contemporaneidade, mas o período transcorrido desde o seu reconhecimento tem sido suficiente para demonstrar que o atual enquadramento jurídico-laboral não se mostra capaz de restringir eficazmente essa nova realidade e, adicionalmente, prevenir as suas consequências indesejáveis. Nesse contexto, emerge imperativa a necessidade de uma resposta por parte do âmbito legal que rege o Trabalho.

Na nossa ótica, a resolução deste desafio não deve ser concebida unicamente através da mera consagração isolada de um "direito à desconexão do trabalhador" ou de um "dever de não conexão por parte do empregador". A abordagem requer um reconhecimento de que tanto o trabalhador quanto o empregador partilham a responsabilidade pelo êxito de quaisquer medidas destinadas a garantir uma desconexão efetiva do ambiente laboral. Esta abordagem enfatiza a ideia de coresponsabilização. As análises prévias conduziram-nos à conclusão de que a instituição expressa do "direito à desconexão do trabalhador" carece de pertinência se não vier acompanhada da obrigação do empregador de se abster de promover uma conexão disruptiva.

Nesse sentido, é patente que a abordagem necessária para prevenir situações de conectividade constante deve originar-se da necessidade de regular a postura da entidade empregadora e sublinhar a sua responsabilidade em garantir uma desconexão eficaz do trabalhador durante os períodos de não-atividade laboral. No entanto, é crucial compreender que qualquer medida será enfraquecida se não espelhar a importância de reconhecer igualmente a responsabilidade do trabalhador em alcançar uma desconexão genuína.

Portanto, é de extrema importância incorporar explicitamente no *corpus* jurídico a obrigação do empregador de se abster de perturbar o trabalhador com solicitações profissionais durante os momentos de repouso. Esta medida procura conferir ao sistema laboral uma resposta decisiva e dirigida à raiz do problema, que é o comportamento disruptivo do empregador em relação às normas legais.

Entretanto, para garantir a implementação concreta do dever de não conexão por parte da entidade empregadora, é imperativo que o sistema laboral estabeleça a necessidade de adotar, em cada empresa, medidas preventivas e garantir a execução deste dever. Evitar a imposição de normas rígidas à entidade empregadora é aconselhável; em vez disso, a legislação poderia exemplificar alguns dos possíveis mecanismos que as empresas - em colaboração com as

estruturas representativas dos trabalhadores - poderiam implementar, atendendo às suas particularidades. Estes podem incluir a segregação de contactos pessoais e profissionais dos trabalhadores, sessões de formação sobre o uso adequado das tecnologias e as implicações do uso excessivo e contínuo, além de dispositivos eletrónicos que bloqueiem as comunicações durante os períodos de descanso.

É igualmente crucial prever sanções para casos de incumprimento deste dever. A aplicação de eventuais infrações laborais parece ser uma medida apropriada neste contexto.

Contudo, como mencionado no início, para assegurar uma desconexão genuína, o dever imposto ao empregador deve ser complementado por uma postura convergente por parte do trabalhador. Não se pode subestimar a necessidade de que o próprio trabalhador se desconecte do contexto profissional durante os momentos de repouso. Educar o trabalhador sobre a importância de efetivamente desfrutar dos seus períodos de descanso pode ser alcançado por meio de programas educativos que abordem o uso excessivo e contínuo das tecnologias, com ênfase nas consequências para o próprio trabalhador e para a comunidade empresarial, que surgem quando o seu tempo de descanso é desconsiderado.

Em síntese, a solução para a desconexão profissional depende tanto da educação individual quanto da regulamentação a nível empresarial. Acreditamos que o caminho para assegurar que o período de descanso corresponda verdadeiramente a uma desconexão do âmbito profissional repousa na partilha de responsabilidades entre empregador e trabalhador. Esta colaboração de responsabilidades é fundamental para alcançar eficácia. Responsabilizar o empregador pelo não cumprimento da desconexão, bem como pela implementação de medidas organizacionais para garantir a mesma, e, simultaneamente, responsabilizar o trabalhador pela sua desconexão, através do cumprimento das medidas implementadas e pela vivência consciente do seu tempo de descanso. Esta abordagem abraça tanto a faceta normativa quanto a individual, permitindo que a desconexão profissional seja uma realidade sólida e colaborativa.

4.5.1. A violação do repouso do trabalhador pelo empregador - Assédio moral?

Conforme expressamente afirmado por TERESA COELHO MOREIRA²⁰⁶, cujo entendimento subscrevemos integralmente, “*a maioria das pessoas mantém os seus dispositivos móveis junto a si, no bolso, na carteira, na roupa que veste e, à noite, próximo da cama*”, pelo que, neste contexto contemporâneo, estamos diante de um incessante “bombardeamento” ao trabalhador, com e-mails, perguntas constantes, mensagens sempre urgentes, pedidos de elaboração de relatórios sempre inadiáveis²⁰⁷. Tal realidade não pode ser negligenciada, potencialmente culminando numa forma de assédio que se enquadra nos termos delineados e sancionados pelo artigo 29.º do Código do Trabalho²⁰⁸.

Neste seguimento, o conceito de assédio abrange uma série de comportamentos que almejam ou acarretam um ambiente hostil e desconfortável, levando, por vezes, o afetado a ponderar a rescisão do contrato laboral em virtude da pressão enfrentada. Este conceito, no nosso contexto, tende a aproximar-se mais de uma forma de assédio moral, também conhecido como “*mobbing*”²⁰⁹. Esta prática persecutória reiterada, geralmente perpetrada por superiores hierárquicos ou pelo empregador, tem como intento ou consequência afetar a dignidade do visado, ainda que não como objetivo, podendo causar danos, como *stress* e/ou *burnout*, afetando gravemente a sua saúde²¹⁰.

Numa eventual transposição da violação do dever de abstenção para o quadro do assédio moral, é imperativo verificar se se satisfazem os requisitos essenciais. Importa realçar que a jurisprudência não exhibe uniformidade na definição do que configura assédio, dada a natureza complexa destas situações, frequentemente carentes de clareza na caracterização. Tal situação clama por uma avaliação casuística minuciosa para discernir a natureza subjacente.

Além disso, uma análise mais aprofundada do fenómeno da conexão permanente revela a sua ligação intrínseca com o direito à desconexão. A crescente penetração da tecnologia no

²⁰⁶ MOREIRA, Teresa Coelho – *Estudos de Direito do Trabalho*, Vol. II, Coimbra: Almedina, 2016, p. 95;

²⁰⁷ AMADO, João Leal – *Desconexão profissional: direito ou dever?* in Trabalho na era digital: que direito?, Estudos APODIT 9, AAFDL, 2022, p. 479;

²⁰⁸ Neste sentido, o artigo 29.º do CT estabelece o seguinte: “1 - É proibida a prática de assédio. 2 - Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;”;

²⁰⁹ DRAY, Guilherme – *Anotação ao art. 29, in Código do Trabalho Anotado*, 12ª Edição, Coimbra: Almedina, 2020, p. 141;

²¹⁰ AMADO, João Leal – *Desconexão profissional: direito ou dever?* in Trabalho na era digital: que direito?, Estudos APODIT 9, AAFDL, 2022, p. 480.

ambiente de trabalho tem suscitado preocupações sobre a falta de fronteiras claras entre as horas de trabalho e os momentos de descanso. A disponibilidade constante de comunicações de trabalho pode sobrecarregar os trabalhadores, invadindo o seu espaço pessoal e dificultando a desconexão. Esta interligação entre a conexão permanente e o direito à desconexão é fundamental para a compreensão das implicações mais amplas deste cenário.

Neste sentido, é possível identificar três elementos que concorrem para delinear uma possível situação de assédio: o elemento material, o temporal e o volitivo²¹¹. O elemento material²¹² abrange os comportamentos do assediante em relação ao assediado, devendo tais ações ser suficientemente graves para comprometer a dignidade do trabalhador. Cumpre destacar que, embora comportamentos censuráveis ocorram isoladamente, não se configuram como assédio a menos que a reiteração e continuidade temporal estejam presentes. Finalmente, o elemento volitivo remete para a intenção do assediante, isto é, os atos reprováveis realizados de forma contínua devem ter um propósito ilícito ou eticamente condenável²¹³.

Numa análise mais concreta, um trabalhador cujo direito ao repouso seja constantemente interrompido, comprometendo assim a harmonização entre a sua vida pessoal e profissional, poderia enquadrar-se nestes elementos²¹⁴? O comportamento do empregador tornar-se-ia ilícito no momento em que demanda que o trabalhador exerça atividades para além dos limites temporais acordados. No entanto, este comportamento não atingiria o limiar da gravidade necessário para caracterizar uma situação de assédio se ocorresse esporadicamente. A verdadeira problemática residiria no cenário em que o empregador exige, direta ou indiretamente, uma disponibilidade excessiva dos trabalhadores, prejudicando assim gravemente o seu direito ao descanso. Quanto ao elemento volitivo, embora seja difícil inferir uma intenção prejudicial por parte do empregador, a lei não exige esta relação direta.

Posto isto, é evidente que casos de transgressão do dever de abstenção podem, por vezes, assemelhar-se a situações de assédio, embora não de forma automática. A infração do dever de abstenção poderia eventualmente evoluir para uma situação de assédio, mas essa transformação não é obrigatória.

²¹¹ PEREIRA, Rita Garcia – *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho* – Contributo para a sua conceptualização, Coimbra Editora, 2009, pp. 84-85;

²¹² *Idem*;

²¹³ PEREIRA, Rita Garcia – *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho* – Contributo para a sua conceptualização, Coimbra Editora, 2009, pp. 84-85;

²¹⁴ Sobre esta questão, MOREIRA, Teresa Coelho, questiona com inteira razão: “*A dignidade da pessoa humana, conceito polissémico, permite no Direito do Trabalho proteger os trabalhadores contra atividades ou condições de trabalho particularmente excessivas. E não será o que acontece com estes novos tempos de trabalho? Não será a política de estar constantemente online, de não poder usufruir do necessário descanso e repouso, um atentado à dignidade humana dos trabalhadores?*” in *Questões Laborais* n.º 49, Coimbra: Almedina, 2017, cit., p.25.

Em suma, partilhamos da opinião de JOÃO LEAL AMADADO²¹⁵ quando este afirma que *“talvez não fosse pior que o legislador fosse mais explícito e previsse expressamente, na letra da lei, a possibilidade de a violação do tempo de desconexão profissional por parte da empresa integrar a prática de assédio moral.”*. Portanto, é imperativo que, juntamente com a definição de políticas mais claras de desconexão, haja também um enquadramento jurídico adequado para proteger os direitos dos trabalhadores e garantir um equilíbrio saudável entre o trabalho e a vida pessoal, especialmente no contexto desafiador do teletrabalho e das demandas digitais constantes.

²¹⁵ AMADO, João Leal – *Desconexão profissional: direito ou dever?* in Trabalho na era digital: que direito?, Estudos APODIT 9, AAFDL, 2022, cit., p. 480.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em pleno século XXI, testemunhamos uma transição significativa na esfera laboral, moldada por eventos globais de grande envergadura, impulsionada pela onda ininterrupta da globalização e pela proliferação das Tecnologias de Informação e Comunicação. Esta dinâmica transformadora conduziu a uma reconfiguração profunda do trabalho, onde a procura incessante pela competitividade e a demanda por flexibilidade se tornaram os faróis orientadores. Neste cenário, sob a égide da emergente sociedade da informação, o regime de teletrabalho emergiu como uma expressão notável dessa mudança de paradigma laboral.

Portugal, pioneiro nesta trajetória, estabeleceu os fundamentos legais do teletrabalho já em 2003, ancorando essa modalidade no seio do setor privado por meio dos artigos 165.º a 171.º do Código do Trabalho. Ao longo dos anos, esse regime evoluiu, adaptando-se a um contexto laboral em constante mutação, e ganhou destaque com as medidas excepcionais adotadas durante a pandemia. Esta evolução normativa e a experiência acumulada durante esse período atribuem um tom otimista ao panorama laboral. No entanto, é fundamental compreender que, para além das inúmeras vantagens que o teletrabalho oferece, este método também traz consigo preocupações inquietantes.

Uma das questões mais complexas que emerge neste contexto é a necessidade de uma delimitação precisa das fronteiras que separam a esfera laboral da esfera pessoal. Esta demarcação tornou-se um desafio complexo no teletrabalho contemporâneo, onde as fronteiras tradicionais entre o espaço profissional e o espaço pessoal tendem a esbater-se. É importante, contudo, ressaltar que o direito à desconexão, embora tenha ganhado destaque no contexto do teletrabalho, revela-se como uma preocupação transversal a diversas modalidades de trabalho.

Posto isto, a habilidade de se desligar do trabalho, preservando momentos de repouso e dedicação à vida pessoal, não é um pormenor periférico, mas sim um desafio premente que modelará a saúde física e mental dos trabalhadores.

Neste sentido, o teletrabalho, ao facultar uma integração mais flexível entre as esferas laboral e pessoal, exige bases sólidas para garantir o direito à desconexão, fomentando uma harmonização saudável entre as exigências laborais e a qualidade de vida dos trabalhadores, sendo que a controvérsia subjacente ao direito à desconexão desdobra-se num desafiante contexto societário, permeado pelo avanço tecnológico e pela intensa concorrência no seio empresarial.

Esta conjuntura incita uma constante expectativa de disponibilidade por parte dos trabalhadores, dando azo a uma reflexão profunda sobre as implicações dessa interligação incessante.

Nesta encruzilhada, repousa a essência da definição do tempo de trabalho, cuja configuração, tanto a nível nacional como europeu, tem negligenciado as mudanças na configuração do labor na atualidade. Desta constatação, emerge a premente necessidade de uma atualização abrangente para refletir a complexa realidade do ambiente laboral contemporâneo.

Como examinámos ao longo da dissertação, a problemática da constante interconexão no ambiente laboral não é recente, como atestam a introdução de legislação em sistemas estrangeiros a partir de 2016, com os primeiros passos em Portugal ocorrendo em 2017. Não obstante, somente no cenário da pandemia de COVID-19, quando os problemas resultantes da hiperconetividade se tornaram mais flagrantes devido à difusão massiva do teletrabalho, o tema voltou a figurar proeminentemente no cenário parlamentar português.

É neste pano de fundo que emergiram diversas propostas de lei com o intuito de regulamentar o direito à desconexão, culminando na promulgação da Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro. Não obstante, a implementação desta lei não resultou num direito concreto, mas sim num imperativo de abstenção de contacto por parte do empregador, partindo do princípio de que, do lado do trabalhador, já existe um direito ao repouso. Entretanto, defendemos que a consagração explícita do direito à desconexão permanece relevante.

Com efeito, a maneira como este imperativo foi articulado demonstra ser insuficiente, uma vez que não abarca todas as possíveis formas de contacto no âmbito da relação laboral, pelo que o legislador deveria ter adotado uma abordagem mais abrangente. A existência de diferentes modelos de organização do tempo de trabalho não deve, nem pode, ser usada como escudo para abusos por parte dos empregadores, permitindo-lhes exigir uma conectividade ininterrupta.

Por último, uma das críticas levantadas em relação ao imperativo de abstenção de contacto por parte do empregador é a consequência prevista em caso de incumprimento: uma infração grave. A nosso ver, seria mais apropriado prever uma consequência que afetasse diretamente a parte mais prejudicada, ou seja, o trabalhador. Poderíamos considerar situações já regulamentadas, como o assédio moral.

Encerrando este percurso, reconhecemos os esforços do legislador em abordar esta questão, de inegável relevância nos dias de hoje. Todavia, o desafio reside ainda na mentalidade, tanto dos empregadores como dos trabalhadores. Sem alterações profundas nesta esfera, é improvável que possamos alcançar uma verdadeira desconexão laboral, que permita a conciliação

genuína entre a esfera profissional, pessoal e familiar, bem como a plena vivência do direito ao repouso. Portanto, é imperativo não apenas moldar as políticas legislativas, mas também fomentar uma mudança cultural que reconheça o valor do descanso e da desconexão como elementos essenciais para o bem-estar dos trabalhadores e, por extensão, para a saúde da sociedade como um todo.

Em resumo, as medidas em curso, apesar de representarem um passo na direção certa, carecem de uma abordagem mais abrangente e do empenho efetivo de empregadores e trabalhadores, visto que a procura por uma desconexão laboral exige um compromisso conjunto. Empregadores, trabalhadores, legisladores e sociedade em geral têm um papel a desempenhar na promoção do direito à desconexão. Ao fazê-lo, estaremos a construir um futuro onde o trabalho seja uma parte realizadora e gratificante da vida, em vez de uma fonte constante de exaustão e *stress*. O caminho está traçado, cabe-nos agora trilhá-lo com determinação, conscientes do impacto positivo que esta mudança pode trazer para todos os envolvidos.

Lista Bibliográfica

AMADO, João Leal – *Contrato de Trabalho – Noções Básicas*, 3ª edição, ISBN: 9789724080147, Coimbra, Almedina, 2019.

– Desconexão profissional: direito ou dever? *in Trabalho na era digital: que direito?*, Estudos APODIT 9, ISBN: 9789726297697, AAFDL, 2022.

– AMADO, João Leal, ROUXINOL, Milena Silva, VICENTE, Joana Nunes, SANTOS, Catarina Gomes e MOREIRA, Teresa Coelho – *Direito do Trabalho – relação individual*, ISBN: 9789724082141, Coimbra, Almedina, 2019.

BATALHA, António Lopes – *A Alienabilidade no Direito Laboral: Trabalho no Domicílio e Teletrabalho*, 1.ª Edição: Edições Universitárias Lusófonas, Setembro de 2007, ISBN: 9789728881375.

CARVALHO, António Nunes de – “O COVID-19 (des)organizou o tempo de trabalho” *in Tempo de Trabalho e Tempos de Não Trabalho*, ISBN: 9789726291886, Lisboa, AAFDL Editora, 2018.

CORDEIRO, António Menezes – *Manual de Direito de Trabalho*, ISBN: 9789724004785, Coimbra, Almedina, 1999.

– Direito do Trabalho, I, ISBN: 9789724076843, Coimbra, Almedina, 2018.

CRESPO, Nuno e SIMÕES, Nàdia – *Mercado de Trabalho em Portugal – Do teletrabalho ao salário mínimo*, ISBN: 9789896946814, Actual Editora, 2022.

D'ANGELO, Isabele – “Work in progress” *in Revista Questões Laborais n.º 57*, ISBN: 9780872826571, Coimbra, Almedina, 2021.

DRAY, Guilherme – *Direito do Trabalho e Cidadania - O Sentido do Direito do Trabalho*, ISBN: 9789894004530, Coimbra, Almedina, 2022.

– “Anotação ao art. º29”, *in “Código do Trabalho Anotado”*, 13ª Edição, ISBN: 9789724084985, Coimbra, Almedina, 2020.

FERNANDES, António Monteiro – *Direito do Trabalho*, 20.^a Edição, ISBN: 9789724089201, Coimbra, Almedina, 2020.

– “O teletrabalho – um feixe de problemas” in *Revista Questões Laborais n.º 60*, ISBN: 9780872826601, Coimbra, Almedina, 2022.

FERNANDES, Francisco Liberal – “Organização do trabalho e tecnologias de informação e comunicação (Exhausted but unable to disconnect)” in *Revista Questões Laborais n.º 50*, ISBN: 9780872800502, Coimbra, Almedina, 2018.

– “O dever de o empregador se abster de contactar o trabalhador” in *Revista Questões Laborais n.º 60*, ISBN: 9780872826601, Coimbra, Almedina, 2022.

FERNANDEZ, António Barrero – *El teletrabajo*, 1.^a edição, ISBN: 9788482383392, editorial Agata, 1999.

LEITÃO, Luís Menezes – *Direito do Trabalho*, 7.^a edição, ISBN: 9789724093857, Coimbra, Almedina, 2021.

MARTINEZ, Pedro Romano – *Direito do Trabalho*, Edições Almedina, 10.^a edição, ISBN: 978-9894003922, 2022.

MOREIRA, Teresa Coelho – *Direito do Trabalho na Era Digital*, ISBN: 9789724097756, Coimbra, Almedina, 2021;

– *Estudos de Direito do Trabalho – Volume II*, ISBN: 9789724066172, Coimbra, Almedina, 2016.

– “Teletrabalho e privacidade” in *Revista Questões Laborais n.º 60*, ISBN: 9780872826601, Coimbra, Almedina, 2022.

– “O direito à desconexão dos trabalhadores” in *Revista Questões Laborais n.º 49*, ISBN: 9780872826496, Coimbra, Almedina, 2017.

NILLES, Jack – *Strategies for Managing the Virtual Workforce*, ISBN: 9780471293163, John Wiley & Sons, Inc., 1998.

PEREIRA, Duarte Amorim – “Há vida para além do trabalho: notas sobre o direito ao repouso e a desconexão profissional” in *Questões Laborais* n.º 53, ISBN: 9780872826533, Coimbra, Almedina, 2019.

PEREIRA, Rita Garcia – *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho – Contributo para a sua conceptualização*, ISBN: 9789723216615, Coimbra Editora, 2009.

RAMALHO, Maria do Rosário – *Tratado do Direito do Trabalho: Parte IV – Contratos e regimes especiais*, 1.ª edição, ISBN: 9789724080543, Coimbra, Almedina, 2019.

– RAMALHO, Maria do Rosário e MOREIRA, Teresa Coelho – *COVID-19 E Trabalho: O dia seguinte*, ISBN: 9789726295990, Lisboa, AAFDL Editora, 2020.

– RAMALHO, Maria do Rosário, CARVALHO, Catarina de Oliveira e VICENTE, Joana Nunes

– *Work in a digital era: legal challenges: Trabalho na era digital: que direito?*, ISBN: 9789726297697, AAFDL: Alameda da Universidade, Lisboa, 2022.

REBELO, Glória – *Estudos de Direito de Trabalho*, ISBN: 9789726189992, Edições Silabo, 2019.

– *Teletrabalho e Privacidade – Contributos e Desafios para o Direito do Trabalho*, ISBN: 9789728871000, Editora RH, 2004.

– *Trabalho e Igualdade: mulheres, teletrabalho e trabalho a tempo parcial*, ISBN: 9789727741366, Celta Editora, 2002.

REDINHA, Maria Regina – “A noção do teletrabalho na Lei 83/2021, de 6 de dezembro” in *Revista Questões Laborais* n.º 60, ISBN: 9780872826601, Coimbra, Almedina, 2022.

SOUSA, Maria José – *Teletrabalho em Portugal – Difusão e condicionantes*, ISBN: 9789727221950, FCA – Editora de Informática, 1999.

VICENTE, Joana Nunes – “A nova disciplina do acordo para a prestação de teletrabalho – comentários aos artigos 166.º e 167.º do Código do Trabalho” in *Revista Questões Laborais* n.º 60, ISBN: 9780872826601, Coimbra, Almedina, 2022.

Sítios na Internet

LEITE, Jorge – “Direito do Trabalho – Notas Sumárias”, in *RED – Revista Eletrónica de Direito*, 2016, disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/87373/2/164464.pdf>, consultado a 27/12/2022.

“Novo regime do teletrabalho em Portugal”, disponível em: <https://www.beluz.com/pt/publicacoes/em-portugues/item/11436-novo-regime-do-teletrabalho-em-portugal.html>, consultado a 28/12/2022.

“O teletrabalho e a Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro (breves considerações)”, disponível em: <https://www.tofadvogados.com/post/o-teletrabalho-e-a-lei-n-%C2%BA-83-2021-de-6-de-dezembro-breves-considera%C3%A7%C3%B5es>, consultado a 29/12/2022.

MOREIRA, Teresa Coelho – “Teletrabalho em tempos de pandemia: Algumas questões”, in *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, ano I/2021/N.º 1, disponível em: <https://idt.fdlisboa.pt/3d-flip-book/revista-1/>, consultada a 3/2/2023.

“Livro Verde Sobre o Futuro do Trabalho 2021”, disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBQAAAB%2bLCAAAAAAABAAzNLQwMQMAqSscTAUAAAA%3d>, consultado a 3/2/2023.

“Teletrabalho: da oportunidade e da bondade de uma nova lei”, disponível em: <https://www.publico.pt/2021/12/30/opiniao/opiniao/teletrabalho-oportunidade-bondade-nova-lei-1990231>, consultado a 7/2/2023.

“A regulação do teletrabalho numa Europa pós-covid 19”, disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/publications/regulating-telework-post-covid-19-europe>, consultado a 9/3/2023.

“Mais de um milhão de pessoas em teletrabalho. Só 30% devido à covid”, disponível em: <https://eco.sapo.pt/2022/08/16/mais-de-um-milhao-de-pessoas-em-teletrabalho-so-30-devido-a-covid/>, consultado a 12/3/2023.

“Regras e direitos para o teletrabalho”, disponível em: <https://www.deco.proteste.pt/dinheiro/emprego/dicas/regras-direitos-para-teletrabalho>, consultado a 10/4/2023.

“Teletrabalho”, disponível em: [https://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/CentroInformacao/COVID-19Adaptar%20os%20locais%20de%20trabalhoProteger%20os%20trabalhadores/Paginas/Teletrabalho.aspx](https://www.act.gov.pt/(pt-PT)/CentroInformacao/COVID-19Adaptar%20os%20locais%20de%20trabalhoProteger%20os%20trabalhadores/Paginas/Teletrabalho.aspx), consultado a 10/4/2023.

REDINHA, Maria Regina Gomes – “Teletrabalho: Anotação aos artigos 233º a 243º do Código do Trabalho de 2003”, disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/18645/2/39958.pdf>, consultado a 20/4/2023.

BARATA, Mário Simões – “O regime jurídico do teletrabalho, em Portugal” in *Revista Ibérica do Direito*, Vol. I, nº I, ano 2020, disponível em: <https://revistaibericadodireito.pt/index.php/capa/article/view/37>, consultado a 20/4/2023.

“A desconexão profissional e a DGAEP: tomemos a sério o dever de abstenção de contacto”, disponível em: <https://observatorio.almedina.net/index.php/2022/04/18/a-desconexao-profissional-e-a-dgaep-tomemos-a-serio-o-dever-de-abstencao-de-contacto/>, consultado a 3/5/2023.

AMADO, João Leal e MOREIRA, Teresa Coelho – “A Desconexão dos Trabalhadores: direito ou dever?”, in *Dossier 324: Teletrabalho e os riscos da teledisponibilidade*, 07 fevereiro 2021, disponível em: <https://www.esquerda.net/dossier/desconexao-dos-trabalhadores-direito-ou-dever/72675>, consultado a 3/5/2023.

LOPES, Edgar Taborda e SANTOS, Paulo Duarte – “Covid-19- Implicações na Jurisdição do Trabalho e da Empresa”, in *Centro de Estudos Judiciários*, Lisboa, dezembro 2020, disponível em:

<https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=hSmu56CN4bg%3D&portalid=30>, consultado a 20/5/2023.

MOREIRA, Teresa Coelho – “Algumas questões sobre o direito à desconexão dos trabalhadores” in *Revista Minerva de Estudos Laborais*, Volume 9, n. °2, 2019, disponível em: http://193.136.186.9/bitstream/11067/5506/1/minerva_v9_n2_5.pdf, consultado a 29/5/2023.

MACHADO, Carmo Sousa e OLIVEIRA, João Galamba – “Direito à desconexão – como evitar a intrusão e a exaustão” in *Revista internacional de Direito do Trabalho (RDIT)*, Ano I, 2021, n.º1, disponível em: <https://idt.fdulisboa.pt/ridt/ridt-1/direito-a-desconexao-como-evitar-a-intrusao-e-a-exaustao/> consultado a 05/06/2023.

ILO GBDN & Fundación ONCE – “Making the future of work inclusive of people with disabilities”, 2019, disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_emp/—ifp_skills/documents/publication/wcms_729457.pdf consultado a 05/06/2023.

MOREIRA, Teresa Coelho – “Portuguese Labour Law in times of Covid 19: some aspects”, disponível em: <https://officialblogofunio.com/2020/04/06/portuguese-labour-law-in-times-of-covid19-some-aspects/> consultado a 05/06/2023.

GOMES, Maria Irene – “O teletrabalho e as condições de trabalho: desafios e problemas”, disponível em: <https://repositorium.uminho.pt/bitstream/1822/67361/1/Teletrabalho.pdf> consultado a 20/07/2023.

Legislação

<https://diariodarepublica.pt/dr/home>.

<https://www.pgdlisboa.pt/home.php>.

Jurisprudência

<http://www.dgsi.pt/>.