

DOI 10.53681/m2920n87

ENIGMAS DO REGIME JURÍDICO DO TELETRABALHO SUBORDINADO

ENIGMAS OF THE LEGAL FRAMEWORK FOR SUBORDINATE TELEWORK

*Susana Ferreira dos Santos*¹

Resumo

O regime jurídico do teletrabalho subordinado, consagrado pela primeira vez no nosso ordenamento há mais de 20 anos, tem sofrido inúmeras alterações. As duas últimas foram introduzidas pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro (impulsionada pela Pandemia Global de 2020) e pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril (no âmbito da Agenda do Trabalho Digno).

Este artigo procura identificar e analisar algumas das questões mais ambíguas deste regime jurídico, que criam desafios para o intérprete e para os sujeitos das relações laborais individuais. Pretendemos contribuir para o debate, mediante uma análise crítica, ambicionando “iluminar” alguns daqueles enigmas.

Palavras-chave: Teletrabalho; teletrabalhador; acordo para a prestação de teletrabalho; direito ao regime do teletrabalho; duração e cessação do acordo de teletrabalho; equipamentos e sistemas; segurança e saúde no trabalho.

Abstract

The legal framework for subordinate teleworking, first established in our legal order more than 20 years ago, has undergone numerous changes. The last two were introduced by Law 83/2021 of 6 December (triggered by the 2020 Global Pandemic) and by Law 13/2023 of 3 April (as part of the Decent Work Agenda).

This article aims to identify and analyse some of the most ambiguous issues in this legal framework, which create challenges for the interpreter and for the parties of individual labour relations. We intend to contribute to the debate, through a critical analysis, aiming to ‘illuminate’ some of those enigmas.

¹ susanafs@ipb.pt; Escola Superior de Comunicação, Administração e Turismo, Instituto Politécnico de Bragança.

Keywords: Telework; teleworker; agreement to telework; right to telework; duration and termination of the telework agreement; equipment and systems; health and safety at work.

1. ORIGENS DO TELETRABALHO

A “criação” do conceito de teletrabalho tem sido atribuída ao norte-americano Jack Nilles, cientista da NASA, que durante a crise petrolífera dos anos 70 pensou em “levar” o trabalho ao trabalhador, como forma de resolver os problemas de poluição e sobretudo de trânsito.² Uma vez terminada a crise, o teletrabalho conheceu “um período de estagnação (...) e teve de se esperar até aos inícios da década de 90 para que (...) voltasse a capitalizar os interesses tanto das empresas como das administrações públicas”³. Neste período, bem como na década de 2000, o tema foi bastante estudado, quer por iniciativa da própria União Europeia, quer pela doutrina europeia.

Foram inúmeras as previsões sobre o crescimento do teletrabalho, marcando o início de uma revolução (irrealista) organizacional no mundo laboral. Neste sentido, “numa visão idílica, tende-se mesmo a descrever um mundo em que os teletrabalhadores se encontrariam nas praias com os seus computadores portáteis, realizando a sua prestação entre dois mergulhos”⁴.

Não obstante, inúmeras iniciativas de teletrabalho foram bem-sucedidas em variadas empresas (a título meramente exemplificativo, temos a Xerox, Dell, IBM, Microsoft, Apple, American Express) que adotaram esta forma de trabalhar como modelo privilegiado nas suas organizações, mesmo antes da emergência pandémica. A emergência de saúde pública espoletou a obrigatoriedade de execução da atividade em regime de teletrabalho, desde que se estivesse perante uma atividade “teletrabalhável”. Neste contexto, assistimos à evolução do teletrabalho de marginal para central, isto é, do anonimato para uma nova normalidade. Podemos afirmar “que houve uma alteração de comportamentos – tanto por parte das empresas como dos trabalhadores - e, assim, mesmo sem obrigatoriedade ou recomendação, o teletrabalho passou a ser uma realidade generalizada em determinados sectores”⁵. Aliás, não temos dúvidas de que o teletrabalho continuaria na “sombra” e a ser caracterizado como uma “nova” ferramenta na gestão de recursos humanos, um eterno mundo novo, não fosse a pandemia global de 2020.

² Para mais pormenores, *cf.* (Santos, Algumas notas sobre o eterno mundo novo: o teletrabalho, 2017, pp. 645 e ss.)

³ *Cfr.* (Aranda, El teletrabajo: análisis jurídico-laboral, 2000, p. 20).

⁴ *Cfr.* (Gomes, Direito do Trabalho, 2007, pp. 736 e 737).

⁵ *Cfr.* (Martinez, Direito do Trabalho, 2023, p. 687).

2. EVOLUÇÃO LEGISLATIVA

Durante décadas, discutiu-se o conceito de teletrabalho, uma realidade estudada por especialistas de diversas áreas científicas e instituições diferenciadas, o que dificultou uma definição comum e consensual. Não nos vamos debruçar sobre o tema, até porque a nossa discussão centrar-se-á, mais adiante, na noção prevista no Código do Trabalho (CT).

Para todos os efeitos, existem diferentes enquadramentos. Senão vejamos. Poderá estar em causa uma relação de teletrabalho subordinado; independente; e, ainda, em regime de dependência económica, sem subordinação jurídica⁶. A relação jurídica subordinada poderá ainda ser privada ou pública: no primeiro caso, teremos de aplicar o CT; no segundo, o artigo 68.º n.º 1 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho), remete para as regras do CT. Diferentes abordagens exigem diferentes qualificações. O nosso estudo versa, tão-só, sobre o regime jurídico do teletrabalho subordinado.

Em relação à evolução legislativa, destacamos várias etapas: desde o Acordo-Quadro Europeu de 2002, ao Código do Trabalho de 2003 e o de 2009 (e sucessivas alterações). O Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho foi “um acordo histórico e paradigmático que regulou as condições de trabalho, a saúde e segurança, a formação e os direitos coletivos dos teletrabalhadores”⁷, negociado e assinado no dia 16 de julho de 2002 pelos principais parceiros sociais europeus. O nosso país aplicou, de forma exemplar, os princípios previstos no referido acordo e foi pioneiro na Europa a consagrar o regime jurídico do teletrabalho subordinado no primeiro Código do Trabalho Português, em 2003.⁸

Por sua vez, a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, revogou o CT de 2003 e aprovou o CT de 2009 (artigos 165.º a 171.º CT), introduzindo ligeiras alterações⁹. Estes artigos mantiveram-se inalteráveis durante muito tempo;

⁶ A Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, introduziu um novo n.º 2 no artigo 165.º e consagrou que “as disposições contidas nos artigos 168.º, 169.º-A, 169.º-B, 170.º e 170.º-A aplicam-se, na parte compatível, a todas as situações de trabalho à distância sem subordinação jurídica, mas em regime de dependência económica”. Mais um enigma deste regime (que não desenvolveremos), uma vez que o intérprete terá de analisar o que será compatível (ou não). Aliás, a distinção entre teletrabalho subordinado e parassubordinado, por força deste requisito da sua compatibilidade, “deixou de ser tão clara”. *Cfr.* (Ramalho, Tratado de Direito do Trabalho, Parte IV – Contratos e Regimes Especiais, 2023, p. 196).

⁷ *Cfr.* (Santos, Algumas notas sobre o eterno mundo novo: o teletrabalho, 2017, p. 657).

⁸ Artigos 233.º a 243.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.

⁹ De acordo com António Monteiro Fernandes, “esse regime legal, em qualquer das duas versões, evidenciava o carácter limitado da experiência de teletrabalho, omitindo grande parte dos principais problemas suscitados por esta modalidade de organização do trabalho, e

todavia, tendo em conta o grande crescimento do número de teletrabalhadores no contexto pandémico e o facto de o regime não dar resposta a inúmeras questões, surgiu a Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, “com evidente precipitação”¹⁰ e uma “notória falta de rigor e de clareza”¹¹, que alterou e aditou vários artigos. Por último, temos a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, que modificou, no âmbito da Agenda do Trabalho Digno, apenas dois artigos, como veremos.

3. ENIGMAS DO REGIME JURÍDICO DO TELETRABALHO

Considerando as duas últimas alterações ao regime jurídico do teletrabalho e, em particular a Lei n.º 83/2021, serão analisadas algumas das alterações mais ambíguas. No geral, a referida lei alterou sete artigos (artigos 165.º a 171.º CT) e aditou quatro (artigos 166.º-A, 169.º-A, 169.º-B e 170.º-A). Já a Lei n.º 13/2023 alterou os artigos 166.º-A e 168.º CT.

O regime jurídico do teletrabalho tem muitas imprecisões e normas de difícil interpretação e aplicação. No âmbito do presente trabalho apenas analisaremos seis matérias onde se denotam ambiguidades e falta de clareza: noção de teletrabalho; acordo para a prestação de teletrabalho; direito ao regime do teletrabalho; duração e cessação do acordo de teletrabalho; equipamentos e sistemas; e, por último, segurança e saúde no trabalho. Ficam por analisar muitas outras questões, tais como, a igualdade de direitos e deveres (e a inerente questão do subsídio de refeição); a organização, direção e controlo do trabalho; os deveres especiais das partes; e a privacidade do teletrabalhador. Há incoerências e muitas incertezas nas normas que regulam estas matérias.

3.1.A noção de teletrabalho e âmbito do regime: artigo 165.º CT

A nova redação do artigo 165.º CT define teletrabalho 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”. A anterior redação estipulava que a realização da prestação seria “habitualmente fora da empresa”. Desta forma,

adotando soluções pouco aderentes à realidade que viria a manifestar-se”. *Cfr.* (Fernandes, Direito do Trabalho, 2022, p. 231).

¹⁰ *Cfr.* (Martinez, Direito do Trabalho, 2023, p. 687).

¹¹ *Cfr.* (Ramalho, Tratado de Direito do Trabalho, Parte IV – Contratos e Regimes Especiais, 2023, pp. 189 e 190).

as alterações introduzidas pela Lei n.º 83/2021 afastaram esta expressão, substituindo-a por “local não determinado” pelo empregador.

A alteração do requisito poderá significar uma ênfase da flexibilidade do local de trabalho, que ganhou um maior destaque após o surto pandémico. Todavia, aparenta ser uma abordagem menos rigorosa por parte do legislador, em que o local de trabalho nem parece ser um elemento essencial do contrato de trabalho. Não há dúvidas que o é e que deverá, inclusive, constar do acordo de teletrabalho (artigo 166.º n.º 4 b) CT), clarificando as condições de trabalho, de forma que o empregador possa cumprir deveres, tais como “proporcionar boas condições de trabalho”; “prevenir riscos e doenças profissionais”; “adotar, no que refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho”.¹²

A nossa doutrina tem discutido os possíveis significados da expressão “local não determinado pelo empregador”.¹³ Parece-nos que o local de trabalho não deverá ser escolhido unilateralmente pelo trabalhador (nem pelo empregador, obviamente), mas definido de forma consensual entre as partes, não coincidente com as instalações físicas da entidade empregadora. A parte contraente que mais peso terá nessa decisão será o trabalhador, até porque a lei refere que “o local de trabalho previsto no acordo de teletrabalho pode ser alterado pelo trabalhador, mediante acordo escrito com o empregador” (artigo 166.º/8)¹⁴. Não nos podemos esquecer que não existe apenas o teletrabalho domiciliário e que a definição do local de trabalho no acordo é fundamental para a aplicação das regras de segurança e saúde no trabalho e do regime dos acidentes de trabalho.

Para além deste requisito, o legislador manteve a prestação da atividade “através do recurso a tecnologias de informação e comunicação”. Continua sem limitar as tecnologias, abrindo espaço para a evolução constante das ferramentas digitais. Neste sentido, o trabalhador deverá desenvolver a sua prestação de trabalho utilizando uma ou mais tecnologias: computadores; *laptops*; Internet e Redes Virtuais Privadas; softwares de videoconferência (Zoom, Google Meet, Microsoft Teams); sistemas de mensagens instantâneas (Microsoft Teams, WhatsApp); plataformas colaborativas (Google Workspace, Microsoft 365); entre outras.

¹² Cfr. Artigo 127.º n.º 1 c), g) e h), respetivamente.

¹³ Cfr. (Redinha, A noção de teletrabalho na Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, 2022 p. 28); (Amado, Código do Trabalho Anotado, 2023, pp. 673 e 674); Cfr. (Ramalho, Tratado de Direito do Trabalho, Parte IV – Contratos e Regimes Especiais, 2023, p. 193).

¹⁴ JOANA VICENTE NUNES questiona, a este propósito, se o legislador terá “querido afastar as prerrogativas patronais previstas no artigo 194.º sobre transferência unilateral (...)”. Cfr. (Amado, *et al.*, Código do Trabalho Anotado, 2023, p. 681).

3.2. Acordo para prestação de teletrabalho: artigo 166.º CT

A Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, consagrou as denominadas “fórmulas ou regimes mistos”, ao instituir que “o acordo de teletrabalho define o regime de permanência ou de alternância de períodos de trabalho à distância e de trabalho presencial” (artigo 166.º/3). Se bem que no regime do teletrabalho não exista depois “qualquer sequência”, uma vez que as normas estão pensadas para o regime de teletrabalho permanente.¹⁵ O legislador manteve a exigência da forma escrita, a fim de provar a estipulação do regime do teletrabalho (artigo 166.º/2 e 5) e o acordo deverá conter as indicações previstas no n.º 4 do artigo 166.º.

Ademais, consagrou ainda um regime diferenciado, no caso de a proposta de acordo ser feita pelo empregador ou pelo trabalhador (artigo 166.º/6 e 7, respetivamente). Na primeira situação, a recusa por parte do trabalhador não necessita de justificação e não poderá constituir causa de despedimento ou fundamento para a aplicação de qualquer sanção conservatória. Na segunda hipótese, a lei refere que “no caso de a atividade contratada com o trabalhador ser, pela forma como se insere no funcionamento da empresa, e tendo em conta os recursos de que esta dispõe, compatível com o regime de teletrabalho, a proposta de acordo feita pelo trabalhador só pode ser recusada pelo empregador por escrito e com indicação do fundamento da recusa”. Ora, não estão definidos nitidamente os critérios dessa recusa, o que poderá levar a uma recusa injusta ou insuficientemente fundamentada. À expressão “forma como se insere no funcionamento da empresa” falta-lhe clareza: estarão em causa, para além de outras possibilidades, por exemplo, as políticas do empregador em fomentar uma comunicação dinâmica intensa e presencial na sua estrutura organizativa? Como tal, não obstante a atividade poder ser exercida em regime de teletrabalho e existirem recursos, poderá o empregador recusar o pedido do trabalhador? Ademais, o legislador fala em “recursos”, mas não aprofunda, provavelmente para ser adaptável às especificidades de cada um dos empregadores. Acontece que podem estar em causa diferentes tipos de recursos: tecnológicos, humanos, financeiros e/ou logísticos. Concluindo, parece existir alguma (muita) discricionariedade por parte do empregador na fundamentação da recusa e parece-nos que deveria ter sido estipulado um prazo para a resposta do empregador ao pedido do trabalhador.

3.3. Direito ao regime de teletrabalho: artigo 166.º-A CT

¹⁵ *Cfr.* (Ramalho, Tratado de Direito do Trabalho, Parte IV – Contratos e Regimes Especiais, 2023, pp. 200 e 201).

Este artigo estabelece as três situações em que os trabalhadores têm o direito de exercer a sua atividade em regime de teletrabalho: trabalhador vítima de violência doméstica; trabalhador com responsabilidades parentais; e, por último, trabalhador com estatuto de cuidador informal não principal¹⁶. No que diz respeito ao trabalhador com responsabilidades parentais, temos os progenitores com filhos até 3 anos ou, independentemente da idade, com deficiência, doença crónica ou oncológica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação¹⁷; e ainda trabalhador com filho até aos 8 anos nos casos previstos no n.º 3 do artigo 166.º-A¹⁸.

Nestas situações, o legislador refere que o trabalhador tem o direito a passar a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando esta for compatível com a atividade desempenhada. Este critério é objetivo e será consensual saber se determinada atividade é ou não “teletrabalhável”.

A lei acrescenta, ainda, outra premissa - “o empregador disponha de recursos e meios para o efeito” (à exceção dos trabalhadores vítimas de violência doméstica). Esta expressão é vaga e discricionária, criando alguma incerteza sobre o que é exatamente necessário. Os “meios para o efeito” podem ser materiais (instrumentos de trabalho, tais como computadores, impressoras, mobiliário, etc.) e tecnológicos (acesso à internet, sistemas operativos, plataformas de comunicação, etc.). Ambos são imprescindíveis e deveriam ter sido clarificados pelo legislador. Assim, deverá esta regra “ser interpretada em termos restritivos, isto é, a objeção só deve ser relevante quando os encargos a suportar pela entidade empregadora forem desproporcionados”¹⁹.

Por último, no caso do trabalhador com estatuto de cuidador informal não principal, existem algumas diferenças face aos trabalhadores com responsabilidades parentais: para além dos requisitos comuns a todos, relativamente ao trabalhador com aquele estatuto, tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho pelo período máximo de quatro anos (seguidos ou interpolados) e o empregador poderá opor-se ainda quando o justificarem “imperiosas exigências do funcionamento da empresa”. Se por um lado, tal significa uma maior discricionariedade por parte do empregador; por outro, terá de respeitar o procedimento previsto no artigo 57.º CT. Não se conseguem entender as razões que estiveram na base para que este procedimento tenha sido previsto apenas para o trabalhador cuidador e não para

¹⁶ Esta hipótese foi instituída pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro. Por sua vez, foi a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, que estabeleceu o estatuto do cuidador informal não principal e aditou os artigos 101.º-A a 101.º-H CT.

¹⁷ “(...) independentemente da idade, com deficiência, doença crónica ou oncológica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação” - redação dada pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril.

¹⁸ Possibilidade introduzida pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro.

¹⁹ *Cfr.* (Amado, *et al.*, Código do Trabalho Anotado, 2023, pp. 700 e 701).

as restantes categorias.²⁰ Facilmente se compreende pela leitura daquele artigo que estamos perante um procedimento que protege o trabalhador, com a intervenção de uma entidade externa (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), assegurando assim imparcialidade na decisão.

3.4. Duração e cessação do acordo de teletrabalho: artigo 167.º CT

O artigo 167.º CT é um dos artigos do regime jurídico do teletrabalho mais ambíguos, que estabelece as condições de celebração e de cessação do acordo de teletrabalho. Não será aplicável nas situações previstas no artigo 166.º-A CT (direito ao regime de teletrabalho), mas apenas nos casos em que haja um acordo para a prestação da atividade em regime de teletrabalho. Por outro lado, parece-nos, ainda, que aplicar-se-á mesmo aos trabalhadores que acordaram um regime de alternância.

O acordo de teletrabalho pode ser celebrado com duração determinada ou indeterminada (artigo 167.º/1). Falamos do acordo de teletrabalho; diferente do vínculo laboral (por tempo indeterminado ou a termo resolutivo certo ou incerto). No caso de celebração de um contrato de trabalho a termo, há que respeitar os limites de duração e renovação, previstos nos artigos 148.º e 149 CT (para além dos requisitos substanciais e formais). Nestes casos, as partes podem acordar que o acordo de teletrabalho terá a própria duração do próprio contrato, o que significa que enquanto o contrato não caducar, o trabalhador será um teletrabalhador, a não ser que se verifique algumas das situações previstas nos números seguintes do artigo 167.º CT.

Uma das questões mais complexas é saber se este artigo se aplica apenas aos teletrabalhadores internos (trabalhadores que se converteram em teletrabalhadores a dada altura da execução do seu contrato de trabalho) ou, de igual modo, aos teletrabalhadores externos (contratados, *ab initio*, para exercer a sua atividade em regime de teletrabalho). Teletrabalho superveniente e originário²¹, respetivamente. Na redação anterior do artigo 167.º, o título revelava o seu âmbito de aplicação: “regime no caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador”, o que não se manteve na redação atual deste artigo. Não obstante, parece-nos que a aplicação deste artigo aos teletrabalhadores externos é difícil e desajustada.

Veremos então, em primeiro lugar a caducidade do acordo de duração determinada (artigo 167.º/2); em seguida, a denúncia do acordo de duração indeterminada (artigo 167.º/3).

²⁰ No mesmo sentido, *cfr.* (Ramalho, Tratado de Direito do Trabalho, Parte IV – Contratos e Regimes Especiais, 2023, p. 210).

²¹ *Cfr.* (Fernandes, Direito do Trabalho, 2022, p. 234).

O acordo de teletrabalho de duração determinada “não pode exceder seis meses, renovando-se automaticamente por iguais períodos, se nenhuma das partes declarar por escrito, até 15 dias antes do seu término, que não pretende a renovação” (artigo 167.º/2). No caso de um teletrabalhador externo, caducando o acordo, o teletrabalhador “converter-se-á” num trabalhador em regime presencial. Portanto, só fará sentido se essa for a vontade das partes (quer do trabalhador, quer do empregador) e partindo do pressuposto da existência de instalações físicas.

O n.º 3 do artigo 167.º estipula que no caso de o acordo ser de duração indeterminada, empregador e trabalhador poderão fazer cessar esse mesmo acordo, mediante uma comunicação escrita, que produzirá os seus efeitos no 60º dia posterior a essa mesma comunicação. Como compatibilizar esta regra com o teletrabalho externo, nos casos em que os empregadores tenham uma estrutura exclusivamente remota (como acontecerá em *startups* de tecnologia, empresas de consultadoria, plataformas digitais, agências e comunicação e de marketing digital), com a hipótese de teletrabalhadores e/ou empregadores sem interesse na conversão em trabalhadores “clássicos”?

A mesma dificuldade coloca-se na aplicação do n.º 4 do artigo 167.º, em que o legislador pretendeu consagrar um direito ao arrependimento, a fim de apreciar a manutenção do acordo de teletrabalho. Assim, qualquer uma das partes poderá denunciar o acordo durante os primeiros 30 dias da sua execução. O teletrabalhador interno retoma a atividade em regime presencial, é certo. E o que acontece ao teletrabalhador externo?

Mais ainda, “cessando o acordo de teletrabalho no âmbito de um contrato de trabalho de duração indeterminada, ou cujo termo não tenha sido atingido, o trabalhador retoma a atividade em regime presencial” (artigo 167.º/5). Só faz sentido aplicar esta regra aos teletrabalhadores internos, porque apenas estes podem “retomar” a sua atividade, uma vez que “retomar” pressupõe voltar ao que era anteriormente; já os teletrabalhadores externos nunca exerceram funções de forma presencial.

Nestas situações de difícil compatibilidade com a hipótese do teletrabalho externo, a lei não esclarece o que sucede com o próprio vínculo, traduzindo, a nosso ver, uma grande instabilidade na relação laboral.

Por último, o legislador fala em acordos de teletrabalho com duração determinada e indeterminada e em contratos de trabalho a termo e por tempo indeterminado; não obstante, neste n.º 5 decidiu utilizar a estranha terminologia de “contrato de trabalho de duração indeterminada”, quando deveria ter dito “contrato de trabalho por tempo indeterminado”.

Assim, estas questões evidenciam a necessidade de uma aclaração por parte do legislador, estabelecendo, desde logo, uma diferença de regime entre teletrabalhador interno e externo e quais as regras de duração e cessação

aplicáveis em cada caso (sem ignorar a possibilidade de um empregador sem estrutura física e, como tal, sem trabalhadores em regime presencial).

3.5. Equipamentos e sistemas: artigo 168.º CT

O empregador é responsável por disponibilizar equipamentos e sistemas necessários à realização da atividade (artigo 168.º/1); mas o acordo de teletrabalho deverá mencionar se estes são fornecidos diretamente pela entidade ou se são adquiridos pelo trabalhador, com a sua autorização (preço e respetivas características). Compreende-se a exigência desta anuência, uma vez que terão de ser integralmente compensadas pela entidade empregadora essas despesas adicionais com a aquisição dos referidos equipamentos e sistemas (artigo 168.º/2), e pagas imediatamente após a sua realização (artigo 168.º/5).

Quando o legislador faz referência aos equipamentos e sistemas, estarão em causa todos os meios indispensáveis para que o teletrabalhador, seja em regime de permanência, seja em regime de alternância, consiga desempenhar de forma eficaz as suas funções. Os equipamentos serão um computador ou portátil, ao qual poderemos juntar o telemóvel, a impressora, o rato, os auriculares, e quiçá a cadeira e mesa ergonómicas²². Para além dos equipamentos, a lei fala em sistemas informáticos: *software* de produtividade (v.g. Microsoft Office ou Google Workspace); ferramentas de comunicação (v.g. Microsoft Teams, Zoom, Slack); sistemas de *backup* (v.g. Google Drive, OneDrive). Refere-se, de igual modo, aos sistemas telemáticos: por exemplo, serviços de acesso remoto (que permitem aceder ao ambiente de trabalho do empregador a partir de outro local); sistemas de controlo de produtividade (que permitem o registo do tempo de trabalho e/ou de controlo do desempenho do trabalhador – acrescente-se - de forma não intrusiva e com respeito pela sua privacidade).

O legislador fala neste contexto em compensação integral das “despesas adicionais” pelo empregador²³, devidamente comprovadas pelo trabalhador, nas quais se incluem os custos de manutenção do uso daqueles equipamentos e sistemas, bem como “os acréscimos de custos de energia e da rede instalada no local de trabalho em condições de velocidade compatível com as necessidades

²² Em defesa de uma interpretação extensiva do artigo 168.º, a fim de incluir outros instrumentos de trabalho, além dos equipamentos e sistemas informáticos, *cfr.* (Ramalho, Tratado de Direito do Trabalho, Parte IV – Contratos e Regimes Especiais, 2023, p. 224).

²³ DAVID FALCÃO e SÉRGIO TOMÁS expressam que “o legislador, estranhamente, apenas se preocupou em computar as despesas adicionais do trabalhador, mas esqueceu-se de subtrair as suas eventuais e possíveis poupanças por realizar a sua atividade laboral em local não determinado pelo empregador, nomeadamente no que respeita aos combustíveis ou às tarifas com os transportes públicos, quando aplicável”. *Cfr.* (Falcão & Tomás, 2024, p. 167).

de comunicação de serviço, assim como os custos de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas” (artigo 168.º/2).

Mais um enigma no regime jurídico do teletrabalho. A exigência de “comprovar” essas despesas pode originar dificuldades a nível prático (por exemplo, a questão da conta da luz, onde se torna difícil distinguir o uso profissional e o uso pessoal). Sendo assim, consideramos estar perante um critério inadequado. Esta questão poderá ser facilmente resolvida com a fixação de um valor da compensação pelas despesas adicionais²⁴, que podem ser acordadas por contrato de trabalho e por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho. Esta nova regra prevista no n.º 3 do artigo 168.º foi introduzida pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril.²⁵

O n.º 4 do artigo em análise define o conceito de despesas adicionais, referindo que “para efeitos do presente artigo e na ausência de acordo entre as partes sobre um valor fixo nos termos do número anterior, consideram-se despesas adicionais as correspondentes à aquisição de bens e ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo a que se refere o artigo 166.º, assim como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no último mês de trabalho em regime presencial”. Não será fácil definir quais as despesas que já existiam e quais as despesas que são novas. Até porque a comparação com o último mês em regime presencial poderá ser variável, independente da prestação da atividade em regime de teletrabalho (estação do ano, mês, férias escolares, utilização de diferentes eletrodomésticos, etc.). O legislador deveria criar critérios mais objetivos; podia até definir uma percentagem do uso total para definir um valor específico, mas, na verdade, existiria sempre alguma subjetividade e diferenças de tratamento entre teletrabalhadores do mesmo empregador. Desta forma, deveria ser instituído legalmente um valor como contrapartida das despesas adicionais: um subsídio de teletrabalho. Mais, esse valor devia ser diário, para que os teletrabalhadores em regime de alternância com o regime presencial, pudessem, de igual forma, beneficiar de um valor proporcional. O valor deveria ser legalmente estabelecido, independentemente da modalidade contratual e da função desempenhada pelo trabalhador, funcionando como regra supletiva e aplicável apenas no caso de as partes não acordarem o valor do subsídio.

3.6.Segurança e saúde no trabalho: artigo 170.º-A CT

²⁴ De acordo com o n.º 6 do artigo 168.º CT, esta compensação é considerada custo para o empregador até ao limite do valor que foi definido pela Portaria n.º 292-A/2023, de 29 de setembro. *Cfr.* Artigo 2.º da referida Portaria.

²⁵ A redação deste n.º 3 foi dada pela Declaração de Retificação n.º 13/2023, de 29 de maio: dizia “contrato coletivo de trabalho” em vez de “instrumento de regulamentação coletiva de trabalho”.

Antes da Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, e em particular o aditamento do artigo 170.º A, o legislador tinha-se limitado, até então, a remeter a matéria da segurança e saúde no trabalho para as regras gerais, sem estabelecer normas específicas. No regime atual, a lei veda a prática do teletrabalho que implique o uso/contacto com substâncias e materiais perigosos; consagra a responsabilidade do empregador organizar os meios de segurança e de saúde no trabalho, com respeito pela privacidade do trabalhador; consagra a obrigatoriedade de exames de saúde: prevê o acesso ao local de trabalho, a fim de monitorizar as condições de segurança; e, por fim, estatui que o regime legal de reparação dos acidentes de trabalho e doenças profissionais aplica-se às situações de teletrabalho. O empregador é o responsável pelas condições de segurança e saúde dos teletrabalhadores, “em moldes específicos e adequados, com respeito pela privacidade do trabalhador” (artigo 170.º-A/2).²⁶

O n.º 5 do artigo 170.º-A define local de trabalho, para efeitos de acidentes de trabalho e doenças profissionais, como o “local escolhido pelo trabalhador para exercer habitualmente a sua atividade”. Ora esta noção não coincide com um dos requisitos da noção de teletrabalho, prevista no n.º 1 do artigo 165.º: “em local não determinado pelo empregador”, sabendo ainda que o local de trabalho deverá ser estipulado, para todos os efeitos, por acordo entre as partes. Logo, ficaria bem mais claro se o legislador tivesse optado por definir local de trabalho “como aquele que consta do acordo de teletrabalho”, para evitar incertezas e interpretações ambíguas (não esquecendo as situações em que teletrabalho é um direito do trabalhador e aqui o local de trabalho “será necessariamente o domicílio do trabalhador ou um local equiparado ao domicílio”²⁷). Ficaria, assim, em sintonia com a noção prevista no artigo 8.º n.º 1 c) da Lei dos Acidentes de Trabalho (LAT)²⁸, na redação dada pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, em que se considera como local de trabalho “aquele que conste do acordo de teletrabalho”. Se o acidente ocorrer num outro local que não aquele, não será considerado acidente de trabalho. Nos casos em que o regime é híbrido, o trabalhador terá dois locais de trabalho, daí a importância de instituir claramente no acordo de teletrabalho, o regime de alternância e a sua comunicação à seguradora.

²⁶ De acordo com ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, “este enunciado legal causa alguma perplexidade. Se o local de trabalho está, por definição, fora da esfera de domínio do empregador, entende-se mal que este deva cuidar do ambiente físico de trabalho”. *Cfr.* (Fernandes, *Direito do Trabalho*, 2022, p. 239, nota de rodapé 84).

²⁷ *Cfr.* (Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte IV – Contratos e Regimes Especiais, 2023, p. 232).

²⁸ A Lei dos Acidentes do Trabalho foi aprovada pela Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amado, J. L. *et al.* (2023). *Direito do Trabalho. Relação Individual*. (2^a ed.). Almedina.
- Aranda, J. T. (2000). *El teletrabajo: análisis jurídico-laboral*, CES.
- Falcão, D., & Tomás, S. (2024). *Lições de Direito do Trabalho* (13.^a ed.). Almedina.
- Fernandes, A. M. (2023). *Direito do Trabalho*. (22.^a ed.). Almedina.
- Gomes, I. (2022). Disponibilização de equipamentos e sistemas e compensação das despesas adicionais. *Questões Laborais n° 60*, pp. 99-126.
- Gomes, J. (2007). *Direito do Trabalho - Volume I - Relações Individuais de Trabalho*. Coimbra Editora.
- Martinez, P. R. (2023). *Direito do Trabalho*. (11th ed.). Almedina.
- Ramalho, M.R.P. (2023). *Tratado de Direito do Trabalho. Parte IV – Contratos e Regimes Especiais*. Almedina.
- Redinha, M. R. (2022). A noção de teletrabalho na Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro. *Questões Laborais n° 60*, pp. 21-30.
- Redinha, M. R. (2001). O teletrabalho. *Questões Laborais n° 17*, pp. 87-107.
- Rodrigues, P. (2011). O Teletrabalho: Enquadramento Jus-Laboral. In *António Monteiro Fernandes (org.)*, Estudos de Direito do Trabalho. Almedina, pp. 89-164.
- Rouxinol, M. (2022). O direito ao teletrabalho após a Lei n.º 83/2021, de 6/12. *Questões Laborais n° 60*, pp. 79-98.
- Santos, S. F. (2017). Algumas notas sobre o eterno mundo novo: o teletrabalho. In *Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor António Monteiro Fernandes*. Nova Causa Edições Jurídicas. Vol. II, pp- 642-672.
- Vicente, J. (2022). A nova disciplina do acordo para a prestação de teletrabalho – Comentário aos artigos 166º e 167º do Código do Trabalho. *Questões Laborais n° 60*, pp. 57-78.