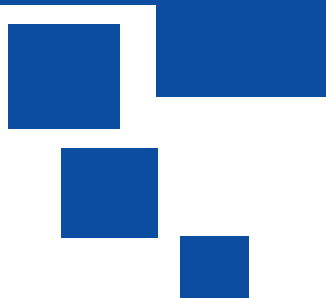


Régimen jurídico del teletrabajo en las Administraciones Públicas

Dirección:
Federico A. Castillo Blanco
Juan Antonio Maldonado Molina



**RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO
EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**

RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

DIRECTORES:

FEDERICO A. CASTILLO BLANCO

JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio, sea este electrónico, mecánico, por fotocopia, por grabación u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito del editor. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (art. 270 y siguientes del Código Penal).

Dirijase a Cedro (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra. Puede contactar con Cedro a través de la web www.conlicencia.com o por teléfono en el 917021970/932720407.

Este libro ha sido sometido a evaluación por parte de nuestro Consejo Editorial.
Para mayor información, véase www.dykinson.com/quienes_somos

© Copyright by
Los autores

Editorial DYKINSON, S.L. Meléndez Valdés, 61 - 28015 Madrid
Teléfono (+34) 91 544 28 46 - (+34) 91 544 28 69
e-mail: info@dykinson.com
<http://www.dykinson.es>
<http://www.dykinson.com>

ISBN: 978-84-1070-343-8
Depósito Legal: M-12744-2024
DOI: 10.14679/3243

ISBN electrónico: 978-84-1070-410-7

Preimpresión por:
Besing Servicios Gráficos S.L.
e-mail: besingsg@gmail.com

Índice

| | |
|---|----|
| <i>Ámbito de aplicación subjetivo y objetivo de la regulación del teletrabajo</i> | 13 |
|---|----|

ÁNGEL MARTÍN-LAGOS CARRERAS

| | | |
|--------|---|----|
| I. | INTRODUCCIÓN: LA ADMINISTRACIÓN DIGITAL COMO PRESUPUESTO DEL TELETRABAJO | 14 |
| I.1. | El contexto | 14 |
| I.2. | La tecnología como condición del teletrabajo | 15 |
| II. | LA SITUACIÓN LEGAL ACTUAL DEL TELETRABAJO | 17 |
| II.1. | El teletrabajo en el ámbito laboral | 17 |
| II.2. | El teletrabajo en las Administraciones Públicas españolas | 21 |
| III. | EL ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN DEL ART. 47 BIS | 30 |
| III.1. | Análisis jurídico | 30 |
| III.2. | Las entidades sujetas al art. 47 Bis TREBEP | 30 |
| III.3. | El personal potencialmente afectado por el teletrabajo | 31 |
| III.4. | El ámbito subjetivo en la regulación del teletrabajo por las Comunidades Autónomas | 37 |
| IV. | EL ÁMBITO OBJETIVO DE APLICACIÓN DEL ART. 47 BIS TREBEP | 40 |
| IV.1. | Introducción | 40 |
| IV.2. | El puesto de trabajo como presupuesto del teletrabajo | 41 |
| IV.3. | Los requisitos de indispensable concurrencia para la determinación del ámbito objetivo | 46 |
| IV.4. | El ámbito objetivo en la regulación del teletrabajo en la Administración General del Estado y en las CCAA | 50 |
| V. | CONCLUSIONES | 58 |
| VI. | BIBLIOGRAFÍA | 61 |

| | |
|---|----|
| <i>Procedimiento de autorización y duración del teletrabajo</i> | 65 |
|---|----|

FEDERICO A. CASTILLO BLANCO

| | | |
|------|---|----|
| I. | UNA CUESTIÓN PREVIA DE CARÁCTER NECESARIO: ¿ES EL TELETRABAJO UN DERECHO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS? | 65 |
| II. | EL PROCEDIMIENTO AUTORIZATORIO: PLAZO Y REQUISITOS | 74 |
| III. | EL PROCEDIMIENTO AUTORIZATORIO: INICIACIÓN | 76 |
| IV. | EL PROCEDIMIENTO AUTORIZATORIO: INSTRUCCIÓN | 79 |

| | | |
|-------|---|----|
| IV.1. | Informes y otros trámites a seguir en el procedimiento: el plan individualizado de trabajo | 79 |
| IV.2. | La concurrencia de varias solicitudes: criterios de preferencia | 84 |
| V. | LA FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO | 85 |
| V.1. | La finalización por resolución expresa | 85 |
| V.2. | La finalización mediante silencio administrativo | 88 |
| VI. | LA DURACIÓN DEL TELETRABAJO: EXTINCIÓN Y RENUNCIA | 88 |
| VI.1 | Suspensión o modificación de la prestación de servicios bajo la modalidad de teletrabajo | 90 |
| VI.2 | Extinción de la autorización: especial referencia a la revocación de la autorización concedida | 91 |
| VII. | CONCLUSIONES | 94 |
| VIII. | BIBLIOGRAFÍA | 95 |

Régimen de prestación de servicios en el teletrabajo: derechos y obligaciones..... 97

RAQUEL VIDA FERNÁNDEZ

| | | |
|--------|--|-----|
| I. | INTRODUCCIÓN | 98 |
| II. | CONFIGURACIÓN LEGAL Y CARACTERÍSTICAS DEL TELETRABAJO EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO PÚBLICO ESPAÑOL | 99 |
| II.1. | Configuración legal del Teletrabajo en el empleo público español | 99 |
| II.2. | Características del Teletrabajo en el Estatuto Básico del Empleado Público | 101 |
| III. | LAS CONDICIONES DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS TELETRABAJADORES: DERECHOS Y OBLIGACIONES | 103 |
| III.1. | Artículo 47bis del TREBEP sobre condiciones mínimas en el teletrabajo | 103 |
| III.2. | Derechos, individuales y colectivos, de los empleados públicos en teletrabajo: regulación básica del TREBEP y proyecto de Reglamento de Teletrabajo en la Administración General del Estado | 106 |
| IV. | OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS TELETRABAJADORES | 120 |
| IV.1. | Obligaciones vinculadas al uso de medios tecnológicos | 120 |
| IV.2. | El deber de desempeño adecuado del trabajo y respeto a las instrucciones: la evaluación del seguimiento del teletrabajo | 121 |
| V. | REFLEXIONES FINALES | 129 |
| VI. | BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA | 131 |

La prevención de riesgos laborales en el teletrabajo del sector público 135

JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA

| | | |
|----|---------------------------|-----|
| I. | INTRODUCCIÓN | 135 |
|----|---------------------------|-----|

| | | |
|--------|---|-----|
| II. | EL MARCO REGULADOR | 138 |
| II.1. | La regulación básica estatal | 138 |
| II.2. | La regulación en la AGE | 141 |
| II.3. | La regulación autonómica | 147 |
| III. | LOS RIESGOS DERIVADOS DEL TELETRABAJO..... | 178 |
| III.1. | Riesgos ligados a las condiciones de seguridad | 179 |
| III.2. | Riesgos ligados a la carga de trabajo: jornadas sin límite e hiperconexión (el derecho a la desconexión digital) | 185 |
| III.3. | Riesgos psicosociales | 189 |
| IV. | BIBLIOGRAFÍA | 192 |
| V. | ANEXO. TABLA COMPARATIVA REGULACIÓN AUTONÓMICA..... | 197 |

Requisitos técnicos y estructurales para la prestación de servicios en el teletrabajo..... 199

JAVIER E. QUESADA LUMBRERAS

| | | |
|-------|--|-----|
| I. | INTRODUCCIÓN: RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS..... | 199 |
| II. | REQUISITOS TÉCNICOS Y ESTRUCTURALES PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS..... | 204 |
| II.1. | El derecho a los soportes telemáticos a emplear | 204 |
| II.2. | El derecho a la intimidad, en especial, a la desconexión digital y los deberes de protección de datos y de confidencialidad | 209 |
| II.3. | El derecho-deber a la formación especializada | 218 |
| II.4. | La determinación de objetivos y el control o evaluación de la actividad . | 222 |
| III. | CONSIDERACIONES FINALES..... | 229 |
| IV. | BIBLIOGRAFÍA..... | 233 |

La dimensión fiscal del teletrabajo desde la perspectiva internacional e interna..... 237

ANTONIA JABALERA RODRÍGUEZ

| | | |
|--------|--|-----|
| I. | INTRODUCCIÓN..... | 238 |
| II. | LA EXPANSIÓN DEL TELETRABAJO Y LA INSUFICIENCIA DE SU MARCO REGULADOR DESDE LA PERSPECTIVA FISCAL..... | 240 |
| III. | FISCALIDAD DEL TELETRABAJO EN EL CONTEXTO INTERNACIONAL..... | 243 |
| III.1. | La inadecuación de los postulados básicos de la tributación internacional de las rentas del trabajo a las nuevas formas de prestación laboral | 245 |
| III.2. | La determinación de la residencia fiscal de los teletrabajadores internacionales como criterio de sujeción | 246 |

| | | |
|--------|--|-----|
| III.3. | La tributación de las rentas percibidas por el teletrabajador | 252 |
| III.4. | La residencia fiscal del teletrabajador como criterio de competencia fiscal entre los Estados. El caso español | 257 |
| IV. | FISCALIDAD DEL TELETRABAJO EN EL CONTEXTO NACIONAL. ESPECIAL REFERENCIA A LAS IMPLICACIONES FISCALES DE LA LEY 10/2021, DE TRABAJO A DISTANCIA | 265 |
| IV.1. | El derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas: su problemática fiscal..... | 267 |
| IV.2. | El derecho al abono y compensación de gastos: su problemática fiscal... | 272 |
| V. | CONCLUSIONES | 274 |
| VI. | BIBLIOGRAFÍA | 277 |

El teletrabajo y la desamortización del siglo XXI..... 279

JOAN AMENÓS ÁLAMO

| | | |
|--------|--|-----|
| I. | INTRODUCCIÓN. DESPACHOS VACÍOS Y ESPACIOS LIBERADOS..... | 279 |
| II. | LA GESTIÓN INMOBILIARIA TRADICIONAL: EL EDIFICIO BUROCRÁTICO | 280 |
| II.1. | Nociones elementales | 280 |
| II.2. | Régimen jurídico del edificio administrativo | 281 |
| II.3. | Signos de agilización | 286 |
| III. | LA IRRUPCIÓN DEL TELETRABAJO Y EL DESDOBLAMIENTO DEL ESPACIO LABORAL..... | 288 |
| III.1. | Concepto legal de teletrabajo | 288 |
| III.2. | Efectos en el campo de la gestión inmobiliaria: liberación y reorganización de superficies | 288 |
| III.3. | El espacio sobrante. Mutación demanial, desafectación, venta y <i>lease back</i> | 291 |
| IV. | LA “TERCERA SEDE” | 293 |
| IV.1. | El edificio administrativo “multifuncional” | 293 |
| IV.2. | En especial, el “Distrito administrativo “ de Cataluña | 295 |
| IV.3. | El contrato de servicios de “ <i>coworking</i> ” o de “alojamiento y oficinas” | 298 |
| V. | ¿HACIA LA DESMATERIALIZACIÓN DE LA BUROCRACIA?..... | 300 |
| VI. | BIBLIOGRAFÍA | 303 |

Il “lavoro agile” nella pubblica amministrazione italiana..... 305

ELISA D’ALTERIO

| | | |
|-------|---|-----|
| I. | PREMESSA..... | 305 |
| II. | IL QUADRO NORMATIVO | 308 |
| II.1. | La rapida evoluzione della disciplina nel periodo della pandemia di Covid19 | 311 |

| | | |
|-------|---|-----|
| II.2. | Il lavoro agile dopo la pandemia | 315 |
| III. | LE PRINCIPALI MISURE DI APPLICAZIONE DEL LAVORO AGILE..... | 319 |
| IV. | LE PROBLEMATICHE: IL LAVORO AGILE E LA CULTURA ORGANIZZATIVA DEL PUBBLICO IMPIEGO NEL SISTEMA AMMINISTRATIVO ITALIANO | 323 |
| V. | BIBLIOGRAFIA..... | 331 |

*O regime jurídico do teletrabalho
na administração pública portuguesa* 333

MÁRIO SIMÕES BARATA

ANTÓNIO LUÍS BENTES DE OLIVEIRA

| | | |
|---------|---|-----|
| I. | INTRODUÇÃO..... | 333 |
| II. | VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO E TELETRABALHO..... | 334 |
| III. | REGIME JURÍDICO E APRECIACÃO CRÍTICA..... | 336 |
| III.1. | Noção de teletrabalho e âmbito do regime..... | 336 |
| III.2. | Acordo para a prestação de teletrabalho | 338 |
| III.3. | Direito ao regime de teletrabalho..... | 341 |
| III.4. | Duração e cessação do acordo de teletrabalho..... | 344 |
| III.5. | Equipamentos e sistemas | 346 |
| III.6. | Privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho..... | 351 |
| III.7. | O princípio da igualdade de direitos e deveres..... | 354 |
| III.8. | Organização, direção e controlo do trabalho | 358 |
| III.9. | Os deveres especiais das partes..... | 360 |
| III.10. | Segurança e saúde no trabalho | 366 |
| III.11. | Fiscalização do teletrabalho..... | 373 |
| IV. | CONCLUSÃO..... | 375 |
| V. | BIBLIOGRAFIA..... | 375 |

*Teletrabajo en el sector público: hacia una nueva forma de presta-
ción del servicio público en Latinoamérica* 379

MIRKO A. MALDONADO MELÉNDEZ

| | | |
|-------|--|-----|
| I. | PUNTO DE PARTIDA: A MODO DE INTRODUCCIÓN..... | 380 |
| I.1 | Algunas definiciones conceptuales relacionadas con el Teletrabajo..... | 381 |
| II. | LA EVOLUCIÓN DEL TRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: DEL TRABAJO A DISTANCIA AL TELETRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO | 384 |
| II.1. | Desarrollo de la figura del Teletrabajo en el sector público en los ordenamientos positivos a nivel de los países de Latinoamérica..... | 385 |

| | | |
|--------|--|-----|
| II.2. | Unificando nociones sobre el concepto de Teletrabajo en el sector público: definiciones, características, derechos y obligaciones de los “teletrabajadores” | 386 |
| II.3. | Derechos fundamentales del teletrabajador en el sector público: especial referencia a la desconexión digital, intimidad y privacidad | 390 |
| II.4. | Principios del teletrabajo en el sector público | 395 |
| II.5. | Requisitos indispensables para la eficiencia y eficacia del Teletrabajo en el sector público | 396 |
| III. | ASPECTOS REGULATORIOS DEL TELETRABAJO EN LATAM | 396 |
| III.1. | Bolivia | 397 |
| III.2. | Colombia | 398 |
| III.3. | Chile | 399 |
| III.4. | Ecuador | 401 |
| III.5. | Perú | 402 |
| III.6. | Paraguay | 403 |
| III.7. | Uruguay | 404 |
| IV. | LAS CARTAS IBEROAMERICANAS COMO INSTRUMENTOS CONFIGURADORES DEL TELETRABAJO, HACIA UNA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA INNOVADORA Y EFICIENTE | 405 |
| IV.1. | Carta Iberoamericana de principios y derechos en los entornos digitales (2023) | 406 |
| IV.2. | Carta Iberoamericana de Innovación pública (2020) | 406 |
| IV.3. | Carta Iberoamericana de Gobierno Abierto (2016) | 406 |
| IV.4. | Otros instrumentos que indirectamente coadyuvan a la implementación del Teletrabajo en el sector público en Iberoamérica... | 407 |
| V. | EL TELETRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO: ESTADO DE LA CUESTIÓN EN LATINOAMÉRICA | 408 |
| VI. | EL TELETRABAJO EN LA ERA POST COVID:PRINCIPALES DESAFÍOS A RAÍZ DE SU IMPLANTACIÓN EN LATINOAMÉRICA | 411 |
| VII. | CONCLUSIONES | 413 |
| VIII. | BIBLIOGRAFÍA | 414 |

O regime jurídico do teletrabalho na administração pública portuguesa

MÁRIO SIMÕES BARATA¹

Doutor em Direito. Professor Adjunto do Politécnico de Leiria.

Investigador do Instituto Jurídico da Portucalense (IJP) - Pólo de Leiria.

ANTÓNIO LUÍS BENTES DE OLIVEIRA²

*Mestre em Direito do Trabalho. Inspetor da Autoridade de Condições de Trabalho
(ACT) – Delegação de Coimbra.*

Sumário: I. INTRODUÇÃO; II. VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO E TELETRABALHO; III. REGIME JURÍDICO E APRECIÇÃO CRÍTICA; III.1 Noção de teletrabalho e âmbito do regime. III.2 Acordo para a prestação de teletrabalho. III.3 Direito ao regime de teletrabalho. III.4 Duração e cessação do acordo de teletrabalho. III.5 Equipamentos e sistemas. III.6 Privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho.. III.7 O princípio da igualdade de direitos e deveres. III.8 Organização, direção e controlo do trabalho. III.9 Os deveres especiais das partes. III.10 Segurança e saúde no trabalho. III.11 Fiscalização do teletrabalho. IV. CONCLUSÃO.V. BIBLIOGRAFIA

I. INTRODUÇÃO

O teletrabalho é um fenómeno ligado à moderna sociedade de informação e da digitalização (Ramalho, 2023) e o advento do mesmo convocou a necessidade de regulação deste novo formato de prestação de trabalho. A origem da regulação do teletrabalho em Portugal remonta ao Acordo-Quadro

¹ Mário Simões Barata. E-mail: mario.barata@ipleiria.pt

² António Luís Bentes de Oliveira. E-mail: bentesdeoliveira@gmail.com

Europeu sobre Teletrabalho que foi transposto por via legislativa através do Código do Trabalho em 2003. Este Código dedicou-lhe um pequeno conjunto de normas que veio a ser ainda comprimido na codificação de 2009 (artigos 165º a 171º) (Fernandes, 2022). O regime legal aí estabelecido durou mais do que uma década e nunca foi verdadeiramente posto à prova, dado o número residual de casos de teletrabalho em Portugal e na maior parte dos países da Europa. Paralelamente, o fenómeno do teletrabalho nunca captou a atenção da doutrina até à emergência da pandemia COVID-19 e a regulamentação em vigor durante aqueles anos era tida como adequada (Barata, 2020).

No entanto, o recurso massivo ao teletrabalho no quadro da pandemia suscitou várias questões que a escassa regulamentação legal não foi capaz de resolver.³ Dai a intervenção do legislador em 2021 com a adoção da Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro, que alterou significativamente o regime jurídico do teletrabalho. Por sua vez, as modificações legislativas de 2021 suscitaram algumas questões que culminaram numa nova intervenção do legislador em 2023 através da Lei nº13/2023, de 03 de abril, que operou duas alterações cirúrgicas ao regime jurídico do teletrabalho⁴.

Este artigo visa analisar as regras que disciplinam o teletrabalho subordinado na Administração Pública portuguesa, nomeadamente os Artigo 68º e 69º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, bem como a remissão que estas normas estabelecem para o regime jurídico do teletrabalho constante dos Artigos 165º e seguintes do Código do Trabalho (CT). Contudo, a doutrina aponta para várias limitações conexas com aquela regulamentação legal e a sua aplicabilidade à Administração Pública que serão igualmente apresentadas e examinadas antes de teceremos algumas breves considerações finais.

II. VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO E TELETRABALHO

O trabalho livre, subordinado e remunerado na administração pública portuguesa é desenvolvido no quadro da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP) aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho.⁵ Dito de outro modo, a prestação de trabalho no sector público desenvolve-se no qua-

³ Estima-se que mais de 30% da população ativa em Portugal tenha passado a desenvolver o seu trabalho à distância durante a pandemia (Ramalho, 2023).

⁴ O legislador em 2023 alterou a redação do artigo 166º-A do Código do Trabalho relativo ao direito ao teletrabalho e o artigo 168º do CT referente aos equipamentos e sistemas.

⁵ Este diploma já foi alterado dezasseis vezes, a última das quais pela Decreto-Lei nº 53/2023, de 05/07.

dro de regras que pertencem ao Direito Administrativo, que é uma disciplina ou ramo do Direito Público.

Em matéria de teletrabalho, a LGTFP encerra duas normas fundamentais que urge analisar: a primeira estabelece uma remissão para o CT, ao passo que a segunda regula o trabalho a tempo parcial e o teletrabalho para os trabalhadores nomeados. Os Artigos 68º e 69º do LGTFP fixam o seguinte:

Artigo 68º

(Remissão)

1. Sem prejuízo do disposto na presente lei é aplicável aos trabalhadores titulares de um vínculo de emprego público o regime previsto no Código do Trabalho em matéria de trabalho a tempo parcial e de teletrabalho.
2. O empregador público não pode excluir o recurso ao trabalho a tempo parcial por regulamento.
3. Não é aplicável ao vínculo de emprego público o regime da comissão de serviço e do trabalho intermitente previstos no Código do Trabalho.

Artigo 69º

(Trabalho a tempo parcial e teletrabalho para os trabalhadores nomeados)

1. A aplicação do regime de tempo parcial e do teletrabalho a trabalhadores nomeados pode ser determinada pelo empregador mediante requerimento do trabalhador.
2. Relativamente aos trabalhadores com vínculo de nomeação, o empregador pode, por regulamento estabelecer para a admissão em regime de tempo parcial preferências em favor dos trabalhadores com responsabilidades familiares, dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, pessoa com deficiência ou doença crónica e dos trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.

Assim, o artigo 68º da LGTFP estabelece o regime regra para os trabalhadores titulares de um vínculo de emprego público em matéria de trabalho a tempo parcial e teletrabalho que passa pela aplicação do regime previsto para o teletrabalho no CT e aplicável às “relações jurídico privadas de trabalho livre, subordinado e remunerado” (Fernandes, 2022, p. 24). Por outras palavras, aplica-se as disposições do CT relativo ao teletrabalho aos trabalhadores da Administração Pública que prestam a sua atividade no quadro de um vínculo de emprego público.

Um vínculo de emprego público “é aquele pelo qual uma pessoa singular presta a sua atividade a um empregador público”.⁶ Por sua vez, o vínculo de

⁶ Ver o artigo 6º, n.º 2, da LGTFP.

emprego público reveste as seguintes modalidades: contrato de trabalho em funções públicas; nomeação; comissão de serviço.⁷ O vínculo de emprego público constitui-se, em regra, através de um contrato de trabalho em funções públicas.⁸ Contudo, a aplicação da legislação laboral constante do Código de Trabalho em matéria de trabalho a tempo parcial e teletrabalho sofre uma importante limitação, na medida em que só poderá ser aplicado aos trabalhadores da Administração Pública que são nomeados (por exemplo: trabalhadores que desempenham funções conexas com a autoridade do Estado e funções de soberania) mediante requerimento destes.

No entanto, entendemos que a remissão estabelecida pelo último segmento do n.º 1 do Artigo 68.º da LGTFP para o Código de Trabalho (CT) constitui a disposição central que urge analisar, na medida em que o regime jurídico do teletrabalho que se encontra nos Artigos 165.º e seguintes do CT aplica-se aos trabalhadores da administração pública (i. e., cujo vínculo de emprego público é disciplinado pela LGTFP) quando exercem as suas funções no formato de teletrabalho.

III. REGIME JURÍDICO E APRECIÇÃO CRÍTICA

III.1. Noção de teletrabalho e âmbito do regime

O legislador define o teletrabalho no Artigo 165.º do CT 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”. Esta noção de teletrabalho adotado pelo legislador em 2021, através da Lei n.º 83/2021, de 06 de dezembro, veio substituir a noção adotada pelo legislador na versão original do CT de 2009 que definia o teletrabalho como “a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e comunicação”.

⁷ Ver o artigo 6.º, n.º 3, da LGTFP.

⁸ Ver o artigo 7.º da LGTFP. A lei reserva o vínculo de nomeação para um número limitado de carreiras específicas conexas com o exercício de funções públicas no âmbito nas atribuições, competências e atividades identificadas no n.º 1 do artigo 8.º da LGTFP. Os três casos de exercício de funções públicas em comissão de serviço encontram-se reguladas no artigo 9.º da LGTFP.

Apesar de se ter afastado da noção inicial de teletrabalho, o legislador manteve os dois elementos tradicionais na construção da mesma (Redinha, 2022). De acordo com João Leal Amado (2016), os dois elementos que caracterizam o teletrabalho são: o elemento geográfico (i.e., o trabalho realizado à distância) e o elemento tecnológico (i.e., com recurso às tecnologias de informação e de comunicação). No mesmo sentido, Maria do Rosário Palma Ramalho (2023) alude ao fator geográfico e ao fator funcional.

Diferentemente, António Monteiro Fernandes (2022) dá destaque às características da subordinação e da distância quando analisa a noção de teletrabalho. Assim, ao contrário do contrato de trabalho comum onde o empregador e trabalhador partilham o mesmo espaço, i.e., a relação laboral é presencial, o teletrabalho subordinado “organiza-se de modo que o empregador ou a chefia tem, em cada momento (de um horário de trabalho), a possibilidade de transmitir instruções, acompanhar diretamente a sua execução e realizar eventuais ações corretivas, sem que se acham na presença um do outro” (p. 233).

Contudo, a noção oferecida pelo legislador é alvo de críticas na doutrina. Nesse sentido, António Monteiro Fernandes (2022) considera que a expressão “tecnologias de informação e de comunicação” é débil e vaga. O autor sustenta que o significado do enunciado aponta para os domínios da informática e da eletrónica e afirma que estas “existem há muito, com distintas características e diferentes graus de sofisticação. A expressão não é, pois, inteiramente esclarecedora” (p. 233).

O elemento “geográfico” é igualmente criticado por Maria Regina Redinha quando a autora afirma que o segmento atinente “ao local não determinado” é um *nonsense* jurídico e constitui um retrocesso face à noção anterior que aludia à prestação de trabalho habitualmente realizado fora da empresa. Assim, haverá “teletrabalho quando a prestação realizada com TIC se execute em local não determinado pelo empregador” (Redinha, 2022, 27). Tal significa que o legislador adotou uma noção de teletrabalho que se afasta da ideia de trabalho prestado em determinado local (por exemplo: em casa ou em espaço destinado em co-working). Contudo, a autora recorda o leitor que não podemos esquecer que a determinação de um local de trabalho é relevante na ótica da legislação laboral, dado que o local é objeto de proteção especial nos termos do artigo 193º, nº 1, do CT bem como o artigo 129º, nº 1, alínea f), do Código. Acresce ainda que a legislação impõe uma referência ao mesmo no quadro da informação a prestar pelo empregador ao trabalhador nos termos do artigo 106º, nº 3, alínea b) do CT (Redinha, 2022). A noção de teletrabalho oferecida pelo legislador é igualmente criticada por Maria do Rosário Palma

Ramalho (2023) que aponta para a contradição da mesma com o estatuído no artigo 166º, nº 4, alínea b), do CT que alude ao local de trabalho nas menções obrigatórias do acordo de teletrabalho, bem como no nº 8 do mesmo preceito relativamente à necessidade de obter o acordo do empregador quando o teletrabalhador pretende alterar o local de trabalho conforme analisaremos adiante.

Para além de uma noção de teletrabalho, o legislador estendeu a aplicabilidade dos artigos 168º (equipamentos e sistemas), 169º (igualdade de direitos e deveres), 169º-A (organização, direção e controlo do trabalho), 170º (privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho) e 170º-A (segurança e saúde no trabalho) do Código de Trabalho em 2021 através da adoção da Lei nº 83/2021 a “todas as situações de trabalho à distancia sem subordinação jurídica, mas em regime de dependência económica” (i.e., o trabalho no domicílio). Tal constatação convoca duas observações. A primeira aponta para um terceiro elemento ou fator do contrato do teletrabalho: a subordinação jurídica. Em segundo lugar, o legislador resolveu aplicar um conjunto de disposições do regime jurídico do teletrabalho subordinado a situações de trabalho à distância sem subordinação jurídica (Ramalho, 2023). Em suma, “o regime do contrato de teletrabalho subordinado passa-se a aplicar, em parte a situações de trabalho parasubordinado” (Ramalho, 2023, p. 196). Contudo, o artigo 165º, nº 2, do CT não se aplica ao teletrabalho na administração pública, na medida em que as regras atinentes ao mesmo no CT apenas se aplicam aos trabalhadores com um vínculo de emprego público (Santos & Santos, 2021).

III.2. Acordo para a prestação de teletrabalho

A instituição do regime de teletrabalho assenta num acordo entre as partes. Para além de estabelecer esta regra geral, o legislador pretendeu no artigo 166º, nº 1, do CT responder à seguinte pergunta: quem pode trabalhar em regime de teletrabalho? A qualidade de teletrabalhador pode ser assumida por um trabalhador que já pertence à empresa/entidade pública (trabalhador interno) ou por um trabalhador especificamente recrutado para esse efeito (trabalhador externo). Esta distinção encontra-se igualmente no nº 2 do preceito em questão, dado que o legislador alude à figura do contrato inicial bem como à possibilidade de o acordo para a prestação de trabalho neste regime ser autónomo daquele. Assim, um trabalhador interno pode passar a exercer a sua atividade em regime de teletrabalho por um período determinado ou indeterminado.

Independentemente do momento da celebração de o acordo entre as partes, o legislador disciplina o conteúdo do mesmo no n.º 3 e n.º 4 do artigo 166.º do CT. Em primeiro lugar, o artigo 166.º, n.º 3, do CT dispõe que o acordo disciplinará o regime “de permanência ou da alternância de períodos de trabalho à distância e de trabalho presencial”. Esta redação dá luz verde, na opinião de Joana Vicente (2022), aos chamados regimes mistos ou híbridos. Para além desta questão, o artigo 166.º, n.º 4, do CT define um conjunto de elementos que deverão constar do acordo. Assim, o acordo deverá conter:

“a) a identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes; b) o local em que o trabalhador realizara habitualmente o seu trabalho, o qual será considerado, para todos os efeitos legais, o seu local de trabalho; c) o período normal de trabalho diário e semanal; d) o horário de trabalho; e) a atividade contratada, com indicação da categoria correspondente; f) a retribuição a que o trabalhador terá direito, incluindo prestações complementares e acessórias; g) a propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como o responsável pela respetiva instalação e manutenção; h) A periodicidade e o modo de concretização dos contactos presenciais a se refere a alínea c) do artigo 169.º-B.

A doutrina destaca algumas das menções obrigatória que acabamos de expor. Neste sentido, António Monteiro Fernandes (2022) aponta para as seguintes menções; local de trabalho; horário de trabalho; propriedade dos instrumentos de trabalho. O local de trabalho definido no acordo é especialmente importante dado que ele será “considerado para todos os efeitos legais, o seu local de trabalho”. Por exemplo, a fixação geográfica é relevante na ótica da reparação de acidentes de trabalho.⁹ O acordo em matéria de horário de trabalho é igualmente importante porque a lei consagra uma solução que diverge da regra geral vertida no artigo 212.º, n.º 1, do CT, onde se estabelece que cabe ao empregador definir o horário de trabalho. No quadro do teletrabalho, o legislador privilegiou o interesse do trabalhador (i.e., vida pessoal e familiar) em detrimento do interesse conexo com a organização do trabalho. A definição do horário de trabalho é ainda relevante dado o “dever de abstenção de contacto” consagrado no artigo 199.º-A do CT. Por último, a questão da propriedade dos instrumentos de trabalho será tratada numa alínea específica deste trabalho.

O artigo 166.º, n.º 5, do CT impõe que o acordo deve revestir a forma escrita. Logo, o acordo para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho é um negócio jurídico formal. Contudo, a formalidade é apenas exigível para a prova da estipulação do regime de teletrabalho.

⁹ Ver o ponto relativo ao artigo 170.º-A do Código do Trabalho.

O artigo 166º do CT disciplina igualmente a proposta de acordo de teletrabalho nos n.ºs 6 e 7 da disposição. Assim, a lei estabelece que o trabalhador não tem de fundamentar a sua oposição a qualquer proposta de acordo de teletrabalho apresentada pela entidade patronal. Dito de outro modo, o trabalhador tem “total liberdade para aceitar ou recusar a proposta patronal, sem qualquer dever adicional de fundamentar a recusa” (Vicente, 2022, p. 60). Esta falta de fundamentação não pode ser utilizada contra o trabalhador para efeitos de despedimento ou a aplicação de qualquer sanção. Diferentemente, a entidade empregadora está obrigada a fundamentar a sua recusa quando a proposta de acordo de teletrabalho é formulada pelo trabalhador e a motivação deve revestir a forma escrita. Contudo, a lei não estabelece um prazo para o empregador ponderar a proposta nem estabelece uma norma jurídica para os casos onde a entidade patronal optar pelo silêncio (Vicente, 2022). Para além deste aspeto, Maria do Rosário Palma Ramalho (2023) discorda da solução adotada e defende o seguinte:

O problema dogmático colocado por esta solução é que ela inverte a lógica estrutural da relação de trabalho, na medida em que permite que o trabalhador faça uma certa autogestão do seu contrato e de modo como o quer executar, ao passo que o empregador tem que justificar por escrito o modo como exerce os poderes laborais – no caso, o poder organizatório e o poder diretivo. Em suma, esta solução opõe-se frontalmente à essência dominial do contrato de trabalho, que, como se sabe, justifica a atribuição dos poderes laborais ao empregador, a ponto de poder interferir com o seu direito fundamental de livre iniciativa económica (art. 61º, n.º1, da CRP). É, por isso, uma solução muito questionável, de constitucionalidade duvidosa e que deve ser revista (p. 202).

Em penúltimo lugar, o legislador estabelece no n.º 8 do artigo 166º do CT que o local de trabalho no acordo de teletrabalho poderá ser modificado. Contudo, essa modificação depende de acordo escrito. Esta exigência é relevante porque manifesta a clara intenção do legislador de “atribuir alguma estabilidade ao local de trabalho no regime de teletrabalho”, dado que o local de trabalho “não é relevante apenas para delimitar geograficamente a disponibilidade do trabalhador, mas tem também implicações noutras matérias como, a segurança e saúde do trabalhador e os acidentes de trabalho” (Ramalho, 2023, p. 217).

Por fim, o último número do artigo 166º do CT determina que o empregador pode definir, no regulamento interno, “as atividades e as condições em que a adoção do teletrabalho na empresa poderá ser por ele aceite”.

A nova redação do artigo 166º do CT que entrou em vigor na sequência da adoção da Lei n.º 83/2021 diverge da redação anterior em pelo menos três matérias.

No quadro das regras anteriores, o legislador disciplinava a hipótese de trabalhador inicialmente contratado como teletrabalhador passar a exercer a sua atividade de acordo com o regime dos demais trabalhadores da empresa (i.e., a lei permitia a transição do trabalho externo para o trabalho interno). Todavia, a redação atual não trata esta hipótese no artigo 166º do CT.

A redação anterior é igualmente divergente da atual porque tratava duas situações onde o acordo era dispensado. Por outras palavras, a lei contemplava dois casos onde o trabalhador tinha um direito ao regime de teletrabalho: violência doméstica e parentalidade. Contudo, o legislador entendeu disciplinar estes casos, onde o acordo é dispensado, numa norma específica que será analisada no ponto seguinte.

Por fim, a nova redação do artigo 166º, nº 4, do CT melhorou a anterior redação quanto ao conteúdo do acordo, nomeadamente exigindo que o acordo contenha cláusulas referente ao local de trabalho e horário de trabalho bem como a atribuição de uma categoria profissional ao trabalhador. A redação atual aperfeiçoou ainda a menção obrigatória atinente à periodicidade e o modo de concretização dos contactos pessoais, no sentido de evitar situações de isolamento laboral¹⁰.

III.3. Direito ao regime de teletrabalho

O artigo 166-Aº do Código do Trabalho disciplina duas situações onde o acordo para a prestação de trabalho no regime de teletrabalho é dispensado e o trabalhador tem um direito ao regime de teletrabalho. Logo, concordamos com Maria Irene Gomes (2023, p. 167) quando afirma que “a primeira nota que se impõe assinalar, a propósito do artigo 166º-A do Código do Trabalho, relaciona-se com a sua especialidade, em face da regra geral quanto ao modo de implementação de prestar atividade em teletrabalho”. A regra geral de implementação do teletrabalho subordinado assenta no acordo das partes (i.e., entre a entidade patronal e o trabalhador).

A primeira situação especial de teletrabalho que não assenta no acordo das partes prende-se com o trabalhador vítima de violência doméstica.¹¹ Neste caso, o trabalhador tem, nas palavras de Ana Lambelho e Luísa Gonçalves (2021, 136), um “direito potestativo à mudança para o regime de teletrabal-

¹⁰ Ver a anterior redação do nº 5 do Artigo 166º do Código do Trabalho.

¹¹ Ver o nº 1 do Artigo 166º-A do Código do Trabalho. Ver ainda o artigo 195º do Código do Trabalho que impõe a apresentação de queixa e o abandono da casa de morada de família.

ho, caso este seja compatível com a atividade desempenhada”. Outra situação ocorre no contexto da parentalidade. Assim, o trabalhador com filho de idade inferior a três anos ou independentemente da idade com deficiência, doença crónica ou doença oncológica que viva em comunhão de mesa e habitação tem igualmente o direito a exercer a sua atividade em regime de teletrabalho, quando esta modalidade de prestação de trabalho é compatível com a atividade que desempenha e o empregador tenha recursos para o efeito.¹² Esta segunda situação contempla duas hipóteses. A primeira diz respeito ao trabalhador com filho de idade inferior a três anos. Esta hipótese que foi regulado pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, tem uma origem europeia, na medida em que a legislação portuguesa foi influenciada pela Diretiva 2019/1158, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20/6, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores (Rouxinol, 2022). A segunda hipótese prende-se com um filho que tenha deficiência, doença crónica ou doença oncológica que viva em comunhão de mesa e habitação que foi introduzida pelo legislador em 2023 no quadro da Agenda do Trabalho Digno que introduziu números alterações ao Código do Trabalho.

Todavia, a redação do artigo 166.º-A, n.º 2, do CT suscita algumas dúvidas na doutrina no segmento que diz respeito aos recursos que a entidade empregadora dispõe para o efeito. Neste sentido, Milena Rouxinol (2022) escreve que “temos amplas dúvidas quanto ao significado da expressão legal que veicula esta condição de concretização de tal direito” (p. 86). A autora explica a sua dúvida com a expressão “recursos e meios” e suscita a seguinte interrogação: “supomos que os recursos e meios necessários à prestação de atividade em teletrabalho sejam as tecnologias de informação e comunicação que, precisamente, permitem este modelo de laboração. Mas, se assim for, como conceber que ele seja viável, considerada a atividade em causa, e porem, o empregador não disponha daqueles meios?” (Rouxinol, 2022, p. 86). Tal interrogação leva Rouxinol a admitir que será exigível que a entidade patronal se muna dos recursos necessários, e lamenta o facto de que o legislador não ter sujeitado essa recusa ao escrutínio da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) como faz nas situações de trabalho a tempo parcial ou no trabalho flexível (Rouxinol, 2022).

A doutrina discute ainda o modo de operacionalização deste direito bem como o prazo para a entidade patronal cumprir com o preceituado na disposição. Nesse sentido, Maria Irene Gomes (2023) defende em relação ao trabalhador vítima de violência doméstica que as partes devem proceder de boa-fé de acordo com o artigo 126.º do CT. Tal significa que o trabalhador deve comunicar a sua intenção de passar a realizar a sua atividade em teletrabalho

¹² Ver a anterior redação do n.º 2 do Artigo 166.º-A do Código do Trabalho.

e provar que reúne os requisitos para exercer o seu direito. Por sua vez, o empregador não deve criar qualquer obstáculo ao exercício do mesmo. A autora chega mesmo a afirmar que lhe parece que a entidade patronal tem “a obrigação legal de disponibilizar ao trabalhador os meios instrumentais de que este necessita para realizar o teletrabalho, à luz do artigo 168º, nº1, do Código do Trabalho” (Gomes, 2023, p. 170).

As alterações efetuadas pelo legislador em 2023 ao nº 2 do artigo 166º-A do CT relativamente ao direito ao teletrabalho quando o trabalhador tem um filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica que viva em comunhão de mesa e habitação” suscitam igualmente uma sugestão na doutrina no sentido de aperfeiçoamento da norma. Nesse sentido, Maria Irene Gomes (2023) defende que “parece-nos que o legislador poderia ter ido mais longe e ter também, contemplado, no âmbito do artigo 166º-A, caso a atividade em causa seja suscetível de ser prestadas nesses moldes, um direito ao regime de teletrabalho relativamente ao próprio trabalhador que sofra de deficiência, doença crónica ou doença oncológica” (p. 175).

O direito ao regime de teletrabalho conexo com a parentalidade pode ainda ser estendido até 8 anos de idade em determinadas condições de acordo com o Artigo 166º-A, nº 3, do CT Assim, a extensão depende:

- a) Nos casos em que ambos os progenitores reúnem condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho, desde que este seja exercido por ambos em períodos sucessivos de igual duração num prazo de referência máxima de 12 meses;
- b) Famílias monoparentais ou situações em que apenas um dos progenitores, comprovadamente, reúne condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho.

O artigo 166º A, nº 4, do CT reforça a ideia de que estamos perante um direito subjetivo privado do trabalhador na medida em que determina que “o empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador” quando este invoca as situações que acabamos de descrever (i.e., violência doméstica e parentalidade) para exercer o seu direito.

Para além das duas situações já descritas, o artigo 166º-A, nº 5, do CT estabelece que “tem ainda direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, pelo período máximo de quatro anos seguidos ou interpolados, o trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, mediante comprovação do mesmo, nos termos da legislação aplicável, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador

disponha de recursos e meios para o efeito”. Esta inovação legislativa – fruto da entrada em vigor da Lei n.º 83/2021 - prende-se com a aprovação, em Portugal, do Estatuto do Cuidador Informal, aprovado pela Lei n.º 100/2019, de 6 de setembro, que consagra um conjunto de normas que regula os direitos e deveres do cuidador e da pessoa cuidada e estabelece as respetivas medidas de apoio.¹³ Contudo, a entidade patronal pode opor-se ao exercício deste direito do trabalhador quando não estão reunidas as condições para o trabalhador exercer a sua prestação em regime de teletrabalho ou quando esta invoca necessidades imperiosas do funcionamento da empresa ou entidade pública, sendo que o pedido e a oposição ao mesmo são tramitados de acordo com o procedimento subjacente ao pedido de autorização para trabalhar em tempo parcial ou em regime de horário flexível nos termos dos n.ºs 3 a 10 do artigo 57.º do CT. Esta opção legislativa leva Milena Rouxinol (2022) a questionar porque a mesma solução não foi aplicada designadamente “aos progenitores de bebés ou crianças até três anos, ou oito, se for o caso” (p. 94).

O artigo 166.º-A, n.º 7, do CT estabelece uma importante restrição ao exercício do direito ao regime de teletrabalho por parte dos trabalhadores que queiram estender a sua prestação de trabalho neste regime quando tenham crianças até 8 anos. A lei determina que esse direito não é aplicável aos trabalhadores das microempresas. Dito de outro modo, a possibilidade de estender a prestação de trabalho em regime de teletrabalho de modo a conciliar a parentalidade e o trabalho apenas se aplica às empresas que tenha as dimensões seguintes: pequenas; médias; grandes.¹⁴ Contudo, esta restrição não se aplica aos trabalhadores da administração pública.

Por fim, o legislador considera que a violação de quaisquer normas atinentes ao direito ao regime de teletrabalho constitui uma contraordenação grave nos termos do artigo 166.º-A, n.º 8, do CT.

III.4. Duração e cessação do acordo de teletrabalho

O artigo 167.º do CT trata a matéria atinente à duração e cessação do acordo de teletrabalho. O legislador estabelece no n.º 1 que o acordo de teletrabalho

¹³ O ato normativo em questão foi complementado pelo Decreto-Regulamentar n.º 1/2022, de 10/01.

¹⁴ O legislador estabelece quatro tipos de empresa no artigo 100.º do Código do Trabalho consoante o número de trabalhadores. Assim, no ordenamento jurídico português existem: microempresas (que empregam menos de 10 trabalhadores); pequenas empresas (que empregam 10 a menos de 50 trabalhadores); média empresa (que empregam 50 a menos de 250 trabalhadores); grandes empresas (que empregam mais de 250 trabalhadores).

ho pode ter uma de duas durações: determinada ou indeterminada. A doutrina entende que a redação do preceito diz respeito ao teletrabalho interno quer o teletrabalho externo. Por outras palavras, o preceito “tem em vista quer a situação reativa a um trabalhador contratado *ab initio* como teletrabalhador quer a situação em que há um acordo modificativo do contrato de trabalho inicial” (Vicente, 2023, p. 70).

Na eventualidade do acordo ter sido celebrado com uma duração determinada, o CT estabelece no artigo 167º, nº 2, que o mesmo não pode perdurar para além de seis meses (i.e., sujeito a termo resolutivo). A norma regula ainda os termos da renovação do acordo. Assim, o acordo renova-se automaticamente, por iguais períodos (i.e., sem qualquer limite ao número de renovações), salvo se as partes declararem por escrito a sua oposição à renovação. Esta terá de ser manifestada até 15 dias antes do final do período de duração inicial ou da renovação do acordo. A propósito da possibilidade de o acordo ser renovado, Joana Vicente afirma que “o sistema legal facilita a renovação do acordo de teletrabalho, ao estabelecer que o mesmo se renova “automaticamente por iguais períodos, se nenhuma das partes declarar por escrito, até 15 dias antes do seu término, que não pretende a renovação” (2022, p. 71). Em nossa opinião, trata-se de uma solução legislativa semelhante àquela que facilita a renovação dos contratos de trabalho a termo certo no artigo 344º do CT.

Contudo, o legislador tratou diferentemente o acordo por tempo indeterminado. Nesse sentido, o artigo 167º, nº 3, do CT estabelece que qualquer uma das partes pode fazer cessar o mesmo, mediante comunicação escrita que produzirá efeitos no 60º dia posterior àquela.

Para além da questão referente à duração do acordo de teletrabalho, o artigo 167º do CT trata a denúncia do mesmo. Assim, qualquer uma das partes pode denunciar o acordo de teletrabalho nos primeiros 30 dias da execução do mesmo.¹⁵ Trata-se, na opinião de Joana Vicente, de uma espécie de “período experimental” (2023, 72). Neste período, à semelhança do período inicial da execução de um contrato de trabalho, o trabalhador avalia as condições materiais e organizatórias oferecidas pelo empregador e este avalia a adaptação do teletrabalhador. Em suma, a denúncia permite exercer um “direito ao arrependimento” (Ramalho, 2023, p. 204). Um outro aspeto que merece referência prende-se com o facto de a denúncia ser livre e não tem de ser fundamentada.

A doutrina alude ainda a uma possibilidade de extinguir o acordo de teletrabalho que não surge positivada na lei: a revogação. Afirma igualmente que

¹⁵ Ver o artigo 167º, nº 4, do Código do Trabalho.

os efeitos da revogação seriam os mesmos aos da denúncia, o que determina o conseqüente retorno do trabalhador para o regime presencial (Vicente, 2022).

Por sua vez, o artigo 167º, nº 5, do CT disciplina o efeito conexo com a denúncia. Nesse sentido, o legislador estabelece que o trabalhador retorna à atividade presencial quando o acordo cessa no âmbito do contrato de trabalho por tempo indeterminado, ou cujo termo ainda não tenha sido atingido. Tal configura uma “solução de reversibilidade” (Vicente, 2023, p. 74). Contudo, a doutrina entende que a solução apresentada se aplica mais facilmente ao trabalhador interno do que externo e aponta para os limites literais ou gramaticais do preceito (Vicente, 2022). O legislador determina ainda que o regresso à atividade presencial não afeta a categoria, antiguidade e quaisquer outros direitos reconhecidos aos trabalhadores em regime presencial.

Por fim, a violação do regime acabado de descrever atinente aos efeitos da denúncia do acordo não pode ser violado sob pena disso constituir uma contraordenação grave nos termos do artigo 167º, nº 5, do CT.

III.5. Equipamentos e sistemas

O dever de custódia é, de acordo com António Monteiro Fernandes (2022), um dos deveres acessórios do trabalhador. Tal dever resulta do facto de que os instrumentos de trabalho não são propriedade do trabalhador, mas adstritos pelo empregador. Contudo, importa saber se este dever se mantém no quadro do teletrabalho.

O legislador estabeleceu no artigo 168º, nº 1, do CT que “o empregador é responsável pela disponibilização dos equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação do trabalhador-empregador, devendo o acordo a que se refere o artigo 166º especificar se são fornecidos diretamente ou adquiridos pelo trabalhador, com a concordância do empregador acerca das suas características e preços”.

No entanto, o teletrabalho convoca outras despesas para além dos custos iniciais associados à aquisição dos equipamentos. Assim, o legislador fixou no número imediatamente a seguir que “são integralmente compensadas pelo empregador todas as despesas adicionais que, comprovadamente, o trabalhador suporta como direta consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho, nos termos do número anterior, incluindo os acréscimos de custos de energia

e da rede instalada no local de trabalho em condições de velocidade compatível com as necessidades de comunicação de serviço, assim como os custos de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas”.¹⁶

A atual redação do artigo 168º do CT resulta das alterações introduzidas pelo legislador em 2023 que pretendia resolver as dúvidas suscitadas pela redação de alguns números que foram modificados em 2021 e alteraram a redação primitiva. A comparação entre as várias formulações permite concluir que cabe ao empregador disponibilizar os equipamentos necessários para a realização do teletrabalho e interagir com o mesmo. Na versão inicial do CT este dever não era tão nítido, dado que a norma sobre a propriedade dos instrumentos de teletrabalho previa que na falta de estipulação no contrato a lei presumia que os instrumentos de trabalho respeitantes à tecnologia de informação e de comunicação pertenciam ao empregador. Ao empregador cabia igualmente a instalação, manutenção e pagamento das inerentes despesas de acordo com a parte final do n.º 1 do Artigo 168º do CT em vigor até 2021. Aplicando a disposição ao teletrabalho na administração pública Ana Catarina Sá Gomes de Melo Matos Salgado (2015, p. 351, nota 364) afirma o seguinte: “cumpre referir, porém, que, nos termos do artigo 168.º do Código do Trabalho, quando não existir qualquer estipulação contratual, presume-se que os instrumentos de trabalho utilizados pelo teletrabalhador respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação são da propriedade do empregador público, que é responsável pela instalação e manutenção, bem como pelo pagamento das inerentes despesas”.

Contudo, Maria Irene Gomes (2022) critica a redação demasiado amplo que o legislador utilizou na formulação do atual artigo 168º, n.º 1, do CT. Assim, quando o legislador responsabiliza o empregador pela “disponibilização ao trabalhador dos equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação do trabalhador-empregador” está a incluir exatamente o quê? Será que o legislador tinha só em vista os equipamentos informáticos ou queria incluir o mobiliário de escritório. Esta interrogação estende-se na opinião da autora aos “sistemas necessários à realização do trabalho” que poderão eventualmente incluir os softwares e a rede wifi bem como as licenças necessárias à execução da prestação (Gomes, 2022).

As interrogações quanto à amplitude da redação aplicam-se igualmente à compensação devida pela entidade patronal pelas despesas adicionais. Aqui o legislador pecou por defeito ao não explicitar que despesas poderiam estar eventualmente cobertas pela regulamentação quando consideramos o local

¹⁶ Ver o artigo 168º, n.º 2, do Código do Trabalho.

da prestação: as despesas associadas à prestação do trabalho no domicílio ou noutros locais eventualmente acordados entre as partes (Gomes, 2022). Para além destas questões, o legislador não ofereceu um critério de cálculo consistente para determinar o montante das despesas adicionais quando o trabalhador vive no local de trabalho.

Por último, Maria Irene Gomes questiona a amplitude da obrigação da entidade patronal em matéria de equipamentos e sistemas. Nesse sentido, a autora afirma que

importa assinalar que esta obrigação da disponibilização dos equipamentos e sistemas a cargo do empregador parece estar prevista para qualquer modalidade de teletrabalho, independentemente do local da sua realização, independentemente de se tratar de um teletrabalhador interno ou externo, independentemente do quantum de trabalho remoto acordado em face do trabalho presencial, no caso de modalidade de trabalho híbrido, ou independentemente do modo da sua constituição ser o acordo das partes, como é a regra decorrente do n.º 2 do artigo 166.º, ou ser a consequência do exercício do direito a teletrabalhar nas situações excecionais legalmente previstas no atual artigo 166.º - A do Código do Trabalho (2022, p. 114).

Estas interrogações prendem-se com o facto de que a obrigação imposta à entidade patronal pode desincentivar o recurso ao teletrabalho dado que impõe um sacrifício demasiado oneroso sobre uma das partes (Gomes, 2022). Por outras palavras, a autora aponta para uma eventual violação do princípio da proporcionalidade quando se exige à entidade patronal a obrigação de disponibilizar equipamento e sistemas em determinadas combinações entre o trabalho presencial e o trabalho remoto onde o quantum de trabalho remoto é pouco expressivo, o que convoca a ponderação e eventual positivação de uma percentagem mínima.

Os custos adicionais e os acréscimos de despesa conexas com a energia e a velocidade da internet bem como os custos atinentes à manutenção dos equipamentos e sistemas gera uma obrigação na esfera do empregador. Assim, o artigo 168.º, n.º 3, do CT dispõe que “o contrato individual de trabalho e o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável devem fixar na celebração do acordo para prestação de teletrabalho o valor da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais”. Esta foi a solução encontrada pelo legislador em 2023 para pôr termo a controvérsia suscitada pela regra constante da versão anterior do artigo 168.º, n.º 3, do CT, que determinava que se efetuasse uma comparação com as “despesas homologas do trabalhador no mesmo mês do último ano anterior” à aplicação do acordo do teletrabalho para determinar o valor das despesas adicionais.

Todavia, nem sempre é possível chegar a um acordo dado as múltiplas questões que podem ser suscitadas em torno das despesas efetuadas. Nesse sentido, o legislador oferece um critério para calcular a compensação. Esse critério está patente na redação do artigo 168º, nº 2, do CT quando este estabelece o seguinte: “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”.

A propósito da obrigação do empregador de compensar as despesas adicionais, a doutrina suscita igualmente questões ou dificuldades interpretativas com a redação da lei. Assim, uma primeira dificuldade prende-se com o tipo de despesas que estão incluídas no conceito de despesas adicionais. O legislador não quis incluir aqui todas as despesas, mas tão somente as despesas adicionais enquanto “direta consequência da aquisição ou uso de equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho”. Assim, o legislador quis incluir os acréscimos de eletricidade, de internet e de comunicações e não as despesas conexas com a água e a climatização do ambiente. Para além destas, as despesas conexas com os custos de manutenção dos mesmos instrumentos de trabalho parecem incluir os bens consumíveis (i.e., o tinteiro e papel) na hipótese de se revelarem imprescindíveis à realização do trabalho (Gomes, 2022).

Uma segunda questão associada à obrigação de compensar as despesas adicionais prende-se com a determinação do seu cálculo. Aqui o legislador oferece um critério que assenta numa comparação “entre os custos usuais/comuns inerentes à vivência no domicílio, já existentes antes de se realizar o teletrabalho, e os custos adicionais posteriores ocorridos como consequência da aquisição, ou da utilização e manutenção dos instrumentos de trabalho agora presentes no domicílio do trabalhador” (Gomes, 2022, p. 120). Contudo, tal despesa pode não ter existido no mês anterior. Assim, este critério não é isento de críticas, na medida em que as despesas podem ser variáveis e o critério que manda comparar com o mesmo mês no ano anterior pode não resolver o problema se o trabalhador estava igualmente em teletrabalho e não equaciona os múltiplos variáveis da vida.

Por último, a doutrina suscita a questão de saber a que modalidades de teletrabalho é aplicável a obrigação da entidade patronal de compensar as despesas adicionais. Nesse sentido Maria Irene Gomes (2002) questiona se a obri-

gação de compensação se aplica apenas aos casos de teletrabalho voluntário ou se abrange também as situações conexas com o direito ao teletrabalho no artigo 166º-A do CT e se se aplica apenas às modalidades de teletrabalho no domicílio do teletrabalhador.

Os nºs 5 e 6 do artigo 168º do CT tratam do pagamento da compensação e a sua caracterização no quadro do direito fiscal. Assim, o pagamento da compensação prevista no artigo 168º, nº 2 do CT é devido imediatamente após a realização das despesas do pelo trabalhador. Para além da questão temporal, o legislador estabelece que a compensação é considerada, para efeitos fiscais como um custo e não constitui um rendimento para o trabalhador. Logo, a compensação está isenta de qualquer tributação ou desconto (i.e., segurança social/ caixa geral de aposentações; subsistema de saúde) à semelhança daquilo que acontece com o subsídio de refeição (Gomes, 2023). Contudo, este tratamento fiscal está sujeito a um limite que foi introduzido pelo legislador em 2023. Nesse sentido, o legislador estabelece que a compensação devido ao trabalhador não é considerada como rendimento “até ao limite do valor definido por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas dos assuntos fiscais e da segurança social”.¹⁷ O valor da compensação foi recentemente fixado em 22,00 euros por mês pelo Governo na Portaria n.º 292-A/2023 de 29 de setembro.¹⁸ Este valor poderá ser majorado em 50% se for definido na negociação coletiva.¹⁹

Os nºs 7 e 8 do artigo 168º do CT tratam da questão relativa ao uso dos equipamento e sistemas utilizados no teletrabalho para além das necessidades de serviço. Assim, o legislador estabelece, como regra geral, que as condições de uso dos equipamentos e sistemas para além do teletrabalho são regulados pelo regulamento interno constante do artigo 166º, nº 9, do CT. No entanto, a entidade privada/pública pode não dispor de um regulamento interno. Nestas situações, as condições de uso dos equipamento e sistemas devem ser definidas no acordo de teletrabalho.

Por fim, o legislador estabelece a aplicação de uma contraordenação grave a qualquer entidade que aplique uma sanção ao trabalhador pelo uso dos equipamentos e sistemas para além das necessidades de serviço quando esse uso não está expressamente concionado pelo regulamento interno ou pelo acordo.²⁰

¹⁷ Ver a parte final do artigo 168, nº 5, do Código de Trabalho.

¹⁸ Ver o nº 1 do artigo 2º e o artigo 4º da Portaria n.º 292-A/2023, de 29 de setembro.

¹⁹ Ver o nº 2 do artigo 2º conjugado com o artigo 4º da Portaria n.º 292-A/2023, de 29 de setembro.

²⁰ Ver o artigo 168º, nº 9, do Código do Trabalho.

III.6. Privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho

O artigo 170º do CT trata a matéria atinente à privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho e disciplina duas questões distintas: as visitas do empregador e os meios de controlo da prestação de trabalho.

O nº 1 do artigo 170º do CT estabelece como princípio geral de que o empregador deve “respeitar a privacidade do trabalhador, o horário de trabalho 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”.

De seguida o nº 2 do mesmo preceito determina que “sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho requer aviso prévio de 24 horas e concordância do trabalhador”.

Assim, as visitas da entidade patronal ao domicílio do trabalhador estão condicionadas ao aviso prévio e à concordância do mesmo. Estes requisitos constituem uma inovação em face da anterior redação do preceito que não previa qualquer aviso prévio nem fazia depender as mesmas da anuência do trabalhador.

O nº 3 do artigo 170º do CT baliza a finalidade da visita e limita temporalmente a mesma. Assim, o preceito atualmente em vigor estabelece que esta “só deve ter por objeto o controlo da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho, e apenas pode ser efetuada na presença do trabalhador durante o horário de trabalho”.

A redação constitui um avanço em comparação àquilo que estava estabelecido até 2021 onde as visitas podiam ocorrer entre as 9 e as 19 horas. Contudo, estas podiam se efetuadas tanto em dias de trabalho como de não trabalho, o que levou Maria do Rosário Palma Ramalho (2019) e Teresa Moreira (2022) a defenderem que tais visitas só podiam ocorrer em dia normal de trabalho dado que uma interpretação pouco restritiva da norma suscitava sérias questões em torno da privacidade bem como dos tempos de descanso e de repouso da família do trabalhador.

O legislador aplicou ainda o princípio da proporcionalidade às visitas da entidade patronal ao domicílio do trabalhador. Nesse sentido, o nº 4 do artigo 170º do CT dispõe que “no acesso ao domicílio do trabalhador, as ações integradas pelo empregador devem ser adequadas e proporcionais aos objetivos e finalidade da visita”. Tal significa que o empregador está vinculado às dimensões deste princípio: adequação e proporcionalidade em sentido restrito.

Conforme já referimos a problemática conexas com as visitas da entidade empregadora ao domicílio do trabalhador não constitui a única questão que se coloca em matéria de privacidade. Na verdade, o poder de controlar a execução da prestação laboral, que assenta na liberdade económica da entidade patronal, levanta igualmente questões ligadas à privacidade do trabalhador quando o empregador recorre a meios de vigilância a distância. A propósito desta questão Teresa Coelho Moreira (2020, p. 76) alude à multiplicidade de dispositivos eletrónicos que incluem “a videovigilância, que engloba agora todos os sensores num contexto da Internet das Coisas, a audiovigilância, a geolocalização, o controlo das comunicações eletrónicas, o controlo através das redes sociais, das mensagens instantâneas, dos dados biométricos, do reconhecimento facial, da crescente utilização da *Inteligência Artificial*, que permitem monitorizar, virtualmente, todos os aspetos da vida profissional, assim como a vida extraprofissional, e mesmo, por vezes, a vida íntima dos trabalhadores, muitas vezes através do cruzamento deste tipo de informação”. Assim, a utilização de meios e programas conexos com o controlo do cumprimento das obrigações laborais em contexto de teletrabalho subordinado tem um limite, na medida em que não podem ser recolhidos dados que constituem uma invasão ilegítima e ilegal da esfera privada do teletrabalhador e da sua família.

Perante o poder do empregador de monitorizar a execução da prestação laboral do teletrabalhador subordinada, Teresa Moreira (2020, p. 78) defende uma utilização restrita de programas que tem por objetivo o controlo dos trabalhadores. Nesse sentido, convoca a posição da Comissão Nacional de Proteção de Dados (CNPd) que se encontra vertida na Orientação sobre o controlo à distância de trabalhadores. Assim, a CNPD defende a proibição da utilização de programas e de “softwares que, para além do rastreamento do tempo de trabalho e de inatividade, registam as páginas de Internet visitadas, a localização do terminal em tempo real, as utilizações dos dispositivos periféricos (ratos e teclados), fazem captura de imagem do ambiente de trabalho, observem e registam quando se inicia o acesso a uma aplicação, controlam o documento em que se está a trabalhar e registam o respetivo tempo gasto em cada tarefa (v.g., *TimeDoctor*, *Hubstaff*, *Timing*, *Manic Time*; *TimeCamp*, *Toggl*, *Harvest*)”²¹.

Teresa Moreira (2020) oferece ainda vários exemplos de programas que controlam a atividade dos trabalhadores e descreve pormenorizadamente o tipo de dados recolhidos pelos mesmos. Por exemplo, os arquivos e ficheiros log do servidor identificam o emissor e o recetor de cada mensagem, o

²¹ Orientação de 17 de abril de 2020 e disponível em http://www.cnpd.pt/home/orientacoes/Orientacoes_controlo_a_distancia_em_regime_de_teletrabalho.pdf.

assunto, os anexos, bem como a hora da comunicação, com o propósito de saber quais os números marcados, a natureza da chamada (i.e., pessoal ou profissional) e a duração da mesma. Um outro exemplo reside nos programas que detetam certas e determinadas palavras, de natureza obscena, nos e-mails enviados ou recebidos, de modo a aferir se existe umnexo com a atividade profissional. Um terceiro exemplo encontra-se nos programas que controlam os conteúdos do correio eletrónico e de todas as mensagens trocadas pelo trabalhador por outros meios de comunicação. De acordo com a referida autora estes programas “vão para além da procura de determinados palavras-chave, pretendendo analisar o conteúdo da mensagem, realizando uma verdadeira análise contextual, tentando encontrar o próprio sentido da mensagem” Por último, alude aos programas que ciclicamente fotografam aquilo que está a ser visualizado no computador do trabalhador. Os “screenshots” que são tirados “permitem ver as pessoas que estão por exemplo numa reunião com este trabalhador, o interior das casas dessas pessoas, assim como do próprio trabalhador e do seu agregado familiar, nomeadamente menores de idade” (Moreira, 2020, p. 80).

Acontece que a utilização dos programas que acabámos de descrever por parte da entidade patronal suscita questões de natureza jurídico-constitucional em linha com a seguinte constatação de Jorge Miranda e Rui Medeiros (2007, p. 291): “a relação laboral pode também levantar questões relativas à intimidade da vida privada”. Tal utilização é, em nossa opinião, inconstitucional, dado que viola a privacidade do trabalhador que está protegida pelo n.º 1 do Artigo 26.º da Constituição da República Portuguesa (CRP). Nesse preceito, a lei fundamental portuguesa consagra um direito à reserva da intimidade da vida privada e familiar. O direito em questão implica, de acordo com Gomes Canotilho e Vital Moreira (2007, p. 467) “o direito a impedir o acesso de estranhos a informações sobre a vida privada e familiar,” bem como “o direito que ninguém divulgue as informações que tenha sobre a vida privada e familiar de outrem”. Assim, qualquer tipo de controlo através do recurso a programas informáticos só respeitará a Constituição se não aceder e recolher informações sobre a vida privada e familiar do teletrabalhador e cumprir como “todos os requisitos do tratamento de dados pessoais, nomeadamente o princípio da finalidade, da proporcionalidade e da transparência, assim como o princípio da proteção de dados desde a conceção e por defeito, previsto no artigo 25.º do Regulamento Geral de Proteção de Dados” (Moreira, 2020, p. 81).

No entanto, a doutrina constata que as vendas destes programas triplicaram desde o início da pandemia, número que exprime uma clara insensibilidade relativamente aos direitos dos teletrabalhadores e desrespeito rela-

tivamente às normas em vigor (Moreira, 2020). Ora, o direito à reserva da intimidade da vida privada e familiar do trabalhador é um direito, liberdade e garantia diretamente aplicável e vincula, por força do n.º 1 do Artigo 18.º da Constituição da República Portuguesa, as entidades públicas (i.e., a administração pública em sentido lato) e privadas (leia-se as empresas/ entidade patronal). Consequentemente, cabe ao legislador proteger a privacidade do teletrabalhador subordinado, concretizando assim o n.º 2 do Artigo 26.º da lei fundamental assim como a função garantística do Direito do Trabalho (Barata, 2022), i.e., “de promover a específica realização, no domínio das relações laborais, de valores e interesses reconhecidos como fundamentais na ordem jurídica global” (Fernandes, 2022, p. 32).

Perante as constatações que acabamos de expor o legislador determinou no n.º 5 do artigo 170.º do Código do Trabalho que “é vedada a captura e utilização de imagem, de som, de escrita, de histórico, ou o recurso a outros meios de controlo que possam afetar o direito à privacidade do trabalhador”.

Por fim, a violação das regras conexas com as visitas da entidade patronal e a proibição de utilização de meios de controlo que afetam a privacidade do teletrabalhador dão origem a contraordenações com diversa gravidade. Assim, a violação das regras conexas com as visitas (i.e., os n.º 1, 2, 3 e 4 do artigo 170.º do CT) constitui uma contraordenação grave.²² Diferentemente, a violação da regra atinente à utilização de meios de controlo que violem a privacidade do teletrabalhador constitui contraordenação muito grave.²³

III.7. O princípio da igualdade de direitos e deveres

O teletrabalho foi objeto de regulação, pela 1.ª vez em Portugal, na Seção IV, do Capítulo II, Livro I, da Lei 99/2003, de 27/8 que aprovou e publicou em anexo o CT (2003), por força do Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho, de 2002, celebrado (UNICE/UEAPME e ECPE). Contudo, foi por força da Lei 23/2004, de 22/6, que definiu o regime jurídico do contrato de trabalho nas pessoas coletivas públicas (Batalha, 2008)²⁴, com exclusão de algumas entidades elencadas no n.º 3, do art.1.º, que ficou estabelecido que era aplicável o regime do Código do Trabalho de 2003 e demais legislação especial (Ramalho & Brito, 2005), ou seja, incluindo a respeitante do teletrabalho,

²² Ver o artigo 170.º, n.º 6, do Código do Trabalho.

²³ Ver o artigo 170.º, n.º 7, do Código do Trabalho.

²⁴ O autor defendia que ex vi e da sua interpretação extensiva do art. 23.º, do DL 259/98, de 18/8, era possível praticar o regime do teletrabalho na Administração Pública.

o que se explica pelo fenómeno da intercomunicabilidade dos regimes de trabalho no setor privado e público. consubstanciada, no que nos interessa, na progressiva privatização da função pública, pese embora com limites nomeadamente constitucionais (Moura, 2004).

O princípio de igualdade de tratamento veio atribuir aos teletrabalhadores a mesma proteção global concedida aos trabalhadores que prestassem trabalho nas instalações do empregador, consagrando um princípio geral no que tange aos direitos e obrigações, com o fito de salvaguardar o seu estatuto sócio-laboral (incluindo, os teletrabalhadores da Administração Pública), nomeadamente no que respeita às matérias de formação/promoção profissionais, bem como quanto às condições de trabalho, envolvendo uma remissão implícita para o regime comum, como aduz (Dray, 2007).

Contudo, segundo (Redinha, 2005, 7) o art. 236º do CT de 2003 estabelecia um “princípio de equiparação de tratamento e não de verdadeira igualdade, ao arrepio do que sugere a sua epígrafe, porquanto para obtenção da igualdade em situações de menor proteção é sempre necessária a introdução de medidas corretivas de conteúdo discriminatório positivo. De todo o modo, trata-se de um desenvolvimento concretizador do princípio geral consagrado no art. 22º” do CT de 2003 com particular incidência na formação e promoção profissionais, bem como nas condições de trabalho, uma vez que se se trata de aspetos que evidenciam a vulnerabilidade, na altura, deste tipo de trabalhadores. No entanto, o nó górdio para delinear o âmbito de proteção concedido é densificar em que se cifrava a expressão “condições de trabalho”, sendo que Maria do Rosário Palama Ramalho (2005), identifica as normas de proteção dos trabalhadores de carácter imperativo, como as relativas aos tempos de trabalho, segurança e higiene no trabalho, proteção contra riscos sociais e deveres sociais para com o Estado, as quais surgiram no dealbar do Direito do Trabalho. Mas na verdade o regime do teletrabalho no CT de 2003 concretizou diversos aspetos, como o direito à privacidade para o teletrabalhador ao domicílio garantindo tempo de descanso/repouso e permissão do controlo do teletrabalhador na sua residência/local de trabalho (art. 236.º), o direito aos limites máximos do período normal de trabalho diário e semanal (art.240.º). bem como o direito a possuir isenção de trabalho²⁵ (art.241.º conjugado com o arts. 177.º e 178.º), direito à participação e representação coletiva (art. 243.º), direito ao favorecimento no contato com outros colegas ou serviço para quebra de eventual isolamento (art. 242.º, n.º 2), mas também

²⁵ A isenção de horário de trabalho, nas suas diversas modalidades, no contexto da natureza, em regra, do teletrabalho, de tempos de trabalho mais flexíveis e dúcteis para responder à dinâmica do just in time, on line, em que se concretiza possibilita(va) a vulneração da proteção concedida pelos artigos precedentes.

proporcionar informação e formação sobre sistemas e equipamentos de trabalho (art. 242.º, n.º1).

De todo o modo, Maria do Rosário Palama Ramalho (2007) alude ao princípio de igualdade de tratamento *au passant*, partindo para a identificação dos aspetos do estatuto do teletrabalhador que o colocam em desvantagem em comparação com os trabalhadores adstritos apenas às instalações da empresa., assim afigura-se com um mero princípio programático (um “statement”) do legislador sem capacidade regulatória específica. Todavia, António Batalha (2008) alertava para o facto que o princípio de igualdade de tratamento não poderia ser interpretado restritivamente sob pena de cimentar eventual desigualdade que a Lei pretendia obviar. Com efeito, o fundamento deste princípio estriba-se na noção enquanto forma de realizar o mesmo trabalho (que os trabalhadores presenciais) à distância, subordinado e topograficamente fora da empresa, com recurso às TIC’s.

Ainda quanto ao princípio de igualdade de tratamento o Legislador consagrou no art. 237º/1 in fine, do CT um dever patronal de proporcionar boas condições de trabalho físicas e mentais ao teletrabalhador, reproduzindo *ipsis verbis* o teor desse dever geral já plasmado no art. 120.º, alínea c)., do CT de 2003. Tal reconduzia-se à prevenção de riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção de segurança e saúde, a adoção das medidas de segurança e saúde no trabalho (SST) prescritas pela ordem jurídica, e o dever de fornecer informação e formação nesta área, constante dos arts. 120.º, h), i) do mesmo diploma. Sucede que o art. 239.º/1 que concretizou o princípio em análise, além de remeter para o regime jurídico da segurança e saúde no trabalho da altura, consagrado nos arts. 270.º a 278.º, do CT de 2003 e nos arts. 211.º a 280.º, da Lei 35/2004, de 29/7 enunciava ainda a necessidade do empregador assumir uma política de SST que abrangesse especificamente os teletrabalhadores, designadamente em matéria de exames de saúde no trabalho periódicos (Quintas & Quintas, 2005; Cabral et al, 2006)²⁶ e de equipamentos de proteção visual, matérias relevantes face ao modo de prestação laboral, realizado através de equipamentos dotados de visor (já então o Decreto-Lei nº 349/93, de 1/10.)

Igualmente, se declarava a aplicabilidade do regime jurídico dos acidentes de trabalho e doenças profissionais (art. 281.º e ss, do CT de 2003), designadamente ao nível da reparação dos danos oriundos de acidentes de trabalho (art. 120.º, alínea g), do CT). Sucede que com exceção dos trabalhadores da Administração Pública vinculados através de contrato individual de trabal-

²⁶ Estes autores referem que a periodicidade dos exames de saúde se devia prender com particularidade dos grupos de trabalhadores mais vulneráveis.

ho : (a que na altura se aplicava o CT de 2003 e o RCT de 2004) onde atualmente rege a Lei 98/2009, de 4/9, porventura a maioria dos trabalhadores públicos estavam abrangidos pelo regime jurídico dos acidentes em serviço das doenças profissionais no âmbito da administração pública, consagrado no DL 503/99, de 30/11, tanto mais que a maioria dos empregadores públicos ainda hoje não possuem apólice de seguro de acidente de trabalho válidas e com risco da ocorrência de sinistros do trabalho transferidas para seguradora.

Também o direito à formação profissional se encontrava prevista como forma de garantir a carreira e promoção do teletrabalhador que pelo facto de estar afastado das instalações do empregador seria suscetível de ser prejudicado face aos trabalhadores comuns. Aquele direito tem como correlativo o dever geral do empregador (art. 123.º, do CT), concretizando-se quanto ao “quantum” e o “quando” da formação contínua (inicialmente 20 tendo passado a 35 horas/ano em 2006), a convolação do crédito em remuneração nos últimos três anos, entre outros aspetos nos artigos 162.º a 169.º, da RCT de 2004, extensível, naturalmente, aos teletrabalhadores públicos. Isto além de lhes ser aplicável, incluindo os teletrabalhadores, o regime jurídico da formação profissional da administração pública, constante do Decreto-Lei n.º 50/98, de 11 de março, entretanto revogado.

Com o CT de 2009, de 12/2, na sua redação original, procedeu-se a uma re-arrumação das matérias reguladas no estatuto do teletrabalho sendo o princípio da igualdade de tratamento do teletrabalhador face aos atribuídos aos trabalhadores presenciais, quer ao nível dos direitos, quer ao nível dos deveres, tendo sido enriquecido p.e. no art. 169.º, n.º 1, a referência aos limites ao período normal trabalho que anteriormente estava previsto em artigo autónomo; também assim com a obrigação patronal de promover contacto do teletrabalhador com os colegas e com a própria organização. De todo o modo, não deixa de ser assinalável a referência a uma clausula aberta, através do advérbio nomeadamente, que permitia teoricamente abranger ainda outras condições de trabalho.

A novel Lei 83/2021 procedeu à densificação da noção do princípio de igualdade de tratamento (Dray, 2022)²⁷ onde estabeleceu que se aplica trabalhadores com a mesma categoria e idênticas funções irradiando, nas palavras de (Vicente, 2023), para a igualdade retributiva (incluindo o subsídio de refeição, que segundo (Amado, 2023), mantendo-se como devido no teletrabalho, nomeadamente para a modalidade do teletrabalhador interno), men-

²⁷ O autor aponta criticamente a confusão resultante da junção num mesmo preceito de duas matérias com lógicas e autonomia dogmática distinta e previamente consagradas em artigos diferentes, ao arripio do enunciado no Acordo-quadro do Teletrabalho, de 2002.

cionando o gozo de férias, períodos de descanso, desenvolvendo os direitos coletivos e que legitimou, operacionalizando, a utilização do teletrabalhador e das estruturas sindicais de utilizar as TIC's cedidas ao primeiro para trabalhar, garantindo igualdade na proteção social. O cumprimento desta disposição legal encontra-se acautelada pela previsão de uma contraordenação grave imputável ao empregador caso a não observe.

Assim, pode referir-se sem pejo que apesar das críticas de que foi alvo com alguma razão, a nova redação do princípio da igualdade de tratamento dos teletrabalhadores melhorou a sua efetividade dando-lhe alguma capacidade regulatória e protetiva, no âmbito do teletrabalho, incluindo, por remissão, os trabalhadores da função pública.

III.8. Organização, direção e controlo do trabalho

O advento do teletrabalho obrigou o legislador a reponderar o poder de direção do empregador. Neste sentido, (Fernandes, 2022, p.19) afirma que é “preciso reconhecer que os poderes de direção, controlo e disciplina integrantes da clássica posição jurídica do empregador perdem grande parte da sua substância no trabalho remoto, entendido este como atividade desenvolvida num ou vários lugares escolhidos, não pelo empregador, mas pelo próprio prestador”. Tal leva o autor a sustentar que o poder de controlo da atividade do trabalhador no quadro do teletrabalho tende a incidir sobre a realização de *objetivos*, e não sobre o *se* e o *como* da atividade em cada momento (Fernandes, 2020).

Contudo, o controlo associado à realização de objetivos suscita questões conexas com a forma de exercício desse poder. Por outras palavras, como poderá a entidade patronal controlar o desempenho do trabalhador. Este controlo terá de ser feito utilizando os mesmos meios que o trabalhador utiliza para prestar a sua atividade (i.e., os meios informáticos). Partindo desse pressuposto, o legislador aligeirou, de acordo com (Ramalho, 2023), o princípio geral de proibição da vigilância do trabalhador à distância, que está consagrado no n.º 1 do Artigo 20º do CT.²⁸ No caso do teletrabalho o aligeiramento deveu-se à própria natureza da atividade, na medida em que “não há outra forma de exercer o poder de vigilância ou controlo” (Ramalho, 2023) e este

²⁸ O aligeiramento da proibição encontra-se na parte final do n.º 2 do Artigo 20º do Código do Trabalho.

foi expressamente admitido no n.º 4 do artigo 169.º-A do CT conforme veremos adiante.

O n.º 1 do artigo 169.º-A do CT disciplina as reuniões de trabalho à distância e as tarefas que devem ser realizadas em tempos precisos e em articulação com outros trabalhadores. Estas devem ter lugar dentro do horário de trabalho e ser agendadas preferencialmente com 24 horas de antecedência. Com este preceito o legislador pretende zelar pelo cumprimento das normas atinentes ao repouso do teletrabalhador e facilitar a organização da prestação de trabalho.

O n.º 2 do artigo 169.º-A do CT regula as situações onde o teletrabalhador é obrigado a comparecer nas instalações da empresa ou nouro local designado pela entidade patronal. Assim, o legislador alude a reuniões, ações de formação ou outras situações que exigem a presença física do trabalhador. Esta obrigação de comparência depende de convocatória com, pelo menos, 24 horas de antecedência.

A redação destas duas normas é criticada por (Ramalho, 2023) na medida em que a autora considera que “são exemplos de normas excessivamente rígidas e que não tem adesão à realidade das relações de trabalho e à dinâmica das empresas”.

As deslocações do teletrabalhador às instalações da empresa/entidade pública ou outro local designado pela entidade empregadora é objeto de regulamentação no n.º 3 do artigo 169-A do CT. Assim, o empregador suporta os custos associados a estas deslocações “na parte em que, eventualmente, exceda o custo normal do transporte entre o domicílio do trabalhador e o local em que normalmente prestaria trabalho em regime presencial”. Por outras palavras, o legislador obriga a entidade patronal a cobrir a diferença de custos atinentes à deslocação do teletrabalhador quando solicita a comparência deste em outro local que não seja o local em que normalmente prestaria trabalho em regime presencial.

De seguida o legislador regula o meio através do qual o empregador exerce os seus poderes de direção. Nesse sentido, o artigo 169.º-A do CT determina o seguinte: “os poderes de direção e controlo da prestação de trabalho no teletrabalho são exercidos preferencialmente por meio dos equipamentos e sistemas de comunicação e informação afetos a atividade do trabalhador”. Contudo, o legislador impôs uma condição no último segmento do preceito quando estabelece que o poder de direção e controlo está sujeito a procedimentos previamente conhecidos pelo teletrabalhador e compatíveis com o respeito pela sua privacidade.

Para além desta limitação, o n.º 5 do artigo 169.º-A do CT fixa que “o controlo da prestação de trabalho, por parte do empregador, deve respeitar os princípios da proporcionalidade e da transparência, sendo proibido impor a conexão permanente, durante a jornada de trabalho, por meio de imagem ou som. A primeira parte da norma reafirma dois princípios: proporcionalidade e transparência. O princípio da proporcionalidade está consagrado na Constituição da República Portuguesa e o Código do Procedimento Administrativo (CPA) e alusões à ideia de transparência encontra-se igualmente naquele diploma.²⁹ Para além de subordinar o poder de controlo da entidade patronal à proporcionalidade à transparência, a norma proíbe a conexão permanente entre a entidade patronal e o teletrabalhador durante a jornada de trabalho.

Por fim, o n.º 6 do artigo 169.º-A do CT estabelece que a violação dos números 1 a 3 do preceito em análise constitui uma contraordenação muito grave. No entanto, não estabelece qualquer sanção para a eventual violação dos preceitos relativos à proteção da privacidade ou que impedem a conexão permanente entre a entidade patronal e o teletrabalhador. Poderá dizer-se que a matéria da privacidade é objeto de regulamentação no artigo 170.º do CT. Contudo, as situações reguladas nesse preceito são diferentes conforme veremos na alínea seguinte. Assim, entendemos que a privacidade do teletrabalhador na administração pública está deficientemente protegida neste preceito e que tal constitui motivo suficiente para o legislador reponderar a questão numa futura revisão do regime jurídico do teletrabalho subordinado.

III.9. Os deveres especiais das partes

O artigo 169.º B, do CT, criado pela Lei 83/2021, procedeu à concentração da panóplia de deveres patronais (alguns novos, outro(s) com alterações de tomo) que impendem sobre os empregadores beneficiários do teletrabalho, bem como dois deveres dos teletrabalhadores num único artigo. Os deveres ditos especiais (ou secundários) patronais, em contraponto com os deveres gerais existentes no Código do Trabalho, apresentaram-se como importantes avanços na salvaguarda do regime do teletrabalho hodierno, e visam colmatar dificuldades colocadas por uma das características basilares do

²⁹ O princípio da proporcionalidade está consagrado no artigo 266.º, n.º2, da Constituição da República Portuguesa bem como o artigo 7.º do Código do Procedimento Administrativo. Alusões à ideia de transparência encontra-se nos artigos 14.º e 201.º do Código do Procedimento Administrativo e a menção expressa desta ideia encontram-se em vários diplomas de Direito Administrativo conforme recorta Débora Melo Fernandes (2015).

teletrabalho que é a separação topográfica entre instalações do serviço e domicílio do teletrabalhador impeditivas de controlo presencial do empregador.

Destarte, a alínea a), do n.º1, deste preceito legal consagra uma nova obrigação do empregador de informar o teletrabalhador, se for necessário (o que deixa alguma margem para a interpretação do caso concreto), sobre as características e o modo de utilização de todos os dispositivos, programas e sistemas que fiscalizam e/ou vigiam a sua prestação laboral, sem paralelo na história da regulação do teletrabalho (quer no CT de 2003, quer na redação originária do CT de 2009). Tudo isto porquanto o (des)conhecimento ou conhecimento deficiente de como é exercido o poder de direção e controlo patronal através dos meios das TIC's decorre do princípio da boa-fé contratual, por isso Amado (2022b), designa esta obrigação patronal como sendo um dever de transparência telemática, atenta a imensa mole de dispositivos/ferramentas intrusivas³⁰ que também podem bulir com a sua intimidade dos teletrabalhadores³¹. Pelo que será também proibida a instalação de programas ou outras ferramentas de controlo, de forma oculta, e/ou à revelia do teletrabalhador, exigindo-se consulta escrita a este antes de se proceder a mudanças em equipamentos ou sistemas nas funções atribuídas ou características da atividade deste, conforme a alínea e), do n.º 1, deste artigo, visando deixá-lo a par de alterações que em caso contrário poderiam ditar a sua própria obsolescência profissional, ou que levariam a que fossem detetadas condutas “auto-incriminatórias” por desconhecimento de novas formas ou gadgets instalados pelo empregador de forma recetícia por isso mesmo algo insidiosa³².

A alínea b), do n.º1, veio consagrar um dever patronal, que recai igualmente sobre os seus superiores hierárquicos ou mandatários, de se abster de contactar o trabalhador durante o seu período de descanso, remetendo para o dever geral constante do art. 199.ºA, do CT, reforçando o direito dos teletrabalhadores no domicílio, nomeadamente na separação (e não na usual diluição) entre tempos de trabalho e tempos de descanso pessoal e/ou familiar; excecionado em situações de força maior ou necessidade de feitura de trabalho suplementar, sob pena de sancionamento contraordenacional qualificado

³⁰ Vide nota n.º 21.

³¹ Aliás, também por isso o n.º 5, do art. 170.º, do CT2 proíbe ao empregador a gravação de imagem, som, escrita, histórico (ou outros meios), bem como veda-lhe a possibilidade de exigir a conexão permanente de som ou imagem ao trabalhador durante o trabalho, o que pode ser estrénuo e stressante, especialmente quem possua isenção de horário (incluindo a que não está sujeita a limites máximos do período normal de trabalho) e lhe é exigido 10 ou mais horas, sabendo que se encontra a ser vigiado pelo “Big Brother”.

³² (Ramalho, 2023) critica esta solução normativa por conflitar, na sua opinião, com o exercício normal do poder de direção e regulamentar patronal.

como grave. Ora, (Fernandes, 2022) aventa a possibilidade de se interpretar este dever como garantia de gozo efetivo do descanso, não podendo, por isso, o empregador contactar e o teletrabalhador não responder ou não aceitar trabalhar caso seja importunado, já que uma interpretação restritiva deste segmento do preceito constituiria um *flatus vocis*, ou seja, redundaria numa medida de alcance social reduzido e apenas acautelado pela sanção administrativa. Mesmo sendo obrigatória a menção do período normal de trabalho diário e semanal no acordo do teletrabalho podem suscitar-se dificuldades face à não concretização cabal de que descanso aqui se trata para efeito de legitimar o contacto patronal, podendo ser o diário mínimo obrigatório ou todo o período de descanso ou de não trabalho (Ramalho, 2023).

Relacionada com esta matéria (e com especial relevância no teletrabalho) a DGAEP (Direção Geral da Administração e do Emprego Público) no início do ano de 2022 veio assumir um entendimento³³ de que não se estaria “perante uma situação de incumprimento do dever de abstenção, no caso de um empregador público que enviasse um email ao trabalhador durante o período de descanso deste, em que não fosse solicitada resposta ou se determinasse qualquer outra ação imediata por parte do trabalhador» Ora, tal posicionamento foi objeto de forte repúdio por (Amado, 2022a), por entender que o direito ao descanso também seria lesado se o Estado pudesse enviar e-mails e contactar os funcionários públicos desde que não efetuasse questões ou determinasse instruções diretas para ações. Tal esvaziaria a teleologia e a letra da norma proibitiva, já que tais comunicações telemáticas levariam, provavelmente, a pressionar um trabalhador medianamente zeloso, induzindo-o a estar ligado ou a pensar no trabalho, e porventura até “convencê-lo/manobra-lo” a prestar trabalho por sua iniciativa. Felizmente, aquele organismo estatal “arreprou caminho” retirou aquela FAQ do seu sítio, pensamos por influência daquele eminente juslaboralista, tendo introduzido uma FAQ em 11.09.2023, que salvo em casos de força maior, o empregador deve(ia) abster-se de contactar o trabalhador durante os períodos de descanso daquele, inclusive através do envio de mensagens de correio eletrónico.

O dever da alínea c), do n.º1, do art. 169.º-B do CT, já havia sido regulada timidamente no art.241º, n.º2, do revogado CT de 2003, tendo sido literalmente reproduzida na versão originária do CT de 2009 (cfr art. 169.º), visa prevenir o isolamento do teletrabalhador mitigando, pelo menos, riscos psicossociais deles decorrentes e corresponde ao que (Amado, 2022) chama de

³³ Entendimento este que foi publicitado em plena crise epidémica da COVID 19, através da FAQ n.º 30, no seu site, atualizada a 11/02/2022, cfr. <https://observatorio.almedina.net/index.php/2022/04/18/a-desconexao-profissional-e-a-dgaep-tomemos-a-serio-o-dever-de-abstencao-de-contacto/#notas>

direito à sociabilidade informática e da pertença à comunidade de trabalho/entidade empregadora. Por conseguinte este dever visa que o empregador promova contactos entre o teletrabalhador com a entidade e restantes colegas, sendo pressuposto que ocorra amiúde, e não mais de dois em dois meses, devendo também constar concretizado no acordo de teletrabalho exarado entre as partes (art. 166.º). O cumprimento desta obrigação, com o fito retroferido, afigura-se particularmente importante para os teletrabalhadores que prestam trabalho no domicílio, bem como os alocados a centros de teletrabalho e moveis (ou itinerantes que dificilmente se vislumbra existirem na administração pública) com estruturas organizativas comuns (quer privadas, quer públicas), sendo já eventualmente bastante questionável a necessidade estrita deste dever quando o teletrabalho é híbrido com uma componente presencial e outra remota (blended telework), no que se refere aos teletrabalhadores alocado sem escritórios-satélite (Redinha, 2014), de pertença ou gestão do empregador (Rodrigues, 2011), sendo certo que a redação do preceito não exclui qualquer tipo de teletrabalho.

(Romeira, 2023)³⁴ critica a necessidade de o empregador estabelecer contactos regulares no mínimo de 2 em 2 meses, propondo a consideração desta norma como sendo supletiva, logo de imperatividade mínima, pelo facto de poder ser inadequada e não beneficiar a saúde mental do teletrabalhador, considerando-a e de cariz excessivamente paternalista e defendendo a possibilidade do aumento da periodicidade. Face ao teor desta norma e tendo em consideração o que se encontra plasmado no n.º4, do art. 3.º (que refere que os contratos de trabalho só podem afastar norma legal se estabelecerem condições mais favoráveis para o trabalhador), (Amado, 2022b), parece contraditar aquela posição considerando a dita norma relativamente imperativa e, consequentemente, só poder estabelecer periodicidade de encontros presenciais inferiores aos dois meses para acautelar a redução do isolamento em prazos mais reduzidos.

Na senda da reforço do estatuto do teletrabalhador foi (re)criado através da alínea d), do art. 169.ºB, do CT de 2009 (e que deve ser lido conjuntamente com o art. 169.º 8, n.º 2, relativo ao dever patronal de custear (ou garantir) as despesas de manutenção e correção de avarias de equipamentos e sistemas utilizados, quer aqueles tenham sido adquiridos diretamente pelo empregador e por ele cedidos, quer tenham sido adquiridos à sua custa ou sejam propriedade do teletrabalhador, devendo constar do acordo de teletrabal-

³⁴ No mesmo sentido, Ana Cristina Ribeiro Costa (2022) que dá o exemplo do teletrabalhador residente em Trás-os-Montes, a quem se dá a entender, parecer ser muito moroso deslocar-se á sede da empresa uma vez em cada dois meses para estabelecer contacto com colegas e empregadora.

ho como o refere o art. 166.º, n.º 4, alínea g), do CT de 2009. Esta opção legislativa parece ser materialmente justificada face à lógica da telesubordinação, pois na verdade se os proventos da atividade laboral do teletrabalhador, com recurso àqueles dispositivos de TIC's, são recebidos pelo empregador é justo que este se responsabilize por estes custos de contexto - ubi commoda ibi incommoda... Anteriormente, face ao silêncio quanto à propriedade dos instrumentos de trabalho de TIC's utilizados pelo teletrabalhador, anteriormente constante do art. 238.º, n.º 1, do CT de 2003), presumia-se que pertenceriam ao empregador o qual também respondia pela manutenção dos mesmos.

Por fim, na alínea f), do n.º1, do art. 169.ºB do CT, o legislador veio “re-pescar” uma obrigação que constava do n.º 3, do art. 242.º, do CT de 2003, sob a epígrafe de dever secundário do empregador, com redação distinta entre si, mas com sentidos próximos: onde constava formação específica para utilização e manuseamento de TIC's necessárias ao exercício da teleprestação laboral determinou que o empregador tivesse de disponibilizar formação adequada para que o teletrabalhador tivesse “know how” suficiente para utilizar os equipamentos e sistemas envolvidos na sua prestação laboral de forma produtiva.

De realçar que a tal formação específica, soma-se à formação profissional contínua prevista nos arts 130 e ss do CT de 2009, a qual deve ser tida em conta conjugadamente com o princípio geral de equiparação de tratamento entre teletrabalhadores e presenciais, acima já aludido, e ainda o Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, que definiu o regime da formação profissional na Administração Pública, criando condições para tornar mais efetivos o direito e o dever de formação profissional dos trabalhadores em funções públicas, aplicável, por isso aos teletrabalhadores.

Em paralelo, os empregadores públicos estão sujeitos a deveres gerais perante os (tele) trabalhadores, como reza o art. 71.º, n.º 1, alínea d), da Lei 35/2014, de 20.6 (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas que quase reproduz integralmente o teor do art. 126.º, n.º 1, d). do CT de 2009), respeitante a formação direcionada para o aumento da produtividade (Moura, 2014) e que tem como finalidade desenvolver as competências comportamentais e os conhecimentos indispensáveis para lograr maior produtividade.

Note-se que a violação por inobservância (total ou parcial) de qualquer dos deveres patronais referidos³⁵ poderá determinar a aplicação de uma

³⁵ Acrescem aos deveres específicos analisados do teletrabalho os gerais constantes quer do CT de 2009, como sejam os previstos nos artigos 127.º e 129.º, entre outros, do CT de 2009, mas igualmente os previstos nos artigos 70.º e 71.º da Lei nº 35/2014, de 20/6.

sanção contraordenacional por banda da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) se o vínculo dos teletrabalhadores públicos for privado, ou por parte da Inspeção Geral de Finanças (IGF) se os teletrabalhadores tiverem um dos tipos de vínculo jurídico público (ou uma das Inspeções sectoriais dos respetivos Ministérios), como se verá à frente.

Já no que tange aos deveres que recaem sobre o teletrabalhador diga-se que a sua inobservância poderá acarretar responsabilidade disciplinar, contudo, o processo seguirá uma tramitação distinta consoante, novamente, os teletrabalhadores públicos estejam vinculados com contrato individual de trabalho caso em que lhes é aplicável o CT de 2009 (nomeadamente a tramitação processual e demais regras constantes dos arts.351^o e ss) ou estejam vinculados através de um vínculo de emprego público, nas suas distintas modalidades,³⁶ são-lhe aplicáveis os distintos procedimentos disciplinares previstos na Lei n.º 35/2014, de 20/6, (em especial, os previstos nos arts. 176.º e ss) e até cível, nos termos gerais de direito (Moura, 2011; Carvalho, 2014).

O art. 169.º - B, n.º 2, do CT elencou os deveres específicos dos teletrabalhadores (Amado, 2022a) a que se somam os deveres gerais³⁷ que sobre eles recaem, quer por força da aplicação do CT de 2009 (mercê da natureza privacidade do vínculo (Martinez et al, 2020), quer por força da retro referida Lei 35/2014 (Moura, 2014), relativa aos funcionários com vínculo público.

A alínea a), do n.º2, do art.169.º-B, do CT constitui a outra face da alínea d), do n.º deste preceito legal já tratada, determina que o teletrabalhador, até para poder suscitar a reparação de avarias ou a manutenção necessária de equipamentos ou sistemas utilizados na sua prestação laboral e a sua consequente resolução às custas do empregador deve ser lesto na sua sinalização, fazendo-o atempadamente, tanto mais que lhe cumpre o dever geral de custódia sobre os equipamentos que lhe foram fornecidos. A prontidão da informação dos defeitos/avarias dos equipamentos das TIC's reportadas ao empregador é tão mais precisa quanto é certo dever também o teletrabalhador concorrer com a sua prestação para a produtividade da organização para quem trabalha.

Já a alínea b), deste preceito reconduziu-se à criação de um dever específico de obediência a acatar pelo teletrabalhador quanto às instruções para garantir a segurança da informação produzida ou utilizada na sua prestação, o que se prende também com o dever de sigilo, e consequente dever lealdade, no sentido preservar a confidencialidade. Este dever tem o antecedente histó-

³⁶ A saber contrato de trabalho em funções públicas; nomeação; comissão de serviço.

³⁷ (Rodrigues, 2011), menciona nomeadamente o dever de lealdade, assiduidade e pontualidade, custódia, prevenção e obediência.

rico no revogado artigo 242.º, do CT de 2003, onde lhe era exigida a guarda, já então, do segredo sobre a informação e as técnicas que lhe tenham sido fornecidas pelo empregador no contexto laboral.

O dever instituído na alínea c), deste artigo, que consiste em dar uso aos equipamentos, sistemas e acessórios que sejam da propriedade do empregador (e não sejam pertença do teletrabalhador) uso profissional em conformidade com o estatuído em sede de acordo de teletrabalho ou, a priori, através de regulamento interno que regule àquela utilização (cfr. art. 168.º, n.ºs 6 e 7), já se encontrava regulado no CT de 2003 no artigo 238.º onde se referia que salvo acordo em contrário estava vedado dar uso diferente aos equipamentos/sistemas ao teletrabalhador ao pressuposto pela sua prestação laboral, e que veio a ser replicado na redação original do CT de 2009, no n.º 3, do art. 168.º. O fundamento desta obrigação prende-se com um aprofundamento do dever de custódia do teletrabalhador sobre os equipamentos que é reforçado dada a circunstância da prestação laboral ser efetuada fora da órbita tradicional do empregador e das suas instalações (Dray, 2020).

“Last but not the least”, de acordo com a alínea d), deste artigo, ao teletrabalhador é imposta a observância das diretrizes concernentes à matéria de segurança e saúde no trabalho, que caso o não faça pode incorrer em violação também, do dever de desobediência. Esta obrigação é tanto mais compreensível face ao facto indelével, em especial para o teletrabalhador o domicílio, de que o empregador tem que assegurar a segurança e saúde no trabalho no local de trabalho/residência daquele e, por conseguinte, tem que o instruir sobre como deve respeitar as regras aplicáveis tendo em vista a prevenção de riscos profissionais durante o desempenho profissional. Este dever imana do princípio geral de igualdade de tratamento entre teletrabalhadores e os presenciais que como se viu, tem incidência também em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST) e nos deveres do trabalhador, previstos na Lei n.º 102/2009, como seja: o cumprimento das prescrições de segurança e saúde determinadas através de instruções patronais, zelar pela sua saúde e segurança e cooperar ativamente no sistema de segurança da empresa, p.e. tomando conhecimento da informação prestada pelo empregador neste domínio (cfr. o art. 15.º, n.º1, alíneas a), b) e d)).

III.10. Segurança e saúde no trabalho

A matéria de segurança e saúde no trabalho, enquanto direito fundamental (também) dos (tele)trabalhadores constituiu, desde o dealbar da regu-

lação do teletrabalho, uma preocupação do legislador português inicialmente passou pela sua referenciação no princípio geral de igualdade de tratamento entre teletrabalhadores e trabalhadores comuns, em regra, presenciais, ao nível das condições de trabalho, que, como se referiu acima, abrangendo as matérias de (SST) e a sua articulação com uma clausula geral remissiva para o regime jurídico relativo à segurança, higiene e saúde no trabalho que constava do artigo 239.º, n.º 1, ab initio do CT de 2003 (revogado), (e legislação avulsa de SST) que, por seu turno, se aplicava aos teletrabalhadores, incluindo os públicos, por força da remissão operada pelo artigo 2.º, n.º 1, da Lei 23/2004, de 22/6 (revogado), (Ramalho & Brito, 2005).

Desta feita aos teletrabalhadores a prestar trabalho na Administração Pública eram-lhes aplicáveis os preceitos gerais relativos aos deveres dos empregadores em matéria de SST, respetivamente, artigo 120.º alínea c), g), i), do CT de 2003, no sentido de proporcionar boas condições de trabalho físico, bem como moral (parafrazeando o plasmado no artigo 59º da CRP), prevenir riscos profissionais, fornecer informação e formação adequada à prevenção de acidentes de trabalho, bem como os deveres dos trabalhadores resultantes do artigo 121.º, n.º1, alínea h) e i, respetivamente, cooperando na melhoria do sistema de SHST, incluindo através de representantes dos trabalhadores para SST e o RCT (Lei n.º 35/2004, de 29/7 revogada).

Acresce que todo o Capítulo IV, do CT de 2003, respeitante à segurança, higiene e saúde no trabalho (Quintas, 2006), que estatuiu as linhas mestras desta matéria possuíam uma minúcia, porventura mais adequada para uma lei regulamentar devido aos objetivos de combate à sinistralidade e às enfermidades laborais, impondo condições de trabalho para tutelar a pessoa do trabalhador e aumentar a produtividade (Martinez, 2007). O mesmo inicia-se com a consagração dos princípios gerais de prevenção (272.º), as obrigações gerais do empregador (artigo 273.º) e as obrigações dos trabalhadores desenvolvendo as ideias constantes do CT de 2003, já referidas, artigo 275.º (informação e consulta) e o artigo 278.º (formação). Quanto à organização dos serviços de segurança e saúde, nas suas diferentes modalidades e as regras relativas aos representantes dos trabalhadores para este efeito eram regidas pelo DL n.º 488/99, de 17 de novembro (regime jurídico de enquadramento da segurança, higiene saúde na Administração Pública (Cabral & Roxo, 2005).

Cumpre ainda mencionara que o artigo 239.º, n.º2, do CT de 2003, de forma tecnicamente imperfeita aludiu a matérias constantes do Acordo -Quadro do Teletrabalho, já mencionado e até dir-se-ia “desgarrada” instituiu o dever do empregador dos teletrabalhadores ao envolver e abranger na definição e execução da política de SST, bem como a feitura de exames de saúde no tra-

balho (vide o enquadramento legal supra a propósito do princípio de igualdade de tratamento periódicos para aferição da aptidão dos teletrabalhadores, com menção da expressão algo obtusa de equipamentos de proteção visual).

De referir que legislação resultante da transposição de diretivas comunitárias, de prescrições mínimas de segurança, direcionada para a organização do trabalho, atualmente ainda em vigor e potencialmente aplicáveis ao teletrabalho, como p.e., o Decreto-Lei n.º 347/93, de 1 de outubro, regulado pela Portaria n.º 987/93, de 6 de outubro, relativo aos locais de trabalho, bem como o Decreto-Lei n.º 349/93, de 1 de outubro, regulado pela Portaria n.º 987/93, de 6 de outubro (que o atual regime do teletrabalho manda o empregador observar), eram e são aplicáveis a este coletivo de trabalhadores.

Posteriormente, com a entrada em vigor do CT de 2009, e a entrada em vigor do novo regime da promoção de segurança e saúde no trabalho que resulta da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro,³⁸ que revogou os CT de 2003 e o RCT, o legislador, uma vez mais, através do método remissivo veio a aplicar aos teletrabalhadores o princípio de igualdade de tratamento dos teletrabalhadores, que atribui os mesmos direitos em segurança e saúde no trabalho, conforme visto supra, aplicáveis por força também da remissão do artigo 4.º, n.º1, alínea i), da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Após generalização da prática do teletrabalho durante a crise pandémica por imposição legal, e que persistiu tornaram-se mais evidentes os novos riscos profissionais derivados deste tipo de organização de trabalho, (Gomes, 2023), parafraseando Lafourcade, refere que no teletrabalho ao domicílio o trabalhador em matéria de SST seria “o grande esquecido”. Isto por existirem existem riscos específicos (e gerais), do tipo físico, que são usuais como p.e. as radiações produzidas pelos PC’s desktop, falta de exercício e obesidade com agravamento do risco cardiovascular, instalações elétricas inapropriadas, falta de arejamento. Mas também de origem e tipo psicossocial (Moreira, 2021) derivado da diluição da vida familiar e profissional, da necessidade de se estar permanentemente *on line* e/ou contactável, bem como da prestação de trabalho ser realizado longas horas sentados causando fadiga visual³⁹, posturas forçadas originando lesões musculoesqueléticas, para além de problemas ao nível da saúde mental derivado do isolamento proporcionado, particularmente, pelo trabalho ao domicílio, do stress e pressão criado pela possibilidade de controlo patronal da performance do teletrabalhador.

³⁸ Para maiores desenvolvimentos vide Marecos, D. (2016).

³⁹ Sobre os riscos que inerem ao teletrabalho vide Barros, A. M. (2008).

Daí que a Lei n.º 83/2021 tenha aproveitado para reformar e completar o estatuto dos teletrabalhadores também em matéria de SST, de forma minuciosa, para além da referência já costumeira ao reconhecimento do princípio de igualdade de tratamento teletrabalhadores e demais funcionários, já abordado noutra local, no artigo 170.º-A do CT.

O n.º 1, deste preceito legal presta-se a algumas críticas na medida em que veda (teoricamente bem) a prática de teletrabalho que impliquem o uso de substâncias e materiais perigoso para a saúde ou integridade física do teletrabalhador, o que só se consegue equacionar se p.e. a residência do teletrabalhador for simultaneamente utilizada para o desenvolvimento de atividades produtivas a título de trabalho ao domicílio, conforme se prevê, que possa ocorrer no regime jurídico atinente.⁴⁰

O n.º 2, deste artigo, esclarece que ao empregador incumbe organizar de forma específica e adequada os meios, dir-se-ia organizacionais, técnicos, humanos físico para cumprir com as suas obrigações em SST, nomeadamente a sua obrigação de segurança e saúde, perante os seus trabalhadores e no tocante a todos os aspetos de SST no trabalho, bem como assegurar que a exposição a fatores de riscos, incluindo os psicossociais, nos locais de trabalho não constituam risco para a SST do trabalhador, adaptar o trabalho ao homem – princípio cogente da ergonomia (na escolha de equipamentos de trabalho, métodos e produção) nomeadamente para (...) reduzir os riscos psicossociais (artigo 15.º), o que na verdade terá de levar que seja realizada uma visita de SST, em princípio técnico de segurança e saúde no trabalho, para avaliação dos riscos profissionais existentes no local de trabalho (se for prestado no seu domicílio, a divisão ou divisões onde é desenvolvido o teletrabalho o que pressuporá para respeito da intimidade daquele em período previamente combinado e durante o horário de trabalho estabelecido, entre as 9.00 e 19.00 (período estabelecido também para o regime do trabalho ao domicílio). Pode suceder, contudo, que o horário estipulado pelas partes, no regulamento interno e/ou no acordo, se inicie antes daquela hora e/ou termine após a hora de paragem, nesse caso parece ser curial tentar proceder a tal controlo das condições de trabalho no período balizado nesta disposição legal⁴¹.

⁴⁰ Lei n.º 101/2009, de 8 de setembro.

⁴¹ Outras dificuldades poderão equacionar-se se o teletrabalhador trabalhar em turnos, nomeadamente noturnos, ora neste caso cumpriria fazer uma interpretação hábil da lei, permitindo-se fazer fora do horário pré-estabelecido no período diurno, ou noturno respaldado pela autorização prévia do teletrabalhador, uma vez que também é para o seu bem que o empregador zeze pelas suas condições de trabalho e quiçá, face ao avaliado fornecer-lhe equipamentos acessórios que lhe melhorem as condições de trabalho, como é pressuposto na Lei. Contudo, e mesma que seja observada a baliza temporal nas visitas de SST, além de ter de existir acordo,

De todo modo, entende-se que os empregadores, nesta atividade e forma de organização de trabalho, continuam a ter o papel essencial de devedores da obrigação de segurança e saúde no trabalho para com os teletrabalhadores, pelo que parece não poder aceitar-se como justificável a não feitura (ou diferimento no tempo da sua feitura) da avaliação de riscos ao local de trabalho/residência de todo e qualquer teletrabalhador pela dificuldade logística e custos económicos associados⁴², bem como a realização de exames de saúde de admissão a esta atividade (sendo teletrabalhadores internos ou externos) ou periódicos fora do tempo legalmente estipulado para o efeito, em virtude da sede do serviço/empregador estarem a uma distância significativa (o que também seria incómodo para o trabalhador), sob pena de não se poder assegurar as condições de segurança do teletrabalhador, bem como da vigilância de saúde⁴³ a que tem de estar sujeito. Por isso, também, não se perfilham parte das críticas apontadas por (Vicente, 2023) quanto ao (des)conforto do empregador e técnicos de segurança de intervirem no local da residência do teletrabalhador, tanto mais que obrigação análoga consta no regime do trabalho ao domicílio e recai sobre o beneficiário da prestação do trabalhador economicamente subordinado ao domicílio há mais, pelo menos, de dez anos, e doutra forma os teletrabalhadores ver-se-iam arredados de garantias de segurança e saúde no trabalho, independentemente, do seu concurso e colaboração serem relevantes para identificar perigos e necessidades ao nível equipamentos e acessórios das TIC's, mas também lograrem um grau de pro-

parece lógico dever decorrer no horário dito normal, já não assim, o horário que poderia ser praticado pelo teletrabalhador a coberto de eventual isenção de horário, na modalidade que fosse, que tivesse acordado, sob pena de desfeitear o escopo de preservação do descanso e intimidade do teletrabalhador.

⁴² Parece, poder inferir-se uma certa “compreensão” das palavras de (Costa, 2022) pelo incumprimento (pelo menos parcial) dalgumas suas regras basilares. Aliás, sendo o empregador a colher os frutos económicos da atividade laboral do teletrabalhador e, também a poupar significativamente nos custos de contexto, por não carecer porventura de espaços físicos tão amplos, e a reduzir bastante ou eliminar parte do gasto com água, eletricidade (e climatização), parece ser proporcionado e adequado que assuma em contrapartida as deslocações dos técnicos de segurança e a deslocação dos trabalhadores a outros locais para serem submetidos a exames de saúde no trabalho.

⁴³ Aliás, a Direção Geral de Saúde (DGS) em recomendação veda a possibilidade de feitura de consultas para efeito de submissão a exame de saúde no trabalho a teleconsultas, para prevenir eventuais fraudes, sendo arriscado que os médicos do trabalho caiam na tentação, sob pena, de poderem incorrer em responsabilidade disciplinar, sendo considerada má prática <https://www.dgs.pt/saude-ocupacional/perguntas-frequentes/pergunta-frequente-302015-pdf.aspx>. Advoga-se também essa impossibilidade *mutatis mutandis* para as visitas de segurança para avaliação de locais de trabalho/domicílio do teletrabalhador, que não devem ser realizadas telematicamente mas com presença efetiva nos locais de trabalho também podem ser objeto de sancionamento disciplinar designadamente face ao Decreto-Lei n.º 42/2012, de 28 de agosto.

teção doutros trabalhadores presenciais com idênticas funções ou categorias profissionais.

Discorda-se, igualmente, de Joana Vicente quando vê com dificuldade que o pagamento das despesas inerentes à aquisição de cadeiras e secretárias ergonómicas se pudessem incluir no conceito de equipamentos e sistemas de trabalho necessários para a teleprestação, ao contrário de (Ramalho, 2023), que interpreta extensivamente o artigo 168.º do CT por forma a acomodar a despesa da cadeira ergonómica. Ao invés de (Gomes, 2022), cuja opinião se assemelha doutra professora referida em primeiro lugar, reconhecendo contudo, que a assunção das despesas, pelo menos com uma cadeira ergonómica poderia ser aceitável à luz das obrigações de SST, ora, o que nos parece, salvo melhor opinião, que está em causa é o eventual (in)cumprimento do n.º2, do artigo 170.ºA, do CT, na sua redação atual, o qual tem prevista, em caso de incumprimento, prevista uma contraordenação muito grave.

Com efeito, o diploma respeitante aos écrans dotados de visor – o Decreto-Lei n.º 349/93, de 1 de outubro⁴⁴ – que transpôs a Diretiva 90/270/CEE, de 29/5, estabelece no artigo 6.º, a obrigatoriedade do empregador avaliar as condições de trabalho de SST dos postos de trabalho quanto à visão, afeções físicas e tensão mental, assumir medidas corretivas (e preventivas) face ao resultado daquela no local de trabalho e a Portaria n.º 989/93, de 6/10, estabelece exigências ao nível de características de visores e teclados (1.º), mas também especificamente a mesa (flexível) e cadeira de trabalho (boa estabilidade, altura ajustável e possuir um espaldar regulável), bem como indicações para o ambiente/iluminação (3.º) informar (cfr. 8.º, n.º1) n.º 2), e por fim o interface computador/homem (4.º), que exige software adaptável à tarefa, de fácil utilização de acordo com os conhecimentos do utilizador e a um ritmo a ele adaptado. Estas normas técnicas quando infringidas têm associada uma contraordenação laboral grave.

Deste breve excurso pode-se concluir que existem regras previstas no diploma supra que dão cobertura expressa, parece, à aquisição de tais equipamentos acessórios às custas do empregador, desde que previamente se realize a avaliação de riscos que identifique a adoção/compra daqueles móveis (ou outros, p.e. descanso de pés) como sendo necessários à prestação laboral em boas condições de trabalho, o que não se verificará caso o (tele)trabalhador

⁴⁴ O art. 3.º, c) remete a definição dos trabalhadores abrangidos para a alínea a), do art. 3.º, do DL n.º 441/91, que transpôs a Diretiva-quadro da segurança e saúde no trabalho Diretiva 89/391/CEE, referia aplicar-se a todos os sectores de atividade, privados ou públicos, logo, também aos teletrabalhadores.

ele próprio possua material de escritório no seu local de trabalho que cumpra as regras, nomeadamente ergonómicas.

Ainda cumpre recordar que a Diretiva 89/391/CEE, refere expressamente no artigo 6.º, n.º 5, que as medidas relativas à SST no local de trabalho não devem em caso algum implicar encargos financeiros para os trabalhadores, o que se parece ser de aplicar sem reбуço à matéria de cadeiras/secretárias e outras conexas com a utilização de écrans dotados de visor, aplicáveis ao teletrabalho. Ora, a Lei n.º 102/2009 no n.º 12, do artigo 15.º prevê que o empregador suporte a totalidade dos encargos com organização e funcionamento do serviço de segurança e demais sistemas de prevenção.

Por fim, o n.º 3, do artigo 170.º-A do CT, determina que o empregador promova a feitura de exames de saúde antes dos teletrabalhadores iniciarem a sua atividade de teletrabalho, o que pode levar a que um teletrabalhador interno e que possua exame de saúde válido e efetuado em tempo, possa, no rigor, ser submetido a novo exame de saúde, estabelecendo uma regra de submissão a exame de saúde de periodicidade inferior à a geral (artigo 108.º da n.º3, alínea b), da Lei 102/2009), para confirmar a aptidão física e psíquica para o exercício das condições em que há de ser prestada e medidas preventivas adequadas.

Como se já referiu oportunamente e em linha com o Acordo Quadro do Teletrabalho de 2002, sempre ocorreu uma preocupação com o assegurar da reparação dos acidentes de trabalho e com as doenças profissionais. Assim, no CT de 2003 o artigo 236.º fazia referência ao princípio da igualdade de tratamento também na matéria de sinistros e doenças do trabalho, sendo depois assumido no n.º 1, do artigo 239.º, in fine, que se aplicava ao teletrabalhador o regime jurídico naquelas matérias. O CT de 2003 reiterou através do princípio da igualdade de tratamento a aplicabilidade do regime jurídico dos acidentes de trabalho, contudo, como aduzido supra, em princípio, é de aplicar aos teletrabalhadores públicos o regime previsto no DL n.º 503/99, de 20 de Novembro.⁴⁵ No entanto, existindo empregadores públicos que tenham teletrabalhadores com contrato individual de trabalho seria de aplicar, salvo melhor opinião em contrário, o regime jurídico de reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, incluindo a reabilitação e reintegração profissionais, consagrado na Lei 98/2009, de 4 de setembro.

Dada a circunstância do teletrabalho decorrer fora das instalações do empregador, em regra, foi operada uma alteração à já referida Lei n.º 98/2009,

⁴⁵ Vide Costa (2022) para problemas existentes entre a articulação deste diploma e atual Lei 98/2009, respeitante aos acidentes de trabalho (privados).

de 4 de setembro, que alterou o artigo 8.º, n. 2⁴⁶, referindo-se que o local de trabalho (enquanto um dos elementos-chave para caracterização de sinistro como sendo de trabalho ou serviço, convencionou-se que seria aquele que constasse do acordo de teletrabalho. Contudo, como a Maria do Rosário Palma Ramalho (2023), bem aponta, nem todas situações de teletrabalho carecem de acordo escrito, ora quando é exercido um direito, por um dos trabalhadores do artigo 166.ºA do CT, não terá que haver um acordo, entendendo-se que, em princípio, seja coincidente com a sua residência, depois em casos de trabalho híbrido parece ter de se entender que local de trabalho terá de ser qualquer um dos que estão estabelecidos. Também os acidentes *in itinere* suscitam questões duvidosas sendo certo que deverão incluir os acidentes ocorridos na deslocação para as instalações da empresa, para clientes, para aquisição de equipamentos necessários à sua prestação ou que se encontrem a reparar.

III.11. Fiscalização do teletrabalho

O novo artigo 179.º do CT, prevê que seja a Inspeção do Trabalho – atualmente a Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), a proceder ao controlo das regras do teletrabalho, não só, mas também em matéria de SST. Ora, sendo essencial a efetivação das normas através da aplicação suscita-se a questão de quem são destinatários da intervenção e fiscalização inspetiva, da ACT⁴⁷, e quem poderia ser autuado em caso de infração das regras referidas. A priori, parece ser de admitir que intervenção operasse sobre os teletrabalhadores (públicos) que fossem detentores de um vínculo privado de trabalho, quer ao nível das relações de trabalho, quer ao nível das condições de trabalho.

O Artigo 171.º, n.º 2, do CT de 2009 estabelece a possibilidade da intervenção e controlo da ACT nos locais de trabalho coincidentes com o domicílio dos teletrabalhadores, o que pressupõe a anuência prévia destes, e concomitantemente tenham sido informados com antecedência mínima de, pelo menos, dois dias. (Almeida, 2023) considera que a ACT devia poder intervir

⁴⁶ A propósito desta questão ver Leitão (2021).

⁴⁷ A ACT viu a sua orgânica aprovada pelo Decreto Regulamentar n.º 47/2012, de 31/7, encontrando-se inserida no Ministério do Trabalho e Solidariedade, Segurança Social. Com interesse vide ainda o DL 102/2000 que aprovou o estatuto da Inspeção do Trabalho alterado pela Rect n.º7-M/2000, de ¾, DL 326-B/2007, entretanto revogado pelo Decreto Regulamentar acima identificado, e, por último através da Lei 13/20023 de ¾ (relativa à agenda de trabalho digno.

no domicílio do teletrabalhador através de processo simplificado onde obtivesse autorização sem pré-aviso e/ou sem anuência do teletrabalhador, ora, esta proposta parece ser timorata e despropositada na medida em que não tem em conta a intimidade do domicílio do teletrabalhador, deste tipo, que a Lei 83/2021 tenta preservar, e por outro lado, sendo a visita inspetiva efetuada pelo inspetor do trabalho, de noite ou de dia, em qualquer local de trabalho, com o intuito de inspecionar e sem necessidade de aviso prévio tal pressupõe concomitantemente que se observem as regras do direito processual penal sobre a busca domiciliária, o que de todo seria atingido caso se intervisse nos termos apresentados.

Por outro lado, a maioria dos teletrabalhadores da função pública possuem vínculos públicos pelo que a entidade competente para fiscalização do regime será a Inspeção Geral de Finanças (IGF)⁴⁸, juntamente com as inspeções setoriais dos ministérios respetivos, ex vi art. 5.º, n.º 2, da Lei n.º 35/2014, de 2 de junho, na redação que lhe foi dada pela Lei n.º 79/2019, de 2 de setembro. Anteriormente (Costa, 2018), defendia de iure condendo o sancionamento administrativo para os empregadores públicos infratores na legislação da segurança e saúde no trabalho.

Depois, por força da redação dos artigos 16.ºA, 16.ª B, 16.ºC, 16.º-D, 16.ºE, 16.ºF, 16.º G, da lei 35/2014, operada pela Lei 79/2019, foi devolvida a competência à ACT para efetuar o controlo em matéria de SST dos trabalhadores na administração pública, sendo-lhe ainda atribuída a competência para sancionar com coimas de índole laboral (nos termos do CT de 2009) no que respeita a infrações a regras de segurança e saúde, logo, parece também no que tange aos teletrabalhadores, prevendo-se que a empregadora pública possa ter direito de regresso sobre o dirigente máximo da instituição, em caso de dolo ou culpa grave.

Fica a fundada dúvida qual(ais) é(são) a(s) entidade(s) competente(s) para controlar a o regime do teletrabalho, de que tipo de vínculos e quais os procedimentos eventualmente aplicados, porventura sanções (administrativas) laborais. Sendo certo que a IGF é uma entidade inspetiva, bem como as setoriais dos ministérios, de índole interna (atua dentro do Estado), enquanto que a ACT é, ao invés, uma inspeção externa atuando nos locais de trabalho das mais diversas entidades patronais e contextos, com uma experiência de terreno de mais de cem anos, logo mais atreita, ao que nos parece a apresentar

⁴⁸ De acordo com a lei orgânica desta entidade, uma das várias atribuições do IGF prende-se com a sua capacidade para “avaliar e controlar o cumprimento da legislação que regula os recursos humanos da Administração Pública”. Ver a alínea j) do n.º 2 do Artigo 2º do Decreto-Lei n.º 96/2012, de 23 de abril, que aprovou a orgânica da Inspeção Geral de Finanças.

um trabalho de controlo mais consistente, até à pouco a IGF nem se quer possui competências e conhecimentos atribuídas ao nível da segurança e saúde no trabalho na administração pública.

IV. CONCLUSÃO

Em suma, a pandemia conexas com o COVID-19 veio expor a deficiente regulamentação legal conexas com o teletrabalho no sector privado e na administração pública. A opção vertida na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas que simplesmente remete o regime jurídico do teletrabalho subordinado no Estado para aquela constante do Código de Trabalho aplicável ao sector privado é censurável, na medida em que não cuidou da especificidade do trabalho em funções públicas. Para além disso, as várias intervenções do legislador em matérias conexas com o regime jurídico do teletrabalho ainda não foram capazes de resolver todas as questões suscitadas pela doutrina conforme expusemos ao longo do artigo. Assim, o legislador deverá, em nossa opinião, continuar a refletir sobre o regime jurídico do teletrabalho de modo a ajustar o mesmo ao mundo pós-covid 19, que certamente será diferente, para todas as administrações públicas incluindo a portuguesa.

V. BIBLIOGRAFIA

- Almeida, M. (2023). A intervenção inspetiva em teletrabalho: um problema sem solução? *Questões Laborais*, XXX (62), 171-216.
- Amado, J. L. (2023). *Direito do Trabalho - relação individual*, 2.^a Edição. Coimbra: Almedina.
- Amado, J. L. (2022a). A desconexão profissional e a DGAEP: tomemos a sério o dever de abstenção de contacto, *Observatório*. Abril. Coimbra: Almedina.
- Amado, J. L. (2022b). Teletrabalho: os deveres especiais das partes, *Questões Laborais*, XXIX (60), 131-132.
- Amado, J. L. (2016). *Contrato de Trabalho: Noções Básicas*. Coimbra: Almedina.
- Barata, M. S. (2022). Meios de Vigilância à Distância e o Direito à Privacidade do Teletrabalhador. In F. Veiga & M. Załucki (coord.), *LegalTech, Artificial Intelligence and the Future of Legal Practice* (pp. 434 -443). Porto, Portugal: IberoJur.
- Barata, M. S. (2021). O teletrabalho na administração pública portuguesa: tópicos para uma revisão do regime jurídico, In F. Veiga; P. Brito & Z.L. Pierdoná (coord.), *Future Law*, vol. II (pp. 613-621). Porto: IberoJur.

- Barata, M. S. (2020). O regime do teletrabalho em Portugal. *Revista Ibérica de Direito*, I (1), 58-65.
- Barros, A. M. B. (2008). *Contratos e regulamentações especiais de trabalho, peculiaridades, aspetos controvertidos e tendências*, 3.^a edição revista e ampliada. S. Paulo: LTR.
- Batalha, A. L. (2008). *A alienabilidade no direito laboral – trabalho ao domicílio e teletrabalho*. Lisboa: Edições Universitárias Lusófona.
- Cabral, F. & Roxo, M. (2005). *Segurança e Saúde no Trabalho, Legislação anotada*, 4.^a Edição, Coimbra: Almedina.
- Canotilho, J. J. G. & Moreira, V (2007). *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Volume I, 4.^a edição revista. Coimbra: Coimbra Editora.
- Carvalho, R. (2014). *Comentário ao regime disciplinar dos trabalhadores em funções públicas*. Lisboa: Edições Universidade Católica Editora.
- Costa, A. C. R. (2022). A saúde e segurança no novo regime do teletrabalho, reflexões sobre o sentido mais favorável aos trabalhadores, *Questões Laborais*, XXIX (60), 153 – 179.
- Costa, A.C.R. (2020). Segurança e saúde no trabalho: particularidades e problemas no âmbito da administração pública. In M. Cavaleira, F. Duarte, A.C.D. Palma (orgs.), *Direito do trabalho em funções públicas* (pp. 101-126). Lisboa: Centro de Estudos Judiciários.
- Dray, G. (2022). *Prontuário do Direito do Trabalho, 2.º semestre de 2022*. Lisboa: CEJ.
- Dray, G. (2020). *Código do Trabalho anotado*, 12.^a Edição. Coimbra: Almedina.
- Dray, G. (2007). *Código do Trabalho Anotado*, 5.^a edição. Coimbra: Almedina.
- Fernandes, A. M. (2022). *Direito do Trabalho*, 22.^a edição. Coimbra: Almedina.
- Fernandes, A. M. (2022). O teletrabalho – Um feixe de problemas. *Questões Laborais*, XXIX (60), 21-30.
- Fernandes, D. M. (2016). O Princípio da Transparência Administrativa: Mito ou Realidade? *Revista da Ordem dos Advogados*, 75, 425-457.
- Fernandes, L. (2022). O dever de o empregador se abster de contactar o trabalhador. *Questões Laborais*, XXIX (60), 148-150.
- Gomes, J. (2022). Teletrabalho obrigatório em tempos de COVID-19 e algumas insuficiências do regime jurídico português, In M. R. P. Ramalho, C. Carvalho & J. N. Vicente (coord.), *Trabalho na era digital: que direito?* Lisboa: AAFDL Editora.
- Gomes, M. I. (2023). As alterações do teletrabalho à luz da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril. *Questões Laborais*, XXX (63), 165-180.
- Gomes, M. I. (2022). Disponibilização de equipamentos e sistemas e compensação das despesas adicionais. *Questões Laborais*, XXIX (60), 99-125.
- Lambelho A. & Gonçalves, L. A. (2017). *Direito do Trabalho: Da Teoria à Prática*. Lisboa: Rei dos Livros.
- Leitão, S. (2021). Os acidentes de trabalho em teletrabalho, *PDT*, 1, 211-232.
- Marecos, D. V. (2016). *Regime jurídico da promoção de segurança e saúde no trabalho*, anotado. Lisboa: Editora Petrony, Lda.

- Martinez, P. R., Brito, p. M. & Dray G. (2020). *Código do Trabalho anotado*, 12.^a edição. Coimbra: Almedina.
- Martinez, P. R. (2008). *Código do Trabalho anotado*, 6.^a edição. Coimbra: Almedina.
- Miranda, J. & Medeiros, R. (2007). *Constituição Portuguesa Anotada, Tomo I: Introdução Geral, Preâmbulo, Artigos 1º a 79º*. Coimbra: Coimbra Editora.
- Moreira, T. C. (2020). Privacidade em Tempos de Pandemia? In M. R. P. Ramalho & T. C. Moreira (coord.), *Covid-19 e Trabalho: O Dia Seguinte* (pp. 65-88). Lisboa: AAFDL.
- Moreira, T. C. (2022). Teletrabalho e privacidade. *Questões Laborais*, Ano XXIX (60), 181-197.
- Moreira, T. C. (2021). *Direito do Trabalho na Era Digital*. Coimbra: Almedina.
- Moura, P. V. (2014). *Comentários à lei geral do trabalho em funções públicas, 1.º vol., arts. 1.º a 240.º*. Coimbra: Coimbra Editora.
- Moura P. V. (2011). *Estatuto disciplinar dos trabalhadores da administração pública anotado*, 2.^a edição. Coimbra: Coimbra Editora.
- Moura P. V. (2004). *A Privatização da função pública*. Coimbra: Coimbra Editora.
- Quintas, P. (2006). *Manual de direito, segurança, higiene e saúde no trabalho*. Coimbra: Almedina.
- Quintas, P. & Quintas, H. (20005). *Regulamentação do Código do Trabalho Anotada*, 2.^a edição. Coimbra: Almedina.
- Ramalho, M. R. P. (2023). *Tratado de Direito do Trabalho: Parte IV – Contratos e Regimes Especiais*, 2.^a edição. Coimbra: Almedina.
- Ramalho, M. R. P. (2019). *Tratado de Direito do Trabalho: Parte IV – Contratos e Regimes Especiais*. Coimbra: Almedina, 2019.
- Ramalho, M. R. P. (2007). *Direito do Trabalho, Parte II, Situações laborais individuais*. Coimbra: Almedina.
- Ramalho, M. R. P & Brito, P. M. (2005). *Contrato de Trabalho na Administração Pública, anotação à Lei 23/2004, de 22/6*, 2.^a edição. Coimbra: Almedina.
- Ramalho, M. R. (2005). *Direito do Trabalho, Parte I, Dogmática Geral*. Coimbra: Almedina.
- Redinha, M. R. (2022). A noção de teletrabalho na Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro. *Questões Laborais*, XXIX (60), 21-30.
- Redinha, M. R. (2020). Teletrabalho 2020 ou o encanto de Janos. In M. R. P. Ramalho & T. C. Moreira (coord.), *Covid-19 e Trabalho: O Dia Seguinte* (pp. 39-48). Lisboa: AAFDL.
- Redinha, R. (2014). *Relações atípicas de emprego – a cautionary tale*. Porto: CIJ/FDUP.
- Redinha, R. (2004). Anotação aos artigos 233º a 243º do Código do Trabalho de 2003, 7, acedido em :/https://cij/up.pt.UPfile:///C:/Users/luis.bentes/Downloads/Teletrabalho_annot-1.pdfna FDUP.
- Rodrigues, P. P. (2011). O Teletrabalho: Enquadramento Jus-Laboral. In Fernandes, A. M. (org.), *Estudos do Direito do Trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora.

- Romeira, M. (2023). Novo regime de teletrabalho: deveres especiais do empregador – análise crítica do art. 169.º-B, n.º1, alínea c), do Código do Trabalho. *Questões Laborais*, XXXI (62), 153 – 169.
- Rouxinol, M. (2022). O direito ao teletrabalho após a Lei n.º 83/2001, de 6/12. *Questões Laborais*, XXIX (60), 79-97.
- Rouxinol, M. D. S. (2017). A promoção da segurança e saúde no trabalho no âmbito da administração Pública à luz da legislação nacional, comunitária e internacional. In A. C. Carvalho, S. David, C. Flora, & M. Reis (Eds.), *Direito do Trabalho na Administração Pública* (pp. 89-105). Centro de Estudos Judiciários. <http://hdl.handle.net/10400.14/23357>
- Salgado, A. C. S. G. M. M. (2015). *O Contrato de Trabalho em Funções Públicas* [tese de doutoramento]. Universidade de Lisboa: Lisboa.
- Santos, S. F & Santos, M. N. (2021). Emprego público municipal: teletrabalho e proteção de dados em tempo de covid-19. In L. F. M. Almeida; L. Sousa & M. F. Ramos (coord.), *Poder Local em Tempos de Covid*. Coimbra: Almedina.
- Sousa, M. R. S. (2006). *Direito Administrativo Geral: Introdução e princípios fundamentais*, Tomo I, 2ª edição. Lisboa: Dom Quixote.
- Vicente, J. N. (2023). *Direito do Trabalho - relação individual*, 2.ª edição revista e atualizada. Coimbra: Almedina.
- Vicente, J. N. (2022). A nova disciplina do acordo para a prestação de teletrabalho – comentário aos artigos 166º e 167º do Código do Trabalho. *Questões Laborais*, XXIX (60), 57-78.

Proyecto TED2021-131550B-I00 financiado por:



UNIVERSIDAD
DE GRANADA



SOCIEDAD DIGITAL
SEGURIDAD Y PROTECCIÓN DE DERECHOS
Unidad de Excelencia de Investigación



9 788410 703438