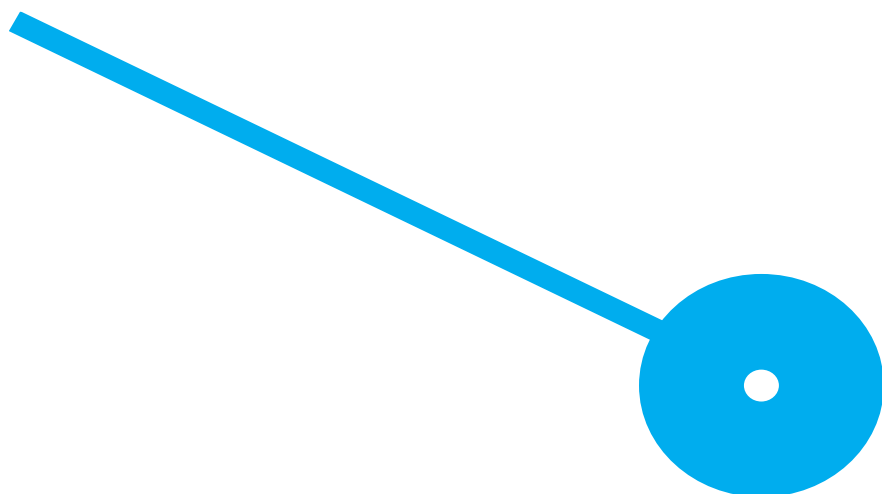


# Regime Jurídico Português do Teletrabalho em pleno século XXI: A ficção científica

Maria Inês Seixas Vicente Correia Borges

OUTUBRO/2023



# Regime Jurídico Português do Teletrabalho em pleno século XXI: A ficção científica

Maria Inês Seixas Vicente Correia Borges

8210284

## **Orientador**

Sérgio Tenreiro Tomás

Dissertação apresentada para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Solicitoria pela Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico do Porto.

OUTUBRO/2023

## **Declaração de Integridade**

Eu, Maria Inês Seixas Vicente Correia Borges, estudante nº 8210284, do Mestrado de Solicitadoria da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico do Porto, declaro que não fiz plágio nem auto-plágio, pelo que o trabalho intitulado “Regime Jurídico Português do Teletrabalho em pleno século XXI: A ficção científica” é original e da minha autoria, não tendo sido usado previamente para qualquer outro fim. Mais declaro que todas as fontes usadas estão citadas, no texto e na bibliografia final, segundo as regras de referenciação adotadas na instituição.

## **Agradecimentos**

Concluída mais uma etapa do meu percurso académico, cumpre-me agradecer a todos aqueles que de alguma forma me apoiaram e incentivaram à conclusão deste projeto.

Em primeiro lugar, quero agradecer aos meus pais que sempre me proporcionaram a oportunidade de seguir os meus estudos e por me ensinarem que com esforço e perseverança podemos alcançar aquilo a que nos propomos.

À minha madrinha, pela coragem e confiança que me transmitiu durante esta caminhada.

Aos meus amigos, por toda a amizade incondicional, paciência e motivação.

Agradeço ao meu orientador, Doutor Sérgio Tenreiro Tomás, por todos os ensinamentos e por toda a dedicação e apoio demonstrado na elaboração do projeto.

E por último, agradeço a mim mesma por toda a coragem e disposição.

*"Valeu a pena? Tudo vale a pena  
Se a alma não é pequena"  
(Fernando Pessoa)*

## **Resumo e palavras-chave**

O teletrabalho constitui uma modalidade de trabalho consagrada atualmente, em Portugal, pelo código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro (com as últimas alterações introduzidas pela retificação nº13/2023, de 29 de maio). A análise do regime legal, previsto nos artigos 165.º a 171.º do Código de Trabalho, tem como objetivo constatar o caminho já trilhado e eventuais lacunas e desafios que urgem colmatar.

O presente projeto avançado visa, portanto, analisar o referido regime jurídico português do teletrabalho, dando o seu contributo, em outros, em sede da proteção da reserva da vida privada do trabalhador, a sua conciliação com a vida familiar e a sua saúde mental e física.

O impacto da pandemia covid-19 nesta modalidade de trabalho e o vital contributo da evolução tecnológica, onde a realidade virtual e o metaverso podem ter um papel crucial no futuro.

Entende-se que a ambiguidade do tema engloba várias dimensões consideráveis serem salientadas. A imperiosa análise do regime jurídico do teletrabalho, mas não descurando os impactos sociais, ambientais e uma visão mais futurista sobre os equipamentos e sistemas a serem usados, tendo em conta a crescente evolução tecnológica.

O tema promete trazer assim uma multiplicidade de ilações sobre as políticas a serem aplicadas no regime jurídico do teletrabalho na sua extensão.

**Palavras-Chaves:** "Empregador-trabalhador"; "Metaverso"; "Teletrabalho"; "Teletrabalhador"; "TIC"

## **Abstract and keywords**

Telework is a form of work currently established in Portugal in Law No. 7/2009, of February 12, which approved the current Labor Code (updated by Law No. 13/2023, of May 29). The analysis of the legal regime, provided for in Articles 165 to 171 of the Labor Code, aims to verify the path already taken and any gaps and challenges that need to be addressed.

The purpose of this advanced project is, therefore, to analyze the aforementioned Portuguese legal regime of telecommuting, making its contribution, in others, in order to protect the reserve of the employee's private life, its reconciliation with family life and his mental and physical health.

The impact of the Covid-19 pandemic on this work modality and the vital contribution of technological evolution, where virtual reality and the metaverse can play a crucial role in the future.

It is understood that the ambiguity of the subject encompasses several considerable dimensions to be highlighted. The imperative analysis of the legal regime of telecommuting, but not disregarding the social, environmental impacts and a more futuristic view on the equipment and systems to be used, taking into account the increasing technological evolution.

The topic thus promises to bring a multiplicity of lessons on the policies to be applied in the legal regime of telecommuting to its extent.

**Keywords :** "Employer-worker"; "ICT"; "Metaverse"; "Telework" ; "Teleworker"

## Índice

<b>Resumo e palavras-chave</b> .....	vi
<b>Abreviaturas</b> .....	ix
<b>Considerações Introdutórias</b> .....	11
<b>1. Regime Jurídico Português</b> .....	14
1.1. Considerações gerais.....	14
1.2. O papel da União Europeia .....	19
1.3. Contribuição da Pandemia Covid-19 para a alteração do Regime.....	22
1.4. Análise do regime jurídico português.....	25
1.4.1. Noção e condições do teletrabalho.....	25
1.4.2. Equipamentos e privacidade.....	28
1.4.3. Direitos e deveres especiais .....	31
1.4.4 O cenário de teletrabalho em Portugal.....	34
<b>2. Efeitos do Teletrabalho</b> .....	39
2.1. Impactos Sociais .....	40
2.1.1. Impactos psicossociais e familiares .....	44
2.2. Impactos Ambientais .....	45
<b>3. O Futuro do Teletrabalho</b> .....	48
3.1. Origem do conceito e concretização.....	49
3.2. Impulsionadores do Metaverso .....	51
3.3. Os espaços de Metaverso .....	53
3.4. O teletrabalho num metaverso.....	53
3.5. Desafios do Metaverso.....	55
<b>Conclusões</b> .....	58
<b>Bibliografia</b> .....	61
<b>Webgrafia</b> .....	Erro! Marcador não definido.

## **Abreviaturas**

### **A**

Art. – Artigo

Arts. – Artigos

Al. – Alínea

Als. – Alíneas

### **C**

CC – Código Civil

CEEP – Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique générale

CNPD – Comissão Nacional de Proteção de Dados

CT - Código do Trabalho

CRP – Constituição da República Portuguesa

### **D**

DGAEP - Direcção-Geral da Administração e Emprego Público

DL – Decreto-Lei

### **E**

Ed. – Edição

EUROCADRES/CEC – Conseil des Cadres Européens/Confederation Européenne des Cadres

## **I**

IRCT - Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho

IPPC - Intergovernmental Panel on Climate Change

## **L**

LGPD - Lei geral de proteção de dados

## **N**

Nº - Número

Nºs – Números

## **P**

P. – Página

PP. – Páginas

## **T**

TIC - Tecnologias de informação e comunicação

TLT - teletrabalho

## **U**

UE - União Europeia

## **V**

VPT – Valor Patrimonial Tributário

## **S**

ss. – Seguintes

## Considerações Introdutórias

Portugal foi o primeiro país a nível europeu a consagrar no seu sistema jurídico a modalidade do teletrabalho<sup>1</sup>, através da entrada em vigor do primeiro Código do Trabalho português (aprovado pela lei n.º 99/2003, de 27 de agosto), o qual foi bastante influenciado pelo quadro europeu.

Atualmente a familiaridade com este conceito deve-se em grande parte à pandemia Covid-19 que veio espoletar, de forma forçada, as valências do teletrabalho<sup>2</sup>. Tendo em consideração que vários empregadores adotaram esta modalidade de contrato de trabalho durante a referida pandemia, surgiram inúmeras questões, cuja reestruturação da legislação a respeito procura responder.

Durante o período pandémico surgiram dois diplomas – Decreto-Lei n.º 6-A/2021, de 14 de janeiro (artigo 4º) e Decreto-lei n.º 3-A/2021, de 14 janeiro (artigo 5º) – que obrigavam a adoção do regime de teletrabalho, quando possível, tendo em conta a sua funcionalidade e as condições do trabalhador para o efeito.

A alteração ao CT, aprovada pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, trouxe uma mudança de conceitos e aplicabilidade. Desde logo, o dever de abstenção de contacto fora do horário do trabalhador<sup>3</sup> (artigo 199º - A do CT), salvo motivo de força maior. A entidade empregadora passou a estar obrigada a compensar integralmente os custos relacionados com o teletrabalho (nomeadamente o serviço de internet e eletricidade). No entanto, o legislador só muito recentemente (através de portaria) veio publicar os valores correspondentes a estes custos para efeitos fiscais. Poder-se-á também questionar, como defende David Falcão e Sérgio Tomás<sup>4</sup>, porque razão o legislador apenas teve em conta as eventuais despesas adicionais relacionadas com o teletrabalho, mas não teve em consideração as eventuais poupanças

---

<sup>1</sup> Inicialmente esta figura estava atribuída apenas ao setor privado, sendo posteriormente prevista também para o setor público através da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei geral do trabalho em funções públicas.

<sup>2</sup> OIT, Guia Prático – Teletrabalho durante e após a pandemia Covid-19, 2020. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_771262.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf)

<sup>3</sup> Aplica-se não só aos teletrabalhadores, como aos trabalhadores presenciais.

<sup>4</sup> FALCÃO, David; TOMÁS, Sérgio Tenreiro - Lições Direito do Trabalho, 12ª edição, Almedina, 2023, pág. 165.

adicionais com o mesmo (por exemplo, a poupança nas despesas relacionadas com o transporte entre a residência do trabalhador e o local de trabalho).

A referida Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, através do aditamento de dois novos artigos (art.169º-A e 169º-B) previu, também, importantes alterações ao regime do teletrabalho, tais como a organização e controlo do trabalho prestado pelo trabalhador. O trabalhador deve ser convocado para as reuniões de trabalho, sejam elas online ou presenciais, até 24 horas antes, devendo o empregador custear os custos de deslocação quando estas se realizem no local de trabalho. A entidade empregadora poderá igualmente exercer o direito de controlo sobre o teletrabalhador, através de equipamentos e sistemas com consentimento do trabalhador, não sendo permitido a conexão permanente com captação de imagem e som. O legislador criou ainda uma panóplia de deveres especiais que consistem resumidamente em informar o teletrabalhador quanto á utilização dos sistemas, formações e ainda garantir a manutenção dos equipamentos de trabalho.

Com a entrada em vigor da última alteração ao CT, através da Lei n.º 13/2023, de 03 abril, os artigos 166.ª-A (Direito ao regime do teletrabalho) e 168.º CT (Equipamentos e sistemas) ganharam uma nova redação. O legislador introduz a possibilidade de os trabalhadores com filhos com deficiência, doença crónica ou doença oncológica possam ingressar no regime de teletrabalho. A compensação das despesas adicionais passa a ser fixada no contrato de trabalho, não constituindo custo para o trabalhador até ao limite definido por portaria do Governo<sup>5</sup>.

Com a constante mutação do mundo laboral continua a exigir-se uma constante reformulação da legislação, acompanhando a célere evolução do trabalho, da sociedade e da evolução das TIC. A repentina eclosão do teletrabalho exigiu uma regulação algo improvisada, pouco refletida e pouco maturada<sup>6</sup>. Justifica-se que a legislação se considerasse débil face á adoção

---

<sup>5</sup> Portaria nº292-A/2023, 29 de setembro. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/portaria/292-a-2023-222239472>.

<sup>6</sup> DIAS, Isabel Valente - Teletrabalho pós pandemia, que futuro? Advocatus de 30 de setembro de 2021, pág.22. Disponível em: [https://www.mlgts.pt/xms/files/site\\_2018/Imprensa/2021/Advocatus\\_AO\\_IVD\\_Teletrabalho\\_pos\\_pandemia\\_que\\_futuro\\_30SET2021.pdf](https://www.mlgts.pt/xms/files/site_2018/Imprensa/2021/Advocatus_AO_IVD_Teletrabalho_pos_pandemia_que_futuro_30SET2021.pdf).

repentina do teletrabalho, pondo em causa a proteção dos trabalhadores que se encontravam pouco protegidos pela lei.

Um dos pontos que poderia ser mais sensível diz respeito aos meios de controlo à distância, os quais podem ser intrusivos e violadores da privacidade dos trabalhadores, como, por exemplo, a utilização de software específico ou de câmaras para vigiar a execução das tarefas realizadas pelo trabalhador. No entanto, o artigo 170º do CT acaba genericamente por proibir meios de controle excessivos, ainda que não os especifique, proíbe a captação de qualquer imagem ou som e ainda a conexão permanente.

Outro dos pontos suscetível de análise do teletrabalho diz respeito aos impactos negativos<sup>7</sup> na psique do trabalhador<sup>8</sup>, derivados do facto de este exercer a sua profissão fora do contexto físico da empresa, os quais devem ser protegidos, salvaguardados e tutelados (a Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que aprova o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, pode e deve ser aprimorada neste sentido).

Deste modo, constatamos que o regime jurídico português, ainda que recentemente sofra constantes alterações, se considera satisfatório para as partes envolvidas na relação jurídico-laboral. São evidentes algumas falhas no que diz respeito a alguns aspetos do exercício do teletrabalho, mormente os que se prendem à implementação de regras preventivas mais concretas que visem impedir excessivos meios de controlo das tarefas do trabalhador ou de normas jurídicas que salvaguardem o seu bem-estar (*i.e.* indicadores, da saúde mental e física do trabalhador, *inter alia*).

Sendo o teletrabalho o trabalho do presente e futuro<sup>9</sup> é oportuno a sua análise e prever possíveis avanços nesta modalidade de trabalho. A constante

---

<sup>7</sup> AFONSO, Pedro – Teletrabalho: Quais as consequências para a saúde mental? Cartas ao Editor, Act Med Lisboa, 2021. Disponível em: <https://www.actamedicaportuguesa.com/revista/index.php/amp/article/download/15735/6280>.

<sup>8</sup> DGS - Vigilância da Saúde dos Trabalhadores Expostos a Fatores de Risco Psicossocial no Local de Trabalho, Guia Técnico nº3, Lisboa, setembro 202. Disponível em: [https://www.dgs.pt/ficheiros-de-upload-2013/pnso\\_gui3-pdf.aspx](https://www.dgs.pt/ficheiros-de-upload-2013/pnso_gui3-pdf.aspx)

<sup>9</sup> Este relatório apresenta a modalidade teletrabalho como a fator de mutação do mundo laboral. MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE - The future of work after Covid-19, Relatório, fevereiro 2021. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19/pt-BR>.

evolução tecnológica irá proporcionar uma nova forma de trabalho que já se vê realizada<sup>10</sup>, ainda que bastante diminuta e básica, em alguns países<sup>11</sup>.

Prevê-se que o teletrabalho se torne na modalidade de trabalho mais usual. Com o avanço alucinante da tecnologia seria expectável, num futuro, ver o trabalho a assumir forma na realidade virtual<sup>12</sup> ou até mesmo num metaverso<sup>13</sup>.

São inegáveis os benefícios do teletrabalho, desde a conciliação profissional e familiar, a maior produtividade do trabalhador, a redução significativa de custos para ambas as partes da relação contratual e ainda a contribuição para a mitigação das alterações climáticas.

É notória a urgência de estruturar um regime com maior clareza, bem planeado, com práticas e políticas bem definidas pelo legislador e futurar o mundo laboral e os possíveis efeitos da realidade virtual como plataforma de trabalho.

## **1. Regime Jurídico Português**

### **1.1. Considerações gerais**

O teletrabalho é uma matéria de investigação que pode abranger várias perspetivas científicas sejam elas jurídicas, ambientais, tecnológicas e sociais.

A modalidade do teletrabalho é uma modalidade bastante atual e tem vindo a despertar cada vez mais o interesse das empresas e serviços. Com a crise pandémica, o teletrabalho tornou-se uma realidade mais próxima dos

---

<sup>10</sup> IDC – Digital work transformation: Equipping the hybrid workforce across the world,2021. Disponível em: [https://s24.q4cdn.com/511786472/files/doc\\_downloads/2021/01/Poly-IDC\\_Equipping-Hybrid-Workforce-white-paper.pdf](https://s24.q4cdn.com/511786472/files/doc_downloads/2021/01/Poly-IDC_Equipping-Hybrid-Workforce-white-paper.pdf).

<sup>11</sup> Em vários países da Ásia a percentagem de teletrabalhadores (ainda que a tempo parcial) aumentou face ao período pandémico. Países como a Austrália, Singapura e Índia assumem uma percentagem superior a 35%.

<sup>12</sup> A realidade virtual é uma tecnologia de interface que através do 3D induz no utilizador a sensação de presença num determinado ambiente.

<sup>13</sup> O metaverso é um universo virtual onde possibilita que vários utilizadores interajam entre si através de avatares num mundo 3D.

trabalhadores<sup>14</sup>, o que até então não se verificava. Esta figura em contexto de pandemia serviu de incentivo à não paralisação dos trabalhadores, à diminuição do lay-off e conseqüentemente a um menor número de despedimentos.

*“Desencadeada pela emergência da pandemia covid-19, que motivou perspectivas de considerável expansão futura da adoção do teletrabalho, tanto no setor privado como nos organismos públicos, inspirou nova intervenção do legislador, através da Lei nº83/2021, de 6 de Dezembro(...)”<sup>15</sup>*

Nos finais do século XIX e inícios do século XX com a revolução industrial, o surgimento da máquina veio assumir certas funções executadas pelo homem. Mais tarde na segunda metade do século XX com a revolução tecnológica e com o aparecimento da internet deu-se início à *"sociedade de informação"*<sup>16</sup> e *"sociedade de consumo"*.

As TIC foram um ponto de viragem e cruciais para um novo paradigma na sociedade moderna. Inevitavelmente, surgiram novos postos de trabalho e alguns deles migraram para este meio, como exemplo o teletrabalho.

O teletrabalho, no entanto, tem uma cronologia algo distante que remonta aos anos 60. Steplane Shirley foi um impulsionador do conceito no ano de 1962<sup>17</sup>, mais tarde Jack Nilles deu verdadeiramente origem ao conceito ao inaugurar o trabalho no domicílio, sendo assim designado como o “pai do teletrabalho”.<sup>18</sup>

Com a crise petrolífera vivenciada nos anos 70<sup>19</sup> onde a procura excedia a produção de combustíveis fósseis, o que levou a que a inflação sobre este produto se fizesse sentir e afetando toda uma economia global.

---

<sup>14</sup> Um estudo *“Teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura”* de 2022 realizado pela GFK, apurou que cerca de 8,9% continuaram em regime de teletrabalho pós período pandémico. UGT – Estudo sobre o teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura, 03/2023, pág. 10. Disponível em: [http://www.ugt.pt/Estudo%20teletrabalho%20e%20os%20seus%20desafios%20na%20nova%20conjuntura\\_280323.pdf](http://www.ugt.pt/Estudo%20teletrabalho%20e%20os%20seus%20desafios%20na%20nova%20conjuntura_280323.pdf)

<sup>15</sup> FERNANDES, António Monteiro Fernandes – Direito do Trabalho, 22ª edição, Almedina, 2023, pág.231.

<sup>16</sup> GIL, Susana Isabel - As perspectivas civis do contrato de trabalho - o teletrabalho subordinado: seu estudo nos ordenamentos jurídicos português e espanhol, Universidade da Coruña, Tese de Doutoramento 2015, pág. 17 Disponível em: [https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/15003/SantosGil\\_SusanaisabelPintoFerreirados\\_TD\\_2015.pdf](https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/15003/SantosGil_SusanaisabelPintoFerreirados_TD_2015.pdf) .

<sup>17</sup> GOULART, Joselma Oliveira - Teletrabalho: Alternativa de trabalho flexível, Brasília: Senac, 2009.

<sup>18</sup> SANTOS, Susana Ferreira - O Yin Yang da prestação subordinada em regime de teletrabalho. XI Congresso Internacional de Ciências Jurídico-Empresariais. O Direito do Trabalho e as Empresas. Atas, 2017, págs.24-41.

<sup>19</sup> A descoberta de que os combustíveis fósseis não eram uma energia renovável deu azo a que um conjunto de países (Arábia Saudita, Venezuela, Irão, Iraque e Koweit) formassem a OPEP (Organização de países exportadores de petróleo).

Posto isto, Jack Nilles<sup>20</sup> empreendeu levar o trabalho até ao trabalhador sem necessidade de deslocação até ao local de trabalho, evitando não só o consumo de combustíveis fósseis decorrente de deslocações bem como o tráfego<sup>21</sup> (uma problemática presente ainda nos dias de hoje).

O teletrabalho constitui uma modalidade de trabalho consagrada atualmente, em Portugal, na Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, a qual aprovou o atual CT (retificado pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril).

É de consenso doutrinário que a noção de teletrabalho implica o uso de meios telemáticos que permitam a comunicação à distância. Na doutrina encontramos diversos conceitos de teletrabalho, entre eles distintos, mas complementares entre si.

Vejamos, nas palavras de Palma Ramalho o teletrabalho é constituído por dois fatores essenciais: o fator geográfico, no que diz respeito ao espaço que deve ser distinto do empregador e o fator funcional que se prende ao *“recurso intensivo a tecnologias de informação e de comunicação entre o trabalhador e o credor da sua prestação”*<sup>22</sup>.

Romano Martinez<sup>23</sup> distingue o teletrabalho em sentido lato, aquele que é realizado fora do local de trabalho e o teletrabalho em sentido estrito, aquele que é praticado igualmente fora do local de trabalho, mas com o complemento da necessidade de conexão com a empresa.

Menezes Cordeiro<sup>24</sup> destaca ainda a concretização de quatro critérios para o teletrabalho, sendo eles (i) Trabalho; (ii) Com subordinação jurídica (iii) Fora do local de trabalho (iv) Uso de meios telemáticos.

---

Esta organização impôs um embargo aos países ocidentais que apoiavam Israel na guerra de Yom Kippur, isto levou a uma desaceleração da produção e um consequente aumento da energia.

<sup>20</sup> Jack Nilles é um cientista aeroespacial, à altura, trabalhador na NASA. Nos anos 70 este cientista questionava-se com a possibilidade de levar o homem à lua, mas não ser possível diminuir o consumo de combustíveis fósseis.

<sup>21</sup> NILLES, Jack - Traffic Reduction by Telecommuting: A Status Reviewed and Selected Bibliography, Ceo publication G88-5 (118), 1984, p.4. Disponível em: [https://ceo.usc.edu/wp-content/uploads/1988/05/1988\\_05-g88\\_5-Traffic\\_Reduction\\_by\\_Telecommuting.pdf](https://ceo.usc.edu/wp-content/uploads/1988/05/1988_05-g88_5-Traffic_Reduction_by_Telecommuting.pdf).

<sup>22</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma - Tratado do Direito do Trabalho, Parte IV – Contratos e regimes especiais,<sup>2º</sup> edição, Almedina, 2023, pág. 210-212.

<sup>23</sup> MARTINEZ, Pedro Romano - Trabalho subordinado e trabalho autónomo: Estudos do instituto de direito do trabalho, Volume I, Almedina, 2001, págs. 140/141.

<sup>24</sup> CORDEIRO, António Menezes - Direito do Trabalho, Volume II - Direito Individual, Almedina, 2019, pág.65.

Para Glória Rebelo<sup>25</sup> a entidade empregadora poderá permitir ao trabalhador a escolha do seu local de trabalho. Assim esta modalidade pode constituir quatro formas<sup>26</sup>: (i) Trabalhar em casa (home-office); (ii) Trabalho em escritórios satélite (escritórios alargados); (iii) Trabalho em telecentros;<sup>27</sup> (iv) Trabalho misto ou híbrido.

Importa também qualificar a comunicação síncrona, aquela que implica a conexão constante do trabalhador com a entidade empregadora através de sistemas e softwares de comunicação (ex, Zoom, Skype, Slack) e a comunicação assíncrona, aquela que não exige o contacto permanente do trabalhador com a entidade empregadora (ex, Gmail, Twist, Github).

A Organização Internacional de Trabalho (OTI) define o teletrabalho como *“a forma de trabalho realizada num lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, que permite a separação física e que implica que se utilize uma nova tecnologia que facilite a comunicação”*.<sup>28</sup>

O código define Teletrabalho: *“Considera-se teletrabalho a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação”, artº 165º CT;*

Monteiro Fernandes acrescenta que o teletrabalho se distingue pelo facto da subordinação jurídica se concretizar de modo não presencial, ou seja, através das TIC o empregador exerce igualmente os poderes de controlo sobre o trabalhador<sup>29</sup>.

Torna-se claro que não poderá exercer o regime de teletrabalho o trabalhador que exerça as suas funções laborais em casa se não fizer uso dos

---

<sup>25</sup> REBELO, Glória - Estudos de Direito do Trabalho, Edições Sílabo, 2019, pág.13.

<sup>26</sup> BENO, Michal - Working in the virtual world - an approach to the "home office" business model analysis, Journal of Interdisciplinary, 2018, págs. 25-36.

<sup>27</sup> Salomon e Salomon definiram as primeiras três modalidades de teletrabalho em 1984.

<sup>28</sup> Conditions of WorkDigest: Telework, International Labour Office, Geneva, Volume 9, nº 1, 1990, pág.4.

<sup>29</sup> FERNANDES, António Monteiro - Direito do Trabalho, 22ª edição, Almedina, 2023, pág.210.

meios telemáticos, bem como o trabalhador que não esteja subordinado a uma entidade empregadora.<sup>30</sup>

O recurso às TIC designadas como *“meios técnicos complexos que permitem a convergência entre recolha e tratamento de informação e/ou comunicação, simultânea ou diferida, sem prejuízo da natureza, conexão, suporte material, linguagem ou formato”*<sup>31</sup>, são o objeto de trabalho do trabalhador para o exercício do teletrabalho. Abre-se o precedente da utilização destes meios telemáticos e a necessidade de estabelecer as condições de uso dos aparelhos, a propriedades dos bens e o cumprimento da privacidade do trabalhador. As TIC que conhecemos aos dias de hoje<sup>32</sup> serão manifestamente diversas das TIC do futuro<sup>33</sup>. A galopante evolução dos meios tecnológicos e as apostas do grande setor da tecnologia irão trazer no futuro uma realidade virtual para o mundo laboral<sup>34</sup>.

O regime jurídico do teletrabalho deve seguir seis elementos essenciais<sup>35</sup>: (i) sujeito do contrato de trabalho (interno ou externo); (ii) forma (forma escrita e elementos essenciais de trabalho); (iii) instrumentos de trabalho (meios telemáticos); (iv) direitos individuais; (v) privacidade; (vi) direitos coletivos. O teletrabalho está sujeito à celebração de um contrato de prestação subordinada de teletrabalho sob forma escrita com indicação do local, horas de trabalho. Devem incluir-se igualmente os equipamentos de trabalho e o respetivo detentor dos instrumentos, sugerindo-se a indicação do número de série para aferir a propriedade dos mesmos, bem como documentos de prova de pagamentos das despesas associadas.

---

<sup>30</sup> Menezes Leitão defende o dever de obediência do trabalhador para com o empregador. LEITÃO, Luís Menezes – Direito do Trabalho, 8ª edição, Almedina, 2023.

<sup>31</sup> REDINHA, Maria Regina – A noção de teletrabalho na Lei 83/2021, de 6 de dezembro – in Revista Questões Laborais nº 60, Almedina, 2022, pág.25.

<sup>32</sup> Computadores; Aplicações de troca de informações; Plataformas de videoconferência; Softwares de controlo à distância.

<sup>33</sup> Óculos virtuais; Hologramas; Avatares; Mundo virtual.

<sup>34</sup> Um estudo publicado pela Agência europeia e saúde no trabalho mostra que a inteligência artificial e a robótica estão a assumir um papel cada vez mais predominante no mundo laboral. EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK – Review of trends and drivers of change in information and communication technologies and work location, 2016, págs. 5-6. Disponível em: <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/foresight-new-and-emerging-occupational-safety-and-health-risks-associated-information-and>.

<sup>35</sup> BARATA, Mário Simões - O regime jurídico do teletrabalho em Portugal, Revista Ibéria, Vol. I, 2020. Disponível em: <https://revistaibericadodireito.pt/index.php/capa/article/view/37>.

Os direitos do trabalhador sejam eles (i) individuais (igualdade de tratamento; (ii) segurança e saúde; (iii) danos em caso de doença e formação tecnológica) ou coletivos (direito de reunião e informação) devem ser respeitados e ainda o direito à desconexão é imperioso para proporcionar boas condições de trabalho ao trabalhador.

## 1.2. O papel da União Europeia

A modalidade de teletrabalho foi apresentada aos estados europeus pela comissão das comunidades europeias através do Livro Verde 1997<sup>36</sup> que dizia respeito à sociedade de informação.

Mais tarde a Resolução de Ministros n.º 96/99, de 26 de agosto, que se prendia com os meios de comunicação e informação previa a implementação do teletrabalho, como estratégia para a diminuição de segregação dos grupos de cidadãos que, por alguma patologia (ex. motora, visual) ficassem impedidos de trabalhar na modalidade de trabalho mais usual<sup>37</sup>.

No ano de 2000 foi ainda proposta na Resolução de Conselho de Ministros de n.º 110/00, de 22 de agosto, a criação de uma legislação para o teletrabalho (ponto 6.9).

Contudo, apesar de já ter sido proposta uma legislação a nível nacional para esta modalidade, só no ano de 2002 com a publicação do Acordo Quadro criado pelos parceiros sociais europeus<sup>38</sup>, se veio a estabelecer um quadro geral para os teletrabalhadores. O quadro europeu consagrado em 16 de julho de 2002 atribuiu aos teletrabalhadores a proteção semelhante aos trabalhadores que exercem as suas funções nas instalações do empregador, uma

---

<sup>36</sup> O livro verde manifestava a preocupação da evolução da TIC como reflexo no mundo laboral. O grande desafio foi conciliar as TIC no trabalho sem a extinção dos postos de trabalho, evitar um fosso entre trabalhadores de gerações distintas e ainda assumir as TIC como uma mais-valia na transição e transformação da sociedade. COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS – Livro verde, viver e trabalhar na sociedade de informação, 1997. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:51996DC0389&from=GA>.

<sup>37</sup> “As tecnologias de informação e das comunicações assumem um relevante papel mediador entre o indivíduo e a sociedade sendo particularmente significativas as suas potencialidades como factor de inclusão social da população com necessidades especiais.” Citação de sumário da Resolução de Ministros n.º 96/99, de 26 de agosto. Disponível em: <https://dre.tretas.org/dre/105227/resolucao-do-conselho-de-ministros-96-99-de-26-de-agosto>.

<sup>38</sup> CES, UNICE/ UEAPME e CEEP.

regulamentação das suas condições de trabalho, a sua saúde e segurança, a formação, os direitos coletivos, consagração de dois princípios solenes, sendo eles o princípio da reversibilidade e o do carácter voluntário do trabalho.

A 27 de abril de 2016 foi publicado, depois de vários anos de debate na Comissão Europeia o Regulamento (UE) 2016/679<sup>39</sup>, do Parlamento Europeu e do Conselho relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados.

Face ao uso dos meios telemáticos em contexto laboral<sup>40</sup>, é necessário compreender a importância do RGPD e a forma como as entidades empregadoras gerem o banco de dados dos respetivos trabalhadores. As diversas plataformas utilizadas recolhem inúmeros dados que assumem variadas naturezas, desde à captação da imagem e som (ex. plataformas de videoconferência), contabilização dos tempos de trabalho (ex. trabalho online), registo do histórico de páginas acedidas pelo trabalhador, a localização do trabalhador e até as redes sociais do trabalhador que em nada possuem relação com o contexto laboral. Estes dados devem ser excluídos e limitados, cingindo-se apenas àqueles potencialmente relevantes para a entidade empregadora.

Estes dados recolhidos pela entidade empregadora devem ser retidos para fins lícitos e durante um período, não mais do que o necessário<sup>41</sup>.

Ulteriormente ao período pandémico seria de esperar que a União Europeia tivesse um papel mais ativo nesta modalidade de trabalho e oferecesse uma legislação aplicável a todos os estados-membros, o que de momento não acontece.

Sendo o Quadro Europeu datado de 2002 podemos afirmar que decorridos mais de 20 anos, se encontra vetusto dada a evolução tecnológica e até mesmo da forma de viver da sociedade.

---

<sup>39</sup> Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679>.

<sup>40</sup> MOREIRA, Teresa Coelho – Direito do Trabalho na Era Digital, 2ª edição, Almedina, 2023, pág.191-192.

<sup>41</sup> A RGPD não define um prazo.

Para além disto, a União Europeia dispõe ainda de outros instrumentos como a Diretiva relativa à conciliação da vida profissional e familiar<sup>42</sup>, o Regulamento Geral de Proteção de Dados<sup>43</sup> e a mais recente Resolução do Parlamento Europeu de 21 de janeiro de 2021, sobre o direito a desligar.

O relatório da Eurofound "*Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates*"<sup>44</sup> de 2022, explica o porquê da UE não ter um papel ativo na regulação do teletrabalho. Neste relatório foi realizada uma análise aos 27 estados-membros e às alterações realizadas nos diferentes regimes de teletrabalho pós Covid-19. Resultou deste relatório que todos Estados membros concretizam a aplicação dos pilares do teletrabalho dispostos no Quadro Europeu<sup>45</sup> e ainda os cinco elementos da definição do regime de teletrabalho<sup>46</sup>.

Veja-se o caso dos países como o Reino Unido, Finlândia, Suécia, Irlanda, Letónia, Países Baixos e Polónia que apenas adotaram as medidas do teletrabalho como medidas voluntárias de conduta para as empresas, e países como Portugal e Espanha que implementaram as medidas em legislação.<sup>47</sup>

As divergências entre estados são admissíveis, uma vez que se verifica uma carência de regulação específica para o teletrabalho. No entanto, a UE já acionou os devidos mecanismos para avaliar os regimes de teletrabalho dos vários estados-membros e concluiu que apesar da maioria ter adotado ou alterado a legislação do teletrabalho, ainda é precoce regular o teletrabalho no espaço europeu. Isto explica-se pela dificuldade que os estados demonstraram

---

<sup>42</sup> Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20/06/2019. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=PT>.

<sup>43</sup> Regulamento (UE) 2016/679, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27/09/2016. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A32016R0679>.

<sup>44</sup> EUROFOUND - Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates, Luxembourg 2022. Disponível em: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef22032en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef22032en.pdf).

<sup>45</sup> São 3 os pilares do Quadro Europeu de 2002: (i) proteção semelhantes aos trabalhadores que exercem as suas funções nas instalações do empregador; (ii) Regulamentação das suas condições de trabalho com saúde e segurança, a formação e os direitos coletivos; (iii) Consagração do princípio da reversibilidade e do carácter voluntário do trabalho.

<sup>46</sup> A UE no Quadro Europeu de 2002 define 5 elementos para a caracterização do teletrabalho: (i) teletrabalho como uma modalidade de trabalho e apenas trabalhadores com contrato de trabalho estão abrangidos; (ii) o uso das TIC; (iii) teletrabalho regular (1 dia a 5 dias por semana); (iv) só é abordado o trabalho regular; (v) o teletrabalho pode assumir vários locais à exceção do local do empregador. EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION - Voluntary Agreement on Telework, 2002. Disponível em: [https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2019-09/Telework\\_ETUC%20interpretation%20guide%20-%20EN.pdf](https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2019-09/Telework_ETUC%20interpretation%20guide%20-%20EN.pdf).

<sup>47</sup> CAÑADAS SÁNCHEZ, Francisco Javier - Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico laboral, Universidade de Granada, Espanha, 2017, pág. 96. Tese de Doutoramento. Disponível em: <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/48771/2675244X.pdf?sequence=6&isAllowed=y>.

para refletir na legislação nacional a realidade do teletrabalho, ou seja, no entender da UE é necessário seguir o ritmo da mudança<sup>48</sup> sem precipitações.

A UE estima que aquando das conclusões definitivas sobre o panorama europeu no que concerne ao teletrabalho, prevê a criação de uma justa regulação europeia como um projeto conjunto da Comissão Europeia, da OTI e da OCDE<sup>49</sup>.

### **1.3. Contribuição da Pandemia Covid-19 para a alteração do Regime**

Atualmente a familiaridade com este conceito deve-se em grande parte à pandemia Covid-19 que veio espoletar, de forma forçada, as valências do teletrabalho. Com a adoção por parte de vários serviços e empresas que passaram a seguir este modelo de trabalho surgiram inúmeras questões, sendo evidente uma profunda reestruturação deste regime.

A repentina eclosão do teletrabalho exigiu uma regulação algo improvisada e pouco refletida e maturada. A célere adoção do teletrabalho resultou numa redação de um regime provisório para evitar um maior número de despedimentos e o incentivo à não paralisação das empresas e serviços e as medidas provisórias resultantes da Covid-19 que tentavam acautelar o máximo possível os trabalhadores (ex. lay off).

Surgiram dois diplomas essenciais, ainda que provisórios, que contribuíram para o atual regime em vigor.

O Decreto-Lei n.º 6-A/2021, de 14 de janeiro, surgiu durante o estado de emergência. Este obrigava à adoção do regime do teletrabalho, independentemente do vínculo laboral, da modalidade ou da natureza da relação jurídica, desde que compatível com a atividade desempenhada e quando o

---

<sup>48</sup> EUROFOUND - Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates, Luxembourg 2022, pág.2. Disponível em: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef22032en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef22032en.pdf).

<sup>49</sup> COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU – Jornal da União Europeia (I), 9/06/2021. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=OJ:C:2021:220:FULL&from=EN>.

trabalhador dispusesse de condições para as exercer, sem necessidade de acordo das partes, bem como o cumprimento do respetivo regime.

O Decreto-lei n.º 3-A/2021, de 14 janeiro, obrigava a adoção do regime de teletrabalho, independentemente do vínculo laboral da modalidade ou da natureza da relação jurídica, sempre que este seja compatível com a atividade desempenhada e o trabalhador disponha de condições para exercer, sem necessidade de acordo das partes.

Como exemplo prático<sup>50</sup>, com a obrigação da implementação do teletrabalho nas empresas e serviços, em março de 2020 os serviços públicos nacionais adotaram esta modalidade de trabalho.

No período pandémico, cerca de 90% dos trabalhadores da DGAEP trabalhavam remotamente<sup>51</sup>. Os restantes trabalhadores que, por alguma razão, se encontravam impedidos de adotar a modalidade de teletrabalho, eram asseguradas as medidas de segurança, tais como o distanciamento social e horários rotativos de forma a evitar o contacto entre trabalhadores. Tendo em conta a urgência de colocar em prática o teletrabalho, a DGAEP procedeu à ministração de formações aos trabalhadores para o correto uso das ferramentas e construção de competências.

Com o esbater da pandemia, o teletrabalho não deixou por isso de ser praticado, aliás manteve-se em muitos casos e passou a ser para muitos trabalhadores o “*novo normal*” e mais funcional. Posto isto, é fundamental um regime jurídico devidamente estruturado e planeado, com boas práticas e políticas.

Num estudo realizado por Baert “*The Covid-19 crisis and telework*”<sup>52</sup>, os trabalhadores inquiridos declararam os efeitos benéficos do teletrabalho

---

<sup>50</sup> EU-OSHA – Teletrabalho durante a pandemia covid-19: riscos e estratégias de prevenção, ISBN: 978-92-9479-540-3, Luxemburgo, 2021, pág.40. Disponível: <https://osha.europa.eu/en/publications/teleworking-during-covid-19-pandemic-risks-and-prevention-strategies>.

<sup>51</sup> “Segundo Teresa Ganhão, Diretora do Departamento de Cooperação, Gestão e Comunicação da DGAEP, o apoio governamental é fundamental para fazer do Teletrabalho a “nova normalidade” no futuro. Neste sentido, uma Resolução do Conselho de Ministros de Junho de 2020 (n.º 41/2020) criou medidas para promover o Teletrabalho com vista a que pelo menos um quarto da administração pública trabalhe à distância até 2023” – EU-OSHA – Teletrabalho... pág.41.

<sup>52</sup> BAERT, Stijn – The covid-19 crisis and telework, Institute of labor economics, 05/2020. Disponível em: <https://www.iza.org/publications/dp/13229/the-covid-19-crisis-and-telework-a-research-survey-on-experiences-expectations-and-hopes>.

salientando uma maior produtividade junta com a flexibilidade de horário. Por outro lado, o isolamento social foi apontado como um fator menos positivo.

A nova alteração aprovada pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, para o CT, trouxe uma mudança de conceitos e aplicabilidade alterando substancialmente a letra anteriormente vigente e trouxe novas temáticas e artigos referentes aos deveres e direitos das partes e relativos à organização da modalidade.

Passou a estar prevista a obrigatoriedade de a entidade empregadora compartilhar os custos decursivos da modalidade (nomeadamente o serviço de internet e eletricidade).

Por sua vez, a implementação de deveres a ambas as partes bem como a organização e controlo do trabalho prestado pelo trabalhador são introduzidos em novos artigos (art.169º-A e 169º-B).

Um dos pontos mais sensíveis diz respeito aos meios de controlo à distância, os quais podem ser intrusivos e violadores da privacidade dos trabalhadores. Durante o período pandémico assistimos a alguns exemplos como, por exemplo, a utilização de software específico de conexão permanente ou de câmaras para vigiar a execução das tarefas praticadas pelo trabalhador, que violaram a privacidade dos mesmos. Daqui resultou a necessidade de o legislador acautelar este abuso por parte da entidade empregadora criando o 169º-A nº5 do CT.

Com a nova alteração introduzida pela Lei 13/2023, 3 abril, veio fixar a menção do valor das despesas adicionais em virtude do teletrabalho e na falta de estipulação define um critério de comparação. Para além disto, o legislador passou a considerar na nova alteração ao art.168º-A nº 6, que as despesas adicionais *“(...) para efeitos fiscais, custo para o empregador e não constitui rendimento do trabalhador até ao limite do valor definido por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas dos assuntos fiscais e segurança social.”*

## 1.4. Análise do regime jurídico português

O teletrabalho constitui uma modalidade de trabalho consagrada atualmente, em Portugal, na Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, a qual aprovou o atual Código do Trabalho (última alteração pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril). A análise do regime legal, previsto nos artigos 165.º a 171.º do Código do Trabalho, tem como objetivo constatar o caminho já trilhado e eventuais lacunas e desafios que urgem colmatar.

A primeira grande alteração ao regime jurídico do teletrabalho verificou-se subsequente a pandemia Covid-19, através da Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro. A referida lei trouxe uma reformulação considerável dos artigos já anteriormente vigentes e com a introdução de novos artigos. Muito recentemente a Lei nº13/2023, de 3 de abril, trouxe algumas novidades que iremos analisar.

### 1.4.1. Noção e condições do teletrabalho

Desde logo, o artigo 165ª CT assumiu uma nova e mais completa definição no seu número um definindo o teletrabalho como “(...) *a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.*” O legislador aditou a este artigo um número dois onde remete os artigos 168º, 169º-A, 169-B, 170º e 170º-A na parte em que forem compatíveis como trabalho remoto sem subordinação jurídica, mas com dependência económica.

Na definição de teletrabalho podemos distinguir o teletrabalho com subordinação jurídica e o teletrabalho sem subordinação jurídica, mas com dependência económica. Considera-se o teletrabalho com subordinação jurídica quando a entidade empregadora tem o poder de controlo, diretivo e disciplinar sobre o trabalhador<sup>53</sup>. Por outro lado, o teletrabalho sem subordinação jurídica,

---

<sup>53</sup> MARTINEZ, Pedro Romano – Direito do trabalho, Almedina, 2019, p.159.

mas economicamente dependente, trata-se dos trabalhadores autónomos que dependam em 50% da sua remuneração do mesmo beneficiário<sup>54</sup>.

No artigo 166º no seu nº 2 dois vemos espelhada a obrigatoriedade de um acordo escrito (o que já anteriormente era exigível<sup>55</sup>) entre trabalhador e entidade empregadora que pode assumir um contrato inicial ou um autónomo a este.

Com a Lei 83/2021 de 6 de dezembro, surgem novas alíneas no nº 4 como elementos essenciais que devem constar do respetivo contrato. O legislador introduziu assim o local habitual onde o trabalhador executará as suas funções<sup>56</sup> (fora do local da entidade empregadora) podendo ser posteriormente alterado<sup>57</sup>, a menção da compensação integral das despesas decorrentes da modalidade e, ainda, a periodicidade da presença do trabalhador nas instalações, remetendo para a alínea c) do 169º-B, no que diz respeito ao não isolamento do trabalhador (analisaremos mais adiante).

Passa a ser prevista pela reformulação do artigo 166º do CT, a possibilidade de proposta do teletrabalho pelas partes (trabalhador ou empregador), sendo que a mesma poderá ter consequências distintas para ambos no caso de recusa. Quando a proposta seja por parte do empregador, a recusa do trabalhador não poderá constituir fundamento para despedimento e não é necessária a sua fundamentação. O legislador claramente tem o cuidado de proteger a parte mais fraca do contrato. Relativamente ao empregador, quando recusado o pedido de teletrabalho, deve fazê-lo por escrito indicando o motivo de recusa.

Como já anteriormente mencionado, o RGDV vem mencionado no último número deste artigo como forma de proteger o trabalhador quanto ao uso dos

---

<sup>54</sup> COELHO, Bárbara do Rosário – A aplicabilidade do regime jurídico do teletrabalho ao trabalho através das plataformas digitais, Escola Superior de Tecnologia e Gestão, Leiria, 2020. Tese de Mestrado. Disponível em: <https://iconline.ipleiria.pt/handle/10400.8/5571>.

<sup>55</sup> Desde a implementação da figura do teletrabalho no CT, com o artigo 234ºn2 da Lei 59/2007 - “*Não se considera sujeito ao regime de teletrabalho o acordo não escrito (...)*”, foi desde logo exigível o acordo escrito para a modalidade de teletrabalho.

<sup>56</sup> AMADO, João Leal – Contrato de Trabalho, Noções Básicas, 4ªedição, Almedina, 2022, pág.128 – “(...) *nem sempre o teletrabalho é prestado no domicílio do trabalhador.*”

<sup>57</sup> Art.166º nº8 CT – “*O local de trabalho previsto no acordo de teletrabalho pode ser alterado pelo trabalhador, mediante acordo escrito com o empregador.*”

meios telemáticos e às suas condicionantes, evitando o abuso por parte da entidade empregadora.

O artigo 166º-A foi aditado pela Lei n.º 83/2021 que prevê as situações que em caso de compatibilidade com o regime de teletrabalho, o trabalhador possa exercer esta modalidade. São caso, os trabalhadores com filhos até três anos, ou em regime de exceção pode-se estender até aos oito anos de idade (quando não se trate de microempresa- 166 - Aº nº6 CT) nas situações em que ambos os progenitores exerçam esta modalidade “(...) *em períodos sucessivos de igual duração num prazo de referência máxima de 12 meses*” ou apenas um progenitor possua condições para o exercício do teletrabalho e ainda se se tratar de uma família monoparental.

Os cuidadores informais não principais podem igualmente exercer o regime de teletrabalho. Com a Lei n.º 13/2023, de 03 abril, o legislador veio agregar a este conjunto os trabalhadores com filhos que “(...) *independentemente da idade, com deficiência, doença crónica ou doença oncológica (...)*” possam aderir a esta modalidade - art. 166 - Aº nº3 alínea a) CT.

O cuidado do legislador ao criar um grupo de situações em que permite ao trabalhador o exercício desta modalidade, parece fazer todo o sentido, especialmente nos casos referidos no parágrafo anterior. Com esta possibilidade o legislador proporciona uma melhor conciliação profissional e familiar.

Não obstante, pode o empregador opor-se a estes casos quando as funções exigíveis não sejam satisfeitas por esta via, devendo a recusa ser feita por escrito e fundamentada.

No que diz respeito à duração do acordo de teletrabalho, o artigo 167º do CT define os seus prazos. Anteriormente (Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto - 235º CT) este acordo tinha um limite de 3 anos, ora após o período pandémico tornou-se evidente que a modalidade de teletrabalho veio para ficar.

Conforme o art. 167º do CT, este contrato pode assumir uma duração determinada, não podendo exceder seis meses, sendo este renovável pela mesma duração, quando no prazo de 15 dias anteriores ao termo do mesmo

nenhuma das partes evoque a sua não renovação. Assumido como duração não determinada, pode qualquer uma das partes pôr termo ao contrato, produzindo essa declaração efeitos 60 dias após a sua comunicação.

Ainda referente ao artigo 167º CT, o legislador no n.º 5, protege o teletrabalhador aquando da cessação do acordo para o regresso às instalações físicas da entidade empregadora, ou seja, perfazendo o princípio de igualdade entre os trabalhadores remotos e presenciais.

#### **1.4.2. Equipamentos e privacidade**

O teletrabalho implica um local de trabalho (definido no contrato de trabalho - art.166º n.º 4 alínea b) do CT) diferente do espaço físico da entidade empregadora. Glória Rebelo descreve o teletrabalho "*(...) como uma nova forma de organizar o trabalho e cuja característica principal é a de estabelecer entre empregador e trabalhador um conjunto de relações laborais à distância e asseguradas por TIC.*"<sup>58</sup>

As TIC são fundamentais para a modalidade de teletrabalho, fazendo-se desta forma a interligação e comunicação entre trabalhador e entidade empregadora.<sup>59</sup> A entidade empregadora fica responsável de fornecer os instrumentos necessários para a realização de funções – art.168º do CT.

Devem ser mencionados no contrato de trabalho a quem pertencem os aparelhos e as suas características – art.166º nº4 alínea g) do CT - preferencialmente com o número de série dos mesmos para evitar um eventual desvio dos equipamentos. No caso da aquisição dos bens por parte do trabalhador devem ser apresentadas todas as despesas (devidamente documentadas) à entidade empregadora e feita a sua menção no acordo entre ambos – art.168º nº3 do CT.

---

<sup>58</sup> REBELO, Glória – O trabalho na Era Digital – Estudos laborais, 2ªedição, Almedina, 2022, pág. 24.

<sup>59</sup> As TIC são o elo entre a entidade e empregadora e o trabalhador que permitem a partilha de informação, são exemplos de TIC usuais no mundo laboral: o email, as videoconferências e as próprias plataformas das entidades empregadoras.

Quanto à utilização dos sistemas fornecidos pela entidade empregadora, devem ser definidas as limitações do uso. Quando não sejam respeitadas as limitações para fins pessoais, resulta em contra-ordenação grave (art168º nº8 do CT).<sup>60</sup>

Na análise do regime jurídico do teletrabalho é notória a menção de “*privacidade*” repetida inúmeras vezes na letra da lei. O artigo 169-Aº nº5 do CT vem proibir a captação de imagem ou som de conexão permanente e, ainda, o artigo 170º nº5 do CT que reforça a proibição de qualquer uso de dados gerados pelo trabalhador, sejam eles, captação de imagem, som, escrita ou histórico.

Nas palavras de Menezes Leitão, “(...) *recai sobre o empregador um dever mais intenso de respeito pela privacidade do trabalhador, o horário de trabalho e os tempos de descanso e de repouso da família deste.*”<sup>61</sup>

Os poderes de controlo exercidos pelo empregador “(...) *são exercidos pelo empregador preferencialmente por meio dos equipamentos e sistemas de comunicação e informação afetos à atividade do trabalhador, segundo procedimentos previamente conhecidos por ele e compatíveis com o respeito pela sua privacidade, devendo respeitar os princípios da proporcionalidade e da transparência sendo proibido impor conexão permanente, durante a jornada de trabalho, por meio de imagem ou som.*”<sup>62</sup>

Ao contrário da modalidade de trabalho mais habitual aos dias de hoje, podemos afirmar que a facilitação do teletrabalho traz também meios mais intrusivos para o trabalhador e a partilha de dados pessoais é significativamente mais elevada. O RGPD é remetido no artigo 166º nº9 CT, para salvaguardar que a entidade empregadora não faça um uso excessivo dos dados dos trabalhadores.

A propósito do poder de controlo do empregador, Ferreira dos Santos diz “*O empregador português não poderá usar meios de vigilância à distância no*

---

<sup>60</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma - Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais, 9ª edição, Almedina, 2022, pág. 215.

<sup>61</sup> LEITÃO, Luís Menezes – Direito do Trabalho, 8ªedição, Almedina, 2023, pág.534.

<sup>62</sup> FALCÃO, David; TOMÁS, Sérgio Tenreiro - Lições Direito do Trabalho, 12ªedição, Almedina, 2023, pág.167.

*local de trabalho, mediante a utilização de equipamento tecnológico, com o propósito de controlar o desempenho profissional do trabalhador.”<sup>63</sup>*

O artigo 170º nº 2 do CT prevê a visita da entidade empregadora ao domicílio do trabalhador<sup>64</sup> para verificar as condições de trabalho, sendo o prazo de aviso prévio apenas de 24 horas. Sendo este um espaço pessoal e possivelmente familiar, tendo em conta o cuidado do legislador com a conciliação da vida familiar e profissional, o prazo de aviso prévio poderia ser estendido para, por exemplo, 5 dias. O alargamento deste prazo facultaria ao trabalhador gerir, mais espaçadamente, a sua agenda e possivelmente a familiar.

As TIC como objeto de desenvolvimento constante, isto é, as ferramentas a utilizar pelo trabalhador no exercício do teletrabalho sofrem regularmente alterações. O legislador no artigo 169-Bº do CT recomenda a formação dos trabalhadores para o uso das TIC em contexto de trabalho, com vista a sua natural evolução das TIC.

O cuidado do legislador no que diz respeito à saúde e segurança do trabalhador vem explanado no artigo 170º e 170-Aº do CT, onde cabe à entidade empregadora assegurar o bem-estar físico e psíquico por meio “(...) *exames anuais (...) para o exercício da atividade (...)*” - art. 170-Aº nº3 do CT.

Dando destaque à saúde psíquica, que concerne mais atenção sendo propício no uso desta modalidade o isolamento social, parece não estar totalmente concretizável, uma vez que na Lei de Segurança e Saúde do Trabalho (Lei nº102/2009, 10 de setembro) ainda não se encontra prevista a figura de um psicólogo do trabalho.

---

<sup>63</sup> SANTOS, Susana Ferreira – Os meios de vigilância à distância, Revista Luso, 2017, pág.105. Disponível em: [https://bibliotecadigital.ipb.pt/bitstream/10198/16552/1/Os\\_meios\\_vigilância\\_à\\_distância\\_RLBDC\\_25\\_março\\_2017.pdf](https://bibliotecadigital.ipb.pt/bitstream/10198/16552/1/Os_meios_vigilância_à_distância_RLBDC_25_março_2017.pdf).

<sup>64</sup> Leal Amado salienta este aspeto como sensível, pág.126. AMADO, João Leal – Contrato de Trabalho, Noções Básicas, 4ªedição, Almedina, 2022.

### 1.4.3. Direitos e deveres especiais

A versão original do Código do Trabalho foi alterada substancialmente pela Lei n.º 83/2021, de 6 dezembro, que veio atribuir ao trabalhador direitos e deveres especiais.

A nova redação do artigo 168º do CT introduziu a figura das despesas adicionais compensadas integralmente ao trabalhador. O nsº 2 e 3 deste artigo refere como custos a energia, as comunicações e possíveis gastos com a manutenção dos equipamentos telemáticos. Vejamos o seguinte caso: um trabalhador em regime de trabalho remoto que para o normal funcionamento do seu trabalho necessita de uma impressora e conseqüentemente papel e *toners*, podem considerar-se estas despesas como adicionais? A questão é respondida no nº 1 do art. 168º do CT, "(...) o empregador é responsável pela disponibilização ao trabalhador dos equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho (...)". Ora, não restam dúvidas quanto à obrigatoriedade de ressarcimento de quaisquer valores, que no exercício das funções laborais se mostrem justificados e devidamente atestados.

Em relação à fixação das despesas, o legislador no art.168º nº3 do CT menciona o seguinte: *"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."*

Relativamente às despesas adicionais estas não constituem rendimento do trabalhador até ao limite definido pela atual Portaria nº 292-A/2023, de 29 de setembro<sup>65</sup>. Esta portaria no seu art.2º expõe os limites de compensação em três categorias: (i) Consumo de eletricidade residencial – 0,10 (euro)/dia; (ii) Consumo de internet pessoal – 0,40 (euro)/dia; (iii) Computador ou equipamento informático equivalente pessoal – 0,50 (euro)/dia.

Na prática, estes valores, resultam em um 1,0 euro por dia para as despesas adicionais com teletrabalho. Veja-se o caso de um teletrabalhador que

---

<sup>65</sup>Portaria nº292-A/2023, 29 de setembro. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/portaria/292-a-2023-222239472>.

trabalha<sup>66</sup> 22 dias por mês, isso corresponderá ao valor de 22 euros. Se o trabalhador for afeto ao instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, então nesse caso os valores serão majorados em 50%, ou seja, 1,50 por dia logo 33 euros por mês.

Quando não sejam fixadas as despesas no momento da celebração do acordo, o legislador entendeu no nº4 do mesmo artigo salvaguardar a parte mais frágil do contrato e considerar como *"(...) 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."*

O artigo 169º sofreu igualmente uma grande reformulação com a Lei n.º 83/2021, 6 de dezembro, e viu refletido os direitos do trabalhadores descritos pormenorizadamente, aprecie-se o nº 1 : *"O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores da empresa com a mesma categoria ou com função idêntica, nomeadamente no que se refere a formação, promoção na carreira, limites da duração do trabalho, períodos de descanso, incluindo férias pagas, proteção da saúde e segurança no trabalho, reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, e acesso a informação das estruturas representativas dos trabalhadores(...)"*.

O legislador teve o cuidado de reforçar e equiparar o trabalhador remoto ao trabalhador presencial, evitando a ostracização do teletrabalhador, assegurando as mesmas oportunidades e tratamento.

A figura do *"direito à desconexão"* ou *"direito a desligar"* surgiu da necessidade do trabalhador se desligar do online, uma vez que, o trabalhador se sentia obrigado a estar sempre disponível dada a natureza da modalidade. Palma Ramalho refere que o direito ao descanso do trabalhador *"(...) subjaz, naturalmente, a tutela da saúde do trabalhador."*<sup>67</sup>

---

<sup>66</sup> *"Considera-se dia completo de trabalho aquele em que a prestação de trabalho tenha sido efetuada à distância, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação, em local não determinado pelo empregador, em períodos não inferiores a um sexto das horas de trabalho semanal."* – art.4º nº2 da Portaria nº292-A/2023, 29 de setembro.

<sup>67</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma - Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais, 9ª edição, Almedina, 2022, pág. 448-449.

Apesar de não existir, atualmente, legislação específica da União relativa ao *"direito à desconexão"*, a 21 de janeiro de 2021 a resolução do Parlamento Europeu consistiu em recomendações à comissão sobre o *"direito a desligar"*.<sup>68</sup>

Através da Lei n.º 83/2021, mais concretamente, com a redação do art.169-Bº nº1 b) do CT foi introduzido o conceito de abstenção de contacto, obrigando assim a entidade empregadora a *"Abster-se de contactar o trabalhador no período de descanso nos termos a que se refere o artigo 199.º-A"*.

O CT define através do art.199º como período de descanso aquele que não seja de trabalho. Refere ainda, o art. 199-Aº do CT que o incumprimento deste pressuposto *"Constitui contraordenação grave (...)"*, excetuando-se as *"(...) situações de força maior."*

Para Liberal Fernandes *"(...) impõe-se traçar uma linha de demarcação que restrinja a interferência do empregador na vida pessoal do trabalhador, a qual passa pela garantia de um autêntico direito (no seu conteúdo ótimo) de não estar à disposição do empregador para além do período de trabalho."*<sup>69</sup>

Ora, a necessidade de transcrição desta noção para a letra da lei deveu-se à urgência de fazer cumprir o justo horário de trabalho do teletrabalhador fazendo cessar a *"escravidão voluntária"* <sup>70</sup>, como descreve Teresa Coelho Moreira. Tendo em conta que a maioria trabalhadores elege o domicílio como local de trabalho, o que pode causar uma diminuição de fronteira entre a vida profissional e pessoal, o direito a desligar surge para colmatar esta *"falha"* protegendo o trabalhador quanto ao seu tempo de trabalho tentando impedir que o trabalhador trabalhasse mais horas do que trabalharia presencialmente, salvaguardando o seu tempo de descanso.

Palma Ramalho acrescenta que se deve interpretar *"(...)na perspetiva do empregador, assumindo, de uma forma clara, que é ele que tem um dever geral"*

---

<sup>68</sup> Resolução do Parlamento Europeu, 21 de janeiro de 2021, recomendações à Comissão sobre o direito a desligar. Disponível em: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021\\_EN.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_EN.html).

<sup>69</sup> FERNANDES, FRANCISCO LIBERAL – O trabalho e o tempo: comentário ao Código do Trabalho, Universidade do Porto – Reitoria, 2018, pág. 112.

<sup>70</sup> MOREIRA, Teresa Coelho – As novas tecnologias de informação e comunicação: Um admirável mundo novo do trabalho, in Estudos em homenagem ao Prof. Doutor Jorge Miranda, Volume VI, Coimbra editora, 2012, pág. 971.

*de se abster de contactar os trabalhadores fora dos limites da respetiva disponibilidade temporal, estabelecidos no contrato ou nas fontes aplicáveis.”<sup>71</sup>*

Leal Amado refere a importância desta figura para contribuir ao “(...) equilíbrio físico e psíquico do trabalhador, tutelar a sua saúde, garantir períodos de repouso para este, salvaguardar a sua autodisponibilidade, assegurar a conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar”.<sup>72</sup>

Importa para este conceito, considerar um outro, “o tempo de trabalho” refletido na legislação nos arts. 197º e 198º do CT como “(...) qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos (...)” sendo este período “(...) medido em número de horas por dia e por semana (...)”.

O “direito à desconexão” veio permitir o estabelecimento de limites quanto ao tempo de trabalho e reforçar o respeito da liberdade individual do trabalhador.<sup>73</sup>

#### **1.4.4 O cenário de teletrabalho em Portugal**

Apesar de não existirem à data grandes estudos (tendo em conta a recente adoção da modalidade em “*massa*”), a realidade em Portugal parece aproximar-se de um regime híbrido.

Considera-se um regime híbrido aquele que conjuga o trabalho presencial com o trabalho à distância, ou seja, aquele em que os trabalhadores tenham de se deslocar presencialmente ao local de trabalho em certos dias da semana e outros em que trabalhem remotamente.

A sua aplicação na prática varia consoante as entidades empregadoras, veja-se o exemplo de “*Empresas como a Google, Salesforce, Facebook e HBSC*”

---

<sup>71</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma - Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais, 9ª edição, Almedina, 2022, pág. 463.

<sup>72</sup> AMADO, João Leal – Contrato de Trabalho – Noções básicas, 4ª edição, Coimbra Editora, 2022, pág.218.

<sup>73</sup> OLIVEIRA, Matilde Figueiredo – Do direito à desconexão no contrato de trabalho, Universidade de Direito, Lisboa, Tese de Mestrado 2018. Disponível em: [https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/37336/1/ulfd136418\\_tese.pdf](https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/37336/1/ulfd136418_tese.pdf).

*já partilharam os seus planos de 3+2 (Segunda-feira, Terça-Feira e Quarta-Feira no Escritório + Quinta-Feira e Sexta-feira em casa)."*<sup>74</sup> Não significa isto que o modelo híbrido tenha de corresponder obrigatoriamente ao exemplo destas empresas, caberá a cada entidade empregadora, definir um modelo tendo em conta os objetivos da própria entidade e respetivamente dos seus trabalhadores.

Por um lado, um regime híbrido permite que haja um modelo físico que possibilita ao empregador exercer o poder de controlo sobre o trabalhador, e por outro um modelo online que possibilite ao trabalhador uma maior flexibilidade e capacidade organizacional.

Palma Ramalho entende *"que o regime do tempo de trabalho dos teletrabalhadores pode também ser um regime flexível."*<sup>75</sup>, o que nos leva a entender que o regime híbrido pode ser sim uma modalidade de teletrabalho.

Em junho de 2022 a Comissão Europeia implementou (através da empresa Visionary Analytics com apoio do investigador Nuno Boa Vida em Portugal) um inquérito no âmbito do teletrabalho para responder às questões desta modalidade nos vários estados-membros.<sup>76</sup>

O estudo encontra-se ainda em desenvolvimento, no entanto, foram já recolhidos os resultados, encontrando-se em fase de avaliação. Os resultados, ainda que provisórios, apontam para a adoção preferencial do regime híbrido.

Recentemente, a União Europeia publicou uma pesquisa denominada de *"Hybrid work in Europe"* onde explora o conceito de trabalho híbrido e a caracterização dos elementos que o compõem. São considerados como elementos estruturais do teletrabalho: (i) espaço temporal; (ii) espaço físico; (iii) espaço virtual; (iv) espaço social.

No que diz respeito ao espaço temporal, importa o tempo de trabalho e a forma de como é organizado. Alguns exemplos que permitem ver refletidos um modelo de trabalho híbrido, como: *"dois dias em casa e três no escritório; 50%*

---

<sup>74</sup> BLOOM, Nicholas – Our Research shows working from home-work, in moderation. The guardian, 1-5. Disponível em: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2021/mar/21/research-working-from-home>.

<sup>75</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma - Tratado do Direito do Trabalho, Parte IV – Contratos e regimes especiais, 2ª edição, Almedina, 2023, pág.218-220.

<sup>76</sup> Carta de suporte da União Europeia ao inquérito. Disponível em: [https://fne.pt/uploads/documentos/documento\\_1658829131\\_3548.pdf](https://fne.pt/uploads/documentos/documento_1658829131_3548.pdf).

*de home-office e outros 50% no local de trabalho no horário entre as 07:00 e as 20:00; quantidades variáveis de trabalho no escritório: entre 30% a 70%; um máximo de 35 dias por ano a trabalhar a partir de casa; alternar semanalmente entre escritório e outro lugar."*<sup>77</sup>

O que distingue o trabalho híbrido de outros modelos, é a flexibilidade das partes definirem o modo de operarem desde logo, ao definirem o local de trabalho (empregador ou trabalhador), o horário de trabalho (lapso temporal ou em função de resultados) e a comunicação regular entre as partes. O empregador passar a preferir um resultado de trabalho ao invés de um número de horas em que ele é produzido. Isto traz ao trabalhador uma maior produtividade, motivação, satisfação e uma maior conciliação profissional, familiar e social.

Num regime híbrido tem obrigatoriamente de existir, pelo menos, mais do que um espaço físico, podendo estes serem um *"espaço físico da entidade empregadora; casa do trabalhador; escritórios base coletivos para teletrabalhadores; veículos como carros e transportes públicos; hotéis, cafés e parques."*<sup>78</sup>

Daqui resulta, para o empregador a redução de custos que teria com o trabalhador integralmente presencial. Para o empregador pode verificar-se uma redução considerável de gastos, desde aos gastos com imobiliário, energia, instrumentos, etc.

Face à inflação imobiliária a que assistimos atualmente a consequência da redução de aquisição de escritórios para as empresas, faria diminuir de forma abrupta o valor de mercado dos imóveis. Assim seria resolvido, ou pelo menos atenuado, um dos grandes problemas que é o alojamento em Portugal.

A manutenção dos espaços físicos das empresas e entidades são de uma complexa administração e faturação. São variadas e distintas as despesas de um local de trabalho que não se prendem apenas com energia, mas também

---

<sup>77</sup> EUROFOUND - Hybrid work in Europe: Concept and practice, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2023, pág.13. Disponível em: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef22011en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef22011en.pdf).

<sup>78</sup> EUROFOUND - Hybrid work in Europe: Concept and practice, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2023, pág.6. Disponível em: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef22011en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef22011en.pdf).

com outros instrumentos e materiais necessários ao bom funcionamento de um escritório que alberga centenas de trabalhadores.

Enquanto o teletrabalhador apenas necessita de um espaço de trabalho (“escritório”), uma empresa assegura não só um escritório, como sanitários, locais de descanso e podem ainda fornecer serviços de alimentação.

Apesar de estar prevista a comparticipação do custo da energia gasta pelo trabalhador em regime de teletrabalho, este valor nunca seria mais elevado que aquele gasto todos os dias no local de trabalho.

O uso compulsório das TIC resulta na existência de um espaço virtual que, aos dias de hoje, se concretiza através de ferramentas digitais como o email e plataformas de conferências online (ex: zoom e microsoft teams). No entanto, é expectável que *"No futuro, o desenvolvimento e o crescimento do teletrabalho e do trabalho online remoto e digital serão fortemente integrados com a expansão das larguras de banda 5G e larguras de banda 6G emergentes, aplicações de inteligência artificial, dispositivos móveis cada vez mais inteligentes e outros desenvolvimentos tecnológicos."*<sup>79</sup>

A adoção do modelo híbrido resulta numa vantagem relativamente ao espaço social, uma vez que, no teletrabalho a tempo integral poderá resultar num isolamento prejudicial para o trabalhador. Desta forma, é permitido ao trabalhador o contacto com o trabalho presencial e remoto e mantendo presente a fronteira entre trabalho e vida pessoal. É inegável que a maior eficiência do trabalhador e o tempo social mais livre diminuirá de forma considerável as probabilidades de doenças do foro psíquico. Como consequência disso a entidade empregadora passa a ser mais produtiva e obtém melhores resultados gerando maiores lucros.

É evidente, que o teletrabalho só é bem-sucedido se houver por parte das entidades empregadoras um investimento na formação do uso dos meios tecnológicos, em especial aos trabalhadores mais experientes<sup>80</sup>, uma vez que,

---

<sup>79</sup> EUROFOUND - Hybrid work in Europe: Concept and practice, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2023, pág.8. Disponível em: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef22011en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef22011en.pdf).

<sup>80</sup> OCDE - Productivity gains from teleworking in the post COVID-19 era: How can public policies make it happen? september 2020. Disponível em: <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/productivity-gains-from-teleworking-in-the-post-covid-19-era-a5d52e99/>.

a preferência pela adoção do teletrabalho pode variar entre idades. Tendencialmente os trabalhadores mais novos não mostram interesse em adotar o teletrabalho (pelo menos integral) e isso pode explicar-se pela necessidade de criar uma rede de contactos e experiência, tendo em conta que se encontram nos seus primeiros anos de carreira. Por outro lado, os trabalhadores mais experientes e com mais anos de empresa mostram-se mais abertos a esta modalidade.

Ao trabalhador este regime é favorável mostrando-se mais flexível, mais produtivo, uma maior conciliação da vida profissional e pessoal do trabalhador e diminuí as desvantagens do teletrabalhador em relação ao trabalhador presencial. O trabalhador assume preferir igualmente este modelo de trabalho também por ordem de razão natural, característicos da necessidade do ser humano em ter relações interpessoais.

O contacto entre as duas realidades (presencial e online) pode dar mais segurança ao trabalhador no que diz respeito às oportunidades de trabalho, ao relacionamento entre colegas e progressão na carreira, uma vez que o contacto físico com a entidade empregadora não se extingue e cria no trabalhador uma sensação de conforto e aproximação com a instituição e normal funcionamento. Por outro lado, à entidade empregadora "(...) *implica abrir mão de algum controle sobre os trabalhadores (...)*"<sup>81</sup>

É claro, que o trabalho que conhecemos atualmente "*das nove às cinco*" poderá sofrer uma mudança de paradigma face a esta modalidade. Uma das grandes vantagens do teletrabalho que já se vê praticada e bem aceite por alguns empregadores e trabalhadores é a da flexibilidade de horário.

A criação de um ambiente favorável no caso de "*home-office*" é essencial para proporcionar um bom desempenho do trabalhador. Cabendo à entidade empregadora facultar os meios essenciais como os instrumentos tecnológicos, mas também outros instrumentos como mesas, cadeiras ergonómicas, salvaguardando o bem-estar do trabalhador.

---

<sup>81</sup> OCDE - Productivity gains from teleworking in the post COVID-19 era: How can public policies make it happen?, september 2020, pág.12. Disponível em: <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/productivity-gains-from-teleworking-in-the-post-covid-19-era-a5d52e99/>.

A adoção do teletrabalho pode não ser produtiva para todos os trabalhadores, sendo certo que cada trabalhador tem as características, poderá ser mais eficaz em contacto presencial com a sensação de controlo do que em teletrabalho sem qualquer tipo de supervisão. De facto, considerar o teletrabalho integral (especialmente se for home-office) poderá tornar-se frustrante e surtir no trabalhador, a longo prazo, uma reversão quanto a estas vantagens.

No entanto, o regime híbrido parece de facto ser a solução perfeita para solucionar as poucas problemáticas do teletrabalho. O empregador verá o sentimento de desconfiança diminuído quando poder exercer o seu poder de controlo durante os dias de trabalho presenciais. Quanto ao trabalhador, a possibilidade de contacto com os seus colegas e entidade evitará o isolamento social e poderá perpetuar uma continuação de rede de contactos e ainda a possibilidade de participação em outros projetos.

Torna-se imperioso que o legislador passe a prever a figura do regime misto como a mais usual e esclareça os moldes que esta possa assumir.

## **2. Efeitos do Teletrabalho**

Os benefícios do teletrabalho são inequívocos em várias dimensões. A execução do trabalho no que diz respeito ao nível pessoal pode deixar de ser funcional com horário fixo e passar a ser mais flexível consoante o resultado exigido pelo empregador dando maior autonomia ao trabalhador. Passa a existir um maior equilíbrio entre a vida profissional e pessoal e a produtividade pode aumentar consoante o objetivo a concretizar.

O facto de existirem menos deslocações podem refletir-se numa mitigação e combate das alterações climáticas, isto é, havendo um menor consumo de combustíveis fósseis consequentemente resultará numa menor poluição do ar, numa menor pegada de carbono e na redução de emissão de gases de estufa.

Não obstante, os impactos negativos do teletrabalho centram-se essencialmente no impacto social, ou seja, o trabalhador pode ser sujeito a um

isolamento social com perda de capacidades de interação com outros indivíduos daí a relevância de uma avaliação psicológica, emocional e física do trabalhador e como a lei prevê encontros presenciais para evitar os danos de foro mental.<sup>82</sup>

Para uma melhor explanação e compreensão dos efeitos do teletrabalho dividiremos os efeitos do teletrabalho em duas categorias: impactos sociais e impactos ambientais.

## 2.1. Impactos Sociais

O teletrabalho implica o afastamento físico das instalações da entidade empregadora e dos colegas de trabalho. Fazendo o paralelismo com a realidade do teletrabalho no período pandémico (embora circunstâncias distintas), conseguimos facilmente associar o teletrabalho a um trabalho mais solitário e suscetível de frustrar o lado social do ser humano.

Nas palavras de Coelho Moreira *“Assiste-se (...) a uma diferença a nível dos riscos psicossociais, porque há uma mudança bastante importante no tipo de trabalho, no local de trabalho e na forma como o mesmo é gerido.”*<sup>83</sup>

Apesar desta modalidade assumir cada vez mais expressão no mundo laboral a sua adoção repentina e incutida face à pandemia Covid-19, não existem à data grandes estudos que possam corroborar de forma inequívoca os possíveis impactos sociais. No entanto, podem ser explicáveis os possíveis efeitos tendo em conta a experiência vivida no período pandémico.

---

<sup>82</sup> “O isolamento social quando descuidado pode afetar a qualidade do trabalho prestado pelo trabalhador à entidade empregadora, ou seja, o trabalhador com a inexistência de interação com colegas e superiores é passível de se sentir desvalorizando afetando assim o seu rendimento” - BENTLEY, T. A., TEO, S. T. T., MCLEOD, L., TAN, F., BOSUA, R., & GLOET, M. - The role of organisational support in teleworker wellbeing: A socio-technical systems approach. Applied Ergonomics, 2016. Disponível em <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S000368701530048X?via%3Dihub>.

<sup>83</sup> MOREIRA, Teresa Coelho – Direito do Trabalho na Era Digital, 2ª edição, Almedina, 2023, pág.200.

Ainda que em circunstâncias distintas, o impacto social vivido no período excepcional que vivenciamos pode ser facilmente comparado (ainda que minimizado<sup>84</sup>) com a adoção da modalidade de teletrabalho nos dias de hoje.

Nas palavras de Leal Amado<sup>85</sup>, o “*home-office*” pode ser fator de desgaste psicológico no trabalhador com o contacto reduzido com os colegas de trabalho e com uma possível dificuldade em manter o limite de fronteiras<sup>86</sup> entre trabalho e família.

O isolamento social é um dos grandes desafios desta modalidade, derivados do facto de o trabalhador exercer a sua profissão fora do contexto físico da empresa. Os direitos do trabalhador devem ser protegidos, salvaguardados e tutelados (a Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que aprova o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, pode e deve ser aprimorada neste sentido).

Fica a questão de como é que o cuidado com o impacto social é refletido na lei<sup>87</sup> mas não é totalmente concretizável, uma vez que na Lei de Segurança e Saúde do Trabalho (Lei nº 102/2009, 10 de setembro) ainda não se encontra prevista a figura de um psicólogo do trabalho.

O legislador refere cuidado a ter com a questão mental, mas segundo os especialistas este cuidado não é totalmente concretizado, uma vez que defendem a necessidade da figura do psicólogo do trabalho já que a figura do médico não possui qualidades para o correto diagnóstico do foro mental.

Os especialistas afirmam que *“Os trabalhadores em regime de teletrabalho estão igualmente sujeitos a Riscos Psicossociais. A maior parte destes riscos são semelhantes ou acentuados face aos Riscos Psicossociais associados ao regime de trabalho presencial. Por exemplo, riscos relacionados com as tarefas laborais (ex. falta de autonomia e controlo sobre as tarefas e a*

---

<sup>84</sup> O período pandémico assumiu não só a adoção do teletrabalho, mas também, a questão de saúde pública e a incerteza dos tempos futuros em relação às vidas de cada um dos indivíduos. Estes fatores não são hoje todos tidos em conta, uma vez que as circunstâncias eram distintas e o nível de stress alimentado pela pandemia era agravado.

<sup>85</sup> AMADO, João Leal – Contrato de Trabalho, Noções Básicas, 4ª edição, Almedina, 2022, pág.124.

<sup>86</sup> O trabalhador fica suscetível a assumir o seu trabalho para além do período definido de horas de trabalho, uma vez que se encontra em contexto diferente do local físico da entidade empregadora.

<sup>87</sup> O artigo 170º-A CT prevê no seu número três, a correta avaliação física e psíquica do trabalhador para o exercício da atividade laboral.

*organização do trabalho; conteúdo do trabalho sem significado para o trabalhador, não lhe permitindo aplicar os seus conhecimentos e competências); com a organização do trabalho (ex. horários de trabalho contínuos e excessivos); com a estrutura da organização (ex. falta de oportunidades de promoção e desenvolvimento profissional); e outros (ex. stresse laboral, incerteza quanto ao futuro do posto de trabalho ou dificuldade em conciliar os compromissos laborais e familiares).”<sup>88</sup>*

É natural que o trabalhador adoça em contexto laboral. Seria de entendimento consensual que o teletrabalhador fosse afeto a um dano do foro psicológico ou alguma dependência. A lei expõe uma lista de extensos fatores que podem originar ao adoecimento do trabalhador.

O artigo 283º CT prevê que, “(...) apenas quando se prove necessária e direta da atividade exercida (...)” pode ser indemnizável. A doença mental não é tida em conta no número um, que refere que “O trabalhador e os seus familiares têm direito à reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.”

Urge a necessidade de incluir, não só, os danos físicos como os danos morais como consequência da atividade laboral e da modalidade do teletrabalho.

Tendo em conta que o bem-estar psíquico é cada vez vista como parte da saúde do trabalhador, é um fator de interesse alterar a letra do artigo e incluir a doença mental na lista de doenças profissionais e passar a integrar o número um do referido artigo.

Dada a natureza do ser humano é verificável que nem todo o trabalhador queira optar pela modalidade “home-office”, dada as suas vicissitudes.

No entanto, o teletrabalho em telecentros, em escritórios alargados ou o regime híbrido, mostra-se como uma alternativa concebível para a minimização de efeitos negativos na psique do trabalhador.

O legislador tenta igualmente minimizar os efeitos do isolamento diligenciando encontros de periodicidade regular (nunca superior a dois meses -

---

<sup>88</sup> ORDEM DOS PSICÓLOGOS PORTUGUESES – A (In)Sustentabilidade do Teletrabalho, Revista, abril 2021, pág.13. Disponível em: [https://www.ordemdospsicologos.pt/ficheiros/documentos/insustentabilidade\\_teletrabalho.pdf](https://www.ordemdospsicologos.pt/ficheiros/documentos/insustentabilidade_teletrabalho.pdf).

art.169-Bº nº1, al. c) do CT) e de acordo com o trabalhador para o contacto presencial com a chefia e colegas de trabalho.

Por outro lado, o stress laboral pode ser reduzido. Nos habituais deslocamentos para o seu local de trabalho, o trabalhador fica mais suscetível a desenvolver stress dado ao tempo perdido no trânsito e à constante preocupação de atraso, afetando de forma significativa a prestação do trabalhador e a sua produtividade.

O teletrabalho pode assumir uma ambivalência de resultados quanto às suas consequências em relação aos trabalhadores, ainda que trabalhadores com características semelhantes (idade, carreira, tipo de trabalho, etc).

Uma das grandes vantagens do teletrabalho é autonomia de prossecução do trabalho, que leva a que o trabalhador possa calendarizar as suas tarefas com a possibilidade de conciliar a sua vida pessoal e familiar.

Isto não significa que o trabalhador possa ser totalmente arbitrário quando se trate de teletrabalho em regime fixo ou inflexível (tempos de trabalho semelhantes ao trabalho presencial). Neste caso o teletrabalhador não tem liberdade de horário, no entanto, com a diminuição de deslocações ao local de trabalho existe uma diminuição de tempo gasto em viagens e o stress associado às mesmas.

Ora, ainda que o teletrabalhador em regime fixo ou inflexível, ainda que não possua liberdade de horário, tem a possibilidade de uma melhor gestão da sua agenda, uma vez que dispõe de mais tempo (tempo que seria gasto nas deslocações e na logística de um dia de trabalho) para usufruir noutras atividades.

### 2.1.1. Impactos psicossociais e familiares

Num estudo realizado por Eva Teixeira<sup>89</sup>, são apostas variantes no que diz respeito aos impactos psicossociais e familiares decorrentes do teletrabalho. Os inquiridos<sup>90</sup>, através de inquérito por questionário, responderam a questões sociodemográficas e laborais.

A investigação pretendia responder a questões como: qual o regime de trabalho (trabalho presencial; teletrabalho integral; teletrabalho parcial) preferencial dos trabalhadores; os níveis de stress nos diferentes regimes de trabalho; a conciliação entre trabalho e família.

Relativamente à primeira questão, não foi possível determinar com precisão o regime preferencial dos trabalhadores, uma vez que o número de trabalhadores *"não é de forma alguma proporcional, existindo um desequilíbrio na amostra. Uma grande parte, cerca de 57.76% dos participantes, encontram-se em trabalho presencial, 26.71% estão em teletrabalho a tempo parcial e, apenas, 15.52% estão em teletrabalho a tempo integral."*<sup>91</sup>

Expectavelmente, o fator stress apresentou valores mais elevados na modalidade de trabalho presencial em comparação com os dois regimes de teletrabalho. As deslocações diárias ao local de trabalho, uma menor conciliação da vida familiar e um menor conforto no local de trabalho (comparavelmente ao teletrabalhador ao domicílio), foram alguns fatores apontados que justificam os valores de stress eminentes no trabalho presencial.

No teletrabalho a tempo integral foi evidenciado um menor conflito entre trabalho e família, isto explica-se tendo em conta que *"O tempo que é ganho com*

---

<sup>89</sup> TEIXEIRA, Eva Alves Leite Duarte – Teletrabalho vs Trabalho presencial: impactos psicossociais e familiares, Universidade do Porto, 2021, Dissertação de Mestrado. Disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/145570>.

<sup>90</sup> *"A amostra é constituída por 277 participantes, dos quais 111 homens e 166 mulheres. Relativamente à idade, a amostra foi dividida em cinco grupos etários: dos 18 aos 24 anos (5.42%); dos 25 aos 34 anos (21.66%); dos 35 aos 44 anos (27.44%); dos 45 aos 60 anos (32.85%) e os acima de 60 anos (12.64%). (...) Em relação ao regime atual dos participantes, 57.76% estão em trabalho presencial, 26.71% estão em teletrabalho a tempo parcial e 15.52% estão em teletrabalho a tempo integral."*

<sup>91</sup> TEIXEIRA, Eva Alves Leite Duarte – Teletrabalho vs Trabalho presencial: impactos psicossociais e familiares, Universidade do Porto, 2021, Dissertação de Mestrado. Disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/145570>

pág. 36.

*a ausência das deslocações para o escritório, pode ser usado em atividades familiares, de relaxamento, de exercício físico ou outras atividades pessoais.”*<sup>92</sup>

Através desta investigação, ainda que com a limitação de um universo muito reduzido de inquiridos, foi possível concluir que o teletrabalho a tempo integral apresenta os valores mais positivos, o que tudo indica que corresponde à realidade dos trabalhadores.

Os efeitos do teletrabalho não são lineares para todos os trabalhadores. A sua aplicação dependerá do trabalhador, do trabalho a realizar, da sua cultura organizacional e a forma de como o teletrabalho é implementado.

## **2.2. Impactos Ambientais**

Os impactos ambientais<sup>93</sup> são há largos anos uma preocupação mundial. Somos constantemente bombardeados com os efeitos nefastos sobre as ações mais básicas do quotidiano, como uma simples deslocação trabalho-casa, que podem levar o planeta a um fim catastrófico e pôr termo ao fim da comodidade. As consequências são graves em todos os aspetos para planeta e sociedade.

O IPPC<sup>94</sup> publicou recentemente o sexto relatório<sup>95</sup> que expõe os resultados do uso massivo e constante de matérias fósseis, como fator crucial de agravamento das medidas climáticas a intervenção do ser humano.

---

<sup>92</sup> TEIXEIRA, Eva Alves Leite Duarte – Teletrabalho vs Trabalho presencial: impactos psicossociais e familiares, Universidade do Porto, 2021, Dissertação de Mestrado. Disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/145570> pág. 38.

<sup>93</sup> "Os impactos ambientais são alterações, positivas ou negativas, nas características do ambiente resultantes de uma atividade humana, evento ou processo. Essas alterações podem afetar os ecossistemas, a biodiversidade, os recursos naturais, a qualidade do ar, da água e do solo, bem como o clima e o equilíbrio ecológico em diferentes escalas." - Definição adaptada do Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (PNUMA).

<sup>94</sup> O painel intergovernamental sobre as alterações climáticas (IPPC) é um órgão pertencente às Nações Unidas que avalia as alterações climáticas e as suas consequências.

<sup>95</sup> Entre 2021 e 2022 foram apresentados três relatórios que compõem o sexto ciclo de avaliação (AR6). Disponível em: <https://www.ipcc.ch/report/ar6/wg2/>.

As alterações climáticas causam danos irreversíveis no nosso planeta e urge cada vez mais a necessidade de legislar sobre esta matéria<sup>96</sup> e cumprir as metas propostas<sup>97</sup> pela União.

A natureza já tem demonstrado os seus efeitos através de fenómenos meteorológicos extremos: temperaturas altas<sup>98</sup>, incêndios, subida do nível da água do mar<sup>99</sup>, inundações e consequentemente alterações na biodiversidade.

As sociedades são igualmente lesadas, na medida em que, o quotidiano irá mudar face às consequências das alterações climáticas que afetarão, não só, o quotidiano e a forma de como vivemos, mas também, a nossa saúde que levará à redução significativa da população.

Internacionalmente, o Acordo de Paris<sup>100</sup> pretende neutralizar as condições climatéricas através da redução dos combustíveis fósseis e idealmente estagnar a seu consumo.

Como maior responsável para o flagelo planetário temos o CO<sub>2</sub>, sendo gás que mais poluí. Este gás é expelido de variadas formas, no entanto, mais comumente conhecido pelo uso de carros particulares movidos a combustível fóssil.

Atualmente já existem tecnologias que conseguem captar alguns destes gases na atmosfera, como a remoção de dióxido de carbono (doravante RDC).

---

<sup>96</sup> A nível europeu um exemplo recente de legislação climática, o Regulamento (UE) 2021/1119 do Parlamento Europeu e do Conselho de 30 de junho de 2021 que veio alterar o Regulamento (CE) 401/2009 e (UE) 2018/1999. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021R1119&from=FR>.

<sup>97</sup> *“Um objetivo fixo, de longo prazo, é essencial para contribuir para a transformação económica e social, o emprego de elevada qualidade, o crescimento sustentável e o cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas, bem como para alcançar, de forma justa, socialmente equilibrada, equitativa e eficaz em termos de custos, o objetivo de temperatura a longo prazo do Acordo de Paris.”* - REG. 2021/1119 (4) pág. 2.

<sup>98</sup> PÚBLICO - Alerta na Europa: secas, incêndios e calor em 2022 revelam retrato “assustador”, 20/04/2023. Disponível em: <https://www.publico.pt/2023/04/20/azul/noticia/alerta-europa-secas-incendios-calor-2022-revelam-retrato-assustador-2046738>.

<sup>99</sup> EURONEWS - A subida do nível do mar está a acelerar, 02/03/2023. Disponível em: <https://pt.euronews.com/2023/03/02/a-subida-do-nivel-do-mar-esta-a-acelerar>.

<sup>100</sup> O Acordo de Paris como tratado internacional sobre alteração climática vincula 196 países da EU (todos os estados-membros da EU incluídos), cada estado deve assumir uma meta de compromisso para a diminuição das emissões de gases do efeito estufa. Disponível em: [https://www.europarl.europa.eu/news/pt/headlines/society/20191115STO66603/ue-e-acordo-de-paris-a-caminho-da-neutralidade-carbonica?at\\_campaign=20234-Green&at\\_medium=Google\\_Ads&at\\_platform=Search&at\\_creation=DSA&at\\_goal=TR\\_G&at\\_audience=&at\\_topic=Clim\\_ate\\_policies&qclid=CjwKCAjwg-GjBhBnEiwAMUvNW1Wzi8Ntqbu2Ki4dDKOQfpa-Wo9hO\\_nOR4yeS2uB8JKoSaA\\_AGMrGhoCVkkQAvD\\_BwE](https://www.europarl.europa.eu/news/pt/headlines/society/20191115STO66603/ue-e-acordo-de-paris-a-caminho-da-neutralidade-carbonica?at_campaign=20234-Green&at_medium=Google_Ads&at_platform=Search&at_creation=DSA&at_goal=TR_G&at_audience=&at_topic=Clim_ate_policies&qclid=CjwKCAjwg-GjBhBnEiwAMUvNW1Wzi8Ntqbu2Ki4dDKOQfpa-Wo9hO_nOR4yeS2uB8JKoSaA_AGMrGhoCVkkQAvD_BwE).

Isto permite que possa existir simultaneamente a libertação destes gases e a sua extração.

Como mecanismo natural de RDC, a fotossíntese faz o processo de absorção através das plantas. Apesar da natureza servir como instrumento de RDC, esta não é suficiente, daí a necessidade de investimento e preservação das zonas de florestas.

Apesar de existirem outras formas de RDC com recurso à tecnologia, a percentagem que é captada é pouco significativa para a quantidade que é emitida. Para além disso, os usos destas tecnologias comportam não só custos avultados como uma necessidade de investigação constante. Daí a urge a necessidade de redução do consumo de combustíveis fósseis.

Num estudo nacional realizado pelo LNEG<sup>101</sup> apurou-se, junto dos seus trabalhadores, a caracterização do transporte por estes utilizados num período antecedente a março de 2020 com vista a analisar as deslocações diárias para o local de trabalho<sup>102</sup>.

Através de um questionário individual a cada um dos colaboradores<sup>103</sup>, foi possível calcular a potencial poupança de combustível e emissão de CO<sub>2</sub>. Cerca de 76,5% faziam uso de um veículo particular, 10,9% recorriam ao transporte público e 8,1% faziam uso de ambos os meios de transporte. Os restantes 4,5% cingiam-se aos colaboradores que se deslocavam de forma sustentável (ex. a pé ou de bicicleta) e aos que já se encontravam em regime de teletrabalho.

A grande percentagem de colaboradores “consumiam” diariamente combustíveis fósseis, nas suas viaturas particulares movidas maioritariamente a gasolina ou gasóleo, como meio de transporte público consensual, o autocarro igualmente movido a combustível.

---

<sup>101</sup> Laboratório Nacional de Energia e Geologia (LNEG) – laboratório do estado que visa os domínios da geologia e energia com recurso a ações de investigação, assistência técnica e através de tecnologias.

<sup>102</sup> ROCHA, Cristina; DUARTE, Ana Paula; GONÇALVES, Ana Maria – Efeitos do Teletrabalho no impacte ambiental associado ao transporte dos trabalhadores do LNEG, LNEG, agosto de 2022. Disponível em: [https://repositorio.lneg.pt/bitstream/10400.9/4027/1/2022\\_CRocha%20et%20al\\_Policy%20brief%20Impacte%20teletrabalho.pdf](https://repositorio.lneg.pt/bitstream/10400.9/4027/1/2022_CRocha%20et%20al_Policy%20brief%20Impacte%20teletrabalho.pdf).

<sup>103</sup> A amostra de trabalhadores foi constituída por 276 colaboradores, dos quais, apenas 80% se verificaram através de respostas válidas, ou seja, 221 colaboradores.

O plano de estabilização económica e social e o PRR<sup>104</sup> explanam, como objetivo da estratégia para a inovação e modernização da administração pública<sup>105</sup>, abranger cerca de 25% dos trabalhadores em regime de teletrabalho quando as funções sejam compatíveis com a modalidade.

Para a sua implementação, caberá aos governos o devido investimento em rede de internet rápida e segura em todo o território, criação de meios de transportes mais ecológicos e na implementação de maior área verde nas grandes cidades.

Como medida de incentivo ao controlo das alterações climáticas, o Governo poderia conceder benefícios fiscais a todas as entidades que adotassem o regime de teletrabalho em determinada percentagem.

Tendo em conta o estudo apresentado, apesar das suas limitações<sup>106</sup>, com a massiva redução de viagens diárias de milhões de pessoas, podemos afirmar que a modalidade de teletrabalho é uma solução<sup>107</sup> para a mitigação das alterações climáticas.

### **3. O Futuro do Teletrabalho**

Há três anos seria impensável pensarmos no teletrabalho como modalidade de trabalho de futuro.

Apesar da história ser cíclica, não foi possível preparar a chegada de uma pandemia em grande escala, nem tão pouco, antever as suas consequências e possíveis soluções para minimizar os seus efeitos. O teletrabalho surgiu como a

---

<sup>104</sup> PRR, Plano de Recuperação e Resiliência 2021 - Recuperar Portugal, Construindo o Futuro. Ministério do Planeamento, 335 pp. Disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/governo/programas-de-acao-governativa/plano-derecuperacao-e-resiliencia>.

<sup>105</sup> Resolução do Conselho de Ministros n.º 55/2020, 31 de julho de 2020. Disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/comunicacao/documento?i=estrategia-para-ainovacao-e-modernizacao-do-estado-e-da-administracao-publica-2020-2023>.

<sup>106</sup> Amostra bastante reduzida face ao panorama nacional.

<sup>107</sup> GREENPEACE – How Covid-19 working routines can save emissions in a post Covid-19 world, Berlin, August 2020, p.27. Disponível em: [https://www.greenpeace.de/publikationen/2020-08-19\\_gpd\\_homeofficestudy\\_english.pdf](https://www.greenpeace.de/publikationen/2020-08-19_gpd_homeofficestudy_english.pdf).

solução para que inúmeros setores de trabalho pudessem resistir à paralisação total dos serviços.

O futuro do trabalho passará por ver a modalidade de teletrabalho com uma expressão muito mais significativa em comparação aos dias de hoje em diversas profissões<sup>108</sup>.

Neste capítulo tentaremos, o que não foi feito com a antecipação de uma epidemia de doença infecciosa, antever o futuro laboral. Questionar quais as ferramentas que serão utilizadas, as suas consequências de utilização e sugestões de matéria a legislar.

Prevê-se que seja a realidade virtual o futuro do teletrabalho. A constante evolução tecnológica irá proporcionar uma nova forma de trabalho que já se vê realizada, ainda que bastante diminuta e básica, em alguns países.

### **3.1. Origem do conceito e concretização**

A noção de metaverso divide-se em dois componentes, meta (do grego, um pós ou depois) e verso (de universo) que compostos trazem a ideia de universo pós-realidade, ou seja, que funde a realidade com o virtual.

Este conceito metaverso<sup>109</sup> apesar de futurístico, teve origem nos anos 80 no mundo da literatura, mais concretamente na ficção científica.

O escritor William Gibson, em 1982, descrevia em "Neuromante" um mundo digital acessível através de um terminal específico, com alusões à realidade virtual ainda antes de existir sequer tecnologia para tal. Mais tarde, em 1992, no livro "Snow Crash", Neal Stephenson ditou o conceito de metaverso<sup>110</sup>.

Criado o conceito, a indústria "*gaming*" investiu as suas cartas e passou a configurar os universos paralelos em jogos (ex, Minecraft, Second Life, Fortnite).

---

<sup>108</sup> O teletrabalho não passará por todas as profissões dada a natureza manual das profissões que obrigam ao trabalho físico e presente.

<sup>109</sup> A definição de metaverso pode ser variável, no entanto, de forma consensual o metaverso é um ambiente virtual de realidade aumentada que converge a realidade física através da interação de avatares.

<sup>110</sup> STEPHENSON, Neal, Snow Crash, Random House, Nueva York, 1992, pág.7.

Estes segundos mundos a 3D, possibilitam ao utilizador uma experiência num universo paralelo onde o jogador pode assumir uma realidade diferente da sua e onde interage com outros utilizadores das mais variadas formas.

A evolução da web 2.0 para a web 3.0 consiste em passar para um universo paralelo todas as tarefas e atividades que fazemos nas plataformas digitais (ex. redes sociais) para um mundo em 3D e com interação de avatares de cada utilizador<sup>111</sup>.

O surgimento da tecnologia imersiva permite ao utilizador experienciar o mundo real construído pelo totalmente pelo digital. Tornando a experiência ainda mais real, a interação entre avatares serviu para que o utilizador se sentisse parte.

Ora, para uma completa experiência foi necessário criar instrumentos para que o utilizador pudesse ser estimulado através do seu sistema sensorial. São *“equipamentos multissensoriais especializados, (...) os” capacetes de imersão, auscultadores VR e passadeiras omnidirecionais, esta experiência é amplificada através dos sentidos, visão, som, toque, movimento e interação natural com objetos virtuais.*<sup>112</sup>

Em 2012 através do lançamento da *“Oculus”*<sup>113</sup>, que se mostrou revolucionário para a realidade virtual, viu-se realizada a sensação de estar dentro do jogo e do ambiente 3D, no fundo é como se de um teletransporte se tratasse. A evolução dos óculos virtuais foi como qualquer outra tecnologia, com algumas vicissitudes, que atualmente se encontram melhoradas. As passadeiras omnidirecionais vieram, mais tarde, complementar este sentido de imersão permitindo ao jogador sentir a valência de movimento mais célere e real.

---

111 CHESNEY, T., CHUAH, Swee-Hoon, HOFFMANN, Robert - A study of gamer experience and virtual world behaviour. Interacting with Computers, Australia, 2014. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/275387261\\_A\\_Study\\_of\\_Gamer\\_Experience\\_and\\_Virtual\\_World\\_Behaviour](https://www.researchgate.net/publication/275387261_A_Study_of_Gamer_Experience_and_Virtual_World_Behaviour).

112 MYSTAKIDIS, STYLANOS – Metaverse, University of Patras, Greece, February 2022. Disponível em: <https://www.mdpi.com/2673-8392/2/1/31>.

113 SERRANO, Marcus, ENS, Barrett, IRANI, Pourang - Exploring the Use of Hand-To-Face Input for Interacting with Head-Worn Displays, University of Manitoba and University of Toulouse, 2014. Disponível em: [https://hci.cs.umanitoba.ca/assets/publication\\_files/CHI14-HTF.pdf](https://hci.cs.umanitoba.ca/assets/publication_files/CHI14-HTF.pdf).

Posto isto, estão reunidos os três critérios<sup>114</sup> do metaverso como um ambiente virtual. Primeiramente ser uma tecnologia imersiva, ou seja, permitir ao utilizador a sensação de estar dentro daquele universo. Este mundo fantástico assemelha-se ao mundo real sendo persistente, significa isto que não existe a possibilidade de poder pausar este universo. E por último esta realidade virtual tem de ser coletiva, sendo impossível um metaverso de apenas um indivíduo.

Ao analisarmos os critérios acima indicados conseguimos tirar a relação que o metaverso não é nada mais, nada menos que uma replicação do mundo físico e real, mas que pode ser mutável em várias perspectivas pelos seus utilizadores e pelos próprios metaversos.

Com a tecnologia galopante e de avanços tecnológicos cada vez mais aprimorados a realidade do metaverso tem sido a aposta dos grandes do setor tecnológico.

### **3.2. Impulsionadores do Metaverso**

O Metaverso ainda se encontra numa fase inicial, no entanto, já se vê concretizado ainda que muito prematuro. Como qualquer outra tecnologia, a sua adoção encarrega custos muito elevados, daí resulta a lenta e limitada aplicação. Importa esclarecer quais as ferramentas e instrumentos que irão permitir a utilização deste universo paralelo.

Dois exemplos de grandes nomes associados a esta nova era tecnológica, são por já todos conhecidos, Mark Zuckerberg<sup>115</sup> e Elon Musk<sup>116</sup>. Apesar de ambos defenderem o uso desta tecnologia, os meios para a atingir são distintos.

---

<sup>114</sup> FALCADE Andressa, KRASSMANN Aliane, HERPICH Fabrício - Metodologia de Avaliação de Mundos Virtuais Educacionais: uma proposta segundo critérios tecnológicos e pedagógicos, CINTED-UFRGS, 2014. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/renote/article/view/50334/31418>.

<sup>115</sup> Mark Zuckerberg é conhecido como co-fundador da rede social Facebook e um empresário do setor tecnológico.

<sup>116</sup> Elon Musk é grande nome do setor tecnológico e conhecido como fundador SpaceX e CEO da Tesla.

O reconhecimento do conceito de metaverso<sup>117</sup> nos dias de hoje deve-se com a recente alteração do grupo Facebook para o grupo Meta.

Para Mark Zuckerberg o intuito desta alteração foi alertar os utilizadores de que a tecnologia existente poderia assumir uma realidade aumentada num futuro próximo e anunciar que algo de inovador está a ser preparado, nas palavras do próprio “o metaverso é o futuro”. Para o uso desta tecnologia o maior entusiasta do metaverso defende a utilização de instrumentos que possibilitem esta experiência real.

Um exemplo à data conhecido, são os óculos de realidade virtual que num futuro próximo se tornaram mais simples como os óculos usados para a visão. O grande problema dos aparelhos que pode proporcionar esta experiência são primeiramente os custos elevados desta tecnologia que não é acessível a qualquer cidadão, a necessidade de constante fonte de energia para o funcionamento dos instrumentos, e o espaço necessário para a disposição dos aparelhos e a sua utilização.<sup>118</sup> Para potenciar a experiência deste universo estão a ser estudados aparelhos sensoriais que possam espoletar sensações.

Numa visão mais “robotizada”, outro impulsionado do metaverso, Elon Musk defende o uso de um chip aloado no cérebro<sup>119</sup> do ser humano. Nas palavras do próprio facilitaria todos os movimentos e resolveria todas questões quantos aos aparelhos necessários para a utilização deste universo, sendo uma tecnologia mais barata e até mais ecológica. Este “(...) processo personalizado para fabricar sondas neurais minimamente deslocadas que empregam uma variedade de materiais de película fina biocompatíveis.”<sup>120</sup>

Esta segunda visão gera mais controvérsia por se considerar mais perigosa para o ser humano integrando a ferramenta no próprio indivíduo. Assistimos recorrentemente a ataques de segurança a vários sistemas e

---

<sup>117</sup> PENA, Oscar – Metaversos. La gran revolución imersiva, Anaya, 2022.

<sup>118</sup> GOMES, José, CONGO, José - Realidade Virtual vs Realidade Aumentada. Disponível em: <http://web.tecnico.ulisboa.pt/ist182015/cmul/index.html>.

<sup>119</sup> MUSK Elon , NEURALINK - Uma plataforma integrada de interface cérebro-máquina com milhares de canais, J Med Internet Res 2019;21(10):e16194, doi: 10.2196/16194P, MID: 31642810, PMCID: 6914248. Disponível em: <https://www.jmir.org/2019/10/e16194/>.

<sup>120</sup> MUSK Elon , NEURALINK - Uma plataforma integrada de interface cérebro-máquina com milhares de canais, J Med Internet Res 2019;21(10):e16194, doi: 10.2196/16194P, MID: 31642810, PMCID: 6914248. Disponível em: <https://www.jmir.org/2019/10/e16194/> , pág.1.

serviços que se mostram insuficientes para os combater, imagine-se o que seria um ataque ao chip cerebral de um indivíduo e as suas consequências.

### **3.3. Os espaços de Metaverso**

A ideia do metaverso ideal seria um único universo onde se pudessem executar todas as funções da vida do ser humano, ir trabalhar, ir ao ginásio, jogar, comprar, entre outras atividades do dia a dia e não só (ex. viajar).

No entanto, esta tecnologia já tem à data vários investidores, resultando na existência de alguns metaversos distintos entre si.

Os metaversos que mais se destacam atualmente são da indústria dos jogos como Minecraft, Fortnite e Roblox. Este setor parece ter mais aposta, uma vez que é aquele que gera mais lucro face a adesão dos utilizadores no universo "gaming".

Até ao momento estes mundos virtuais não são legislados, apenas orientados com regras da comunidade, cabendo a cada comunidade definir as suas diretrizes. Com este vazio legal, os universos virtuais são regidos pelos seus criadores e pelos próprios utilizadores.

Ora, tendo em conta que o metaverso será a realidade do futuro e em breve aplicada no mundo laboral, seria interessante o legislador olhar para esta matéria e definir, pelo menos, guias de orientação.

Com a tecnologia a progredir a passos largos é urgente não deixar que os grandes empresários do setor tecnológico continuem a usufruir dos dados dos seus utilizadores sem que sanção haja sobre esse facto.

### **3.4. O teletrabalho num metaverso**

Como já foi referido, o teletrabalho tem vindo a assumir uma boa percentagem como modalidade de trabalho. No futuro grande parte das

profissões<sup>121</sup> vão passar pelo metaverso, ou seja, em termos jurídicos, o teletrabalho será a regra e o trabalho presencial passará a ser uma modalidade de contrato de trabalho residual com tendência desaparecer nos países do 1.º mundo.

Nas palavras de Sérgio Tomás no futuro, mais ou menos próximo, nos países mais modernos (países ocidentais, Austrália, Nova Zelândia, Japão, etc) só existirão profissões intelectuais realizadas por humanos, as quais serão desempenhadas no conforto do lar via teletrabalho. As profissões “presenciais” serão realizadas por robots.

Por exemplo, os professores do ensino superior deixarão de se deslocar ao estabelecimento de ensino, assim como os alunos. Como será na prática?

O professor e os respetivos alunos colocarão um dispositivo na cabeça e quiçá um fato ou colocarão um implante na cabeça que os irá transportar para um universo virtual (o tal metaverso), o qual simulará uma sala de aula. Os alunos em vez de verem o professor irão visualizar o seu avatar, assim como o professor não irá visualizar não os alunos, mas os respetivos avatares. A interação entre professores e alunos e mesmo entre os próprios alunos, será semelhante à vida real. Uma das vantagens é que ninguém precisa de sair de casa.

Agora é transpor esta ideia para as outras profissões: Por exemplo, um solicitador não irá receber os clientes no seu gabinete, mas no tal metaverso que irá simular um gabinete, onde o cliente, através do seu avatar, poderá interagir com o avatar do seu solicitador.

As vantagens são inegáveis, desde logo o clima e a mitigação das alterações climáticas, a possibilidade de estar em vários espaços através do “teletransporte” e ainda a facilitação de novas possibilidades face às extensas oportunidades do universo virtual.

---

<sup>121</sup> As profissões de indústrias extrativas e manufaturas são excluídas deste leque, uma vez que a mão de obra é estritamente necessária. A questão é que as profissões mais manuais, com a evolução da robótica, deixarão de fazer sentido, porque todas essas profissões serão realizadas por robots que não fazem greve, não ficam doentes, não se atrasam e não reclamam. Em França, por exemplo, o metro de Paris, já há alguns anos, que funciona sem maquinista.

Como toda e qualquer tecnologia, a partir do seu aparecimento no mercado tem consideravelmente um valor mais elevado do que um produto que já se encontra comercializado há mais tempo. Quer isto dizer, que aos dias de hoje esta é uma tecnologia com custos substanciais em relação aos custos que terá no futuro.

### 3.5. Desafios do Metaverso

A realidade virtual pode parecer assustadora quando pensamos que pode vir a fazer parte do nosso quotidiano. O metaverso é de facto uma realidade que será próxima nos próximos anos e apesar de fantástica vai trazer alguns desafios que concernem especial atenção.

Esta nova tecnologia, que já está a ser explorada e a dar os primeiros passos, é ainda desconhecida e não há, até ao momento, mecanismos que possam precaver os possíveis efeitos nefastos que esta tecnologia pode tomar<sup>122</sup>.

Neste sentido, a orientação da implementação desta tecnologia no futuro devem ser alvo de estudo, desenvolvimento e estratégias para uma adoção controlada e promovida pelos estados.

Sendo o metaverso um universo na realidade virtual onde os sujeitos interagem entre si através de "avatares" (correspondam ou não à imagem do utilizador), seria importante a identificação dos mesmos para efeitos legais.

*Veja-se que "(...) alguns mecanismos já são reconhecidos como capazes de tal confirmação e de garantir a autenticidade e integridade dos contratos firmados, como no caso de assinatura eletrônica ou a assinatura digital, em que é possível se aferir a real identidade das assinaturas realizadas no ambiente*

---

<sup>122</sup> MARSDEN, Christopher T. Internet Co-Regulation: European Law, Regulatory Governance and Legitimacy in Cyberspace. Cambridge University Press: Cambridge, 2011, p. 9. Disponível em: [https://assets.cambridge.org/97811070/03484/frontmatter/9781107003484\\_frontmatter.pdf](https://assets.cambridge.org/97811070/03484/frontmatter/9781107003484_frontmatter.pdf).

*digital e garantir validade ao ato jurídico. Há também a possibilidade de identificação facial ou digital no acesso à plataforma (...)"<sup>123</sup>.*

De forma a dirimir a responsabilidades dos utilizadores quanto aos seus atos no "*mundo virtual*", seria interessante a criação de uma identificação virtual (à semelhança da identificação civil).

Um outro desafio que poderá surgir nos metaversos são as regras de conduta das plataformas. Atualmente as normas de conduta das "*amostras*" de metaversos já existentes (exemplos: Roblox; Meta; Epic Games) são definidas pelos criadores das realidades, ou seja, as regras de uso de cada universos variam consoante a índole de quem as criou.

A criação por parte dos estados, legislação própria<sup>124</sup> e valores éticos para organizar e gerir estes universos seria fundamental, uma vez que esta tecnologia será uma extensão do mundo real.

Outro quesito, diz respeito à privacidade do avatar, ou seja, será necessário que o avatar seja abrangido pela LGPD? Como tem sido descrito neste capítulo, o metaverso consiste um "*mundo real*" transposto para um "*mundo virtual*" estimando-se que seja possível realizar diversas atividades (trabalhar, viajar, jogar, fazer compras, conhecer pessoas, etc).

Parece até lógico a necessidade de integrar o avatar no âmbito da LGPD, sendo o avatar uma extensão do utilizador naquele determinado universo. Imagine-se uma compra realizada por meio de avatar em que "*(...) o pagamento desta relação comercial tenha se dado por meio de um token virtual, válido na loja para este tipo de aquisição. Todos os dados coletados pela loja para esta relação de compra e venda, dados relativos ao avatar e ao seu criador, são obviamente protegidos pela LGPD, pois caracterizam extensão da pessoa*

---

<sup>123</sup> PIRONTI, Rodrigo; KEPPEN, Mariana - Metaverso: novos horizontes, novos desafios. International Journal of Digital Law, Belo Horizonte, ano 2, n. 3, p. 57-67, set./dez. 2021. DOI: 10.47975/IJDL.pironti.v.2.n.3, pág.61. Disponível em: <https://journal.nuped.com.br/index.php/revista/article/view/v2n3pironti2021/638>.

<sup>124</sup> PIRONTI, Rodrigo; KEPPEN, Mariana - Metaverso: novos horizontes, novos desafios. International Journal of Digital Law, Belo Horizonte, ano 2, n. 3, p. 57-67, set./dez. 2021. DOI: 10.47975/IJDL.pironti.v.2.n.3, pág.61. Disponível em: <https://journal.nuped.com.br/index.php/revista/article/view/v2n3pironti2021/638>,pág.62.

*natural que deu “vida” à criatura e que, em última análise, pode ser prejudicada por uma malversação daquele dado.”<sup>125</sup>*

Seria imperioso a obrigatoriedade de associar o avatar do utilizador à sua identificação civil para efeitos de responsabilidade e proteção.

É evidente que os universos de metaversos são ainda precoces e dão os primeiros passos e desenvolvimentos, no entanto, a legislação devia acompanhar a evolução desta tecnologia que cresce a cada dia e de forma galopante de forma a fazer cumprir os direitos e deveres dos seus utilizadores e assegurar a sua segurança.

---

<sup>125</sup> PIRONTI, Rodrigo; KEPPEM, Mariana - Metaverso: novos horizontes, novos desafios. International Journal of Digital Law, Belo Horizonte, ano 2, n. 3, p. 57-67, set./dez. 2021. DOI: 10.47975/IJDL.pironti.v.2.n.3, pág.61. Disponível em: <https://journal.nuped.com.br/index.php/revista/article/view/v2n3pironti2021/638>, pág.65.

## Conclusões

Chegados à conclusão do projeto avançado acerca da modalidade de teletrabalho, um tema ambivalente que abrange várias perspetivas científicas (sejam elas jurídicas, ambientais, tecnológicas e sociais), concluímos a adoção do teletrabalho como vantajosa. No entanto, são várias as questões que podem colocar em causa e fragilizar esta modalidade de trabalho.

No que respeita ao regime jurídico português, que foi reestruturado no final do período pandémico para fazer face à adoção repentina do teletrabalho e conseqüentemente dos teletrabalhadores, que não eram totalmente assegurados antes da Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro. O presente estudo explorou a modalidade do teletrabalho a partir desta alteração que veio não só definir conceitos base, como deveres especiais das partes, a conciliação entre trabalho-família e os meios de controlo em relação à privacidade do trabalhador.

A alteração da referida lei trouxe conceitos como compensação de despesas adicionais decorrentes do teletrabalho, periodicidade do trabalhador nas instalações físicas da entidade empregadora e ainda referências à LGPD quanto à privacidade do trabalhador e dos seus dados.

Relativamente às despesas adicionais estas não constituem rendimento do trabalhador até ao limite definido pela atual Portaria nº292-A/2023, de 29 de setembro.

Mais tarde, com a Lei 13/2023, de 3 de abril, destacou-se a atenção do legislador com o cuidado da conciliação de trabalho-família ao incluir os pais de filhos com determinadas patologias, independentemente da idade, a ingressarem na modalidade de teletrabalho quando compatível.

Nota-se o zelo por parte do legislador no que diz respeito à privacidade dos trabalhadores, proibindo qualquer tipo de meio de controlo à distância online, ou seja, através captações de imagens, sons e outros dados. A menção das preocupações quanto à saúde física e psíquica do trabalhador é expressa na lei, destacando exames físicos e mentais ao trabalhador.

O "*direito à desconexão*" surgiu da necessidade de proteger o trabalhador da constante disponibilidade online, sendo agora regulamentado com a noção de abstenção de contacto durante os períodos de descanso. Este novo paradigma surge na sequência da proteção da saúde dos trabalhadores, estabelecendo limites ao tempo de trabalho e fortalecendo o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

Como prática generalizada em tempo pandémico, a modalidade de teletrabalho, tem tido uma expressão mais significativa em comparação ao anos pré-pandemia. Ainda que esta seja uma realidade muito recente e não haja à data estudos consideráveis sobre a matéria, foi possível apurar que Portugal parece caminhar para o regime de teletrabalho híbrido.

Relativamente aos efeitos do teletrabalho, os efeitos sociais são os que concernem mais atenção. Os especialistas alertam para o isolamento social como uma das principais preocupações em relação à saúde dos trabalhadores. No regime jurídico são referidos os encontros presenciais regulares do teletrabalhador com a entidade empregadora. O teletrabalho em telecentros e o regime híbrido verificam-se como uma medida para o bem-estar psíquico dos trabalhadores.

São inegáveis os efeitos ambientais com a utilização da modalidade de teletrabalho. Os constantes apelos quanto à crise climática poderia contemplar o teletrabalho como uma possível solução. Através do estudo nacional apresentado, destaca-se o impacto positivo na redução do consumo de combustíveis fósseis e emissões de CO<sub>2</sub> (resultante da diminuição de viagens diárias). Propõe ,ainda, medidas como investimento em infraestruturas de teletrabalho, transporte ecológico e áreas verdes urbanas e ainda incentivos fiscais para as entidades que adotem a modalidade.

O futuro do teletrabalho pode vir a assumir-se numa realidade virtual apontada como uma potencial evolução nesse sentido. É de interesse antecipar as mudanças do cenário laboral, questionando as ferramentas utilizadas, as suas consequências e propor legislação.

Exploramos duas visões distintas sobre o futuro do metaverso correlacionado com o mundo laboral, representadas por Mark Zuckerberg e Elon

Musk. Enquanto Zuckerberg destaca a importância da realidade aumentada e investe no instrumento como óculos de realidade virtual, Elon Musk propõe uma abordagem mais radical, apresentando a implementação de chips práticos para facilitar a interação com o universo virtual.

São apresentados exemplos onde é possível prever, "*futuristicamente falando*", o metaverso emergido no mundo laboral. Apesar dos custos iniciais desta tecnologia, a tecnologia do metaverso, como qualquer outra tecnologia, tornar-se-á mais acessível a qualquer utilizador.

Embora o metaverso prometa uma revolução na forma como interagimos com a realidade virtual, surgem desafios importantes que requerem particular precaução. A galopante evolução das TIC e a ausência de mecanismos de prevenção para seus possíveis impactos negativos destacam a necessidade urgente de estudos, desenvolvimento e estratégias para orientar a implementação de forma controlada, promovida pelos estados. A identificação legal dos avatares, a criação de regras de condutas e a consideração de privacidade sobre as leis existentes, como a LGPD.

Concluimos que a modalidade de teletrabalho assume relevância ímpar na contemporaneidade, urgindo a necessidade de redefinir as dinâmicas laborais tradicionais. A facilidade de que o teletrabalho proporciona, não apenas desafia como impacta diretamente a vida dos trabalhadores. Para além disso, o teletrabalho está intrinsecamente ligado a questões legais, sociais e económicas exigindo uma abordagem equilibrada. A modalidade de teletrabalho é essencial conseguir adaptar os desafios modernos e promover ambientes laborais sustentáveis e inclusivos.

## Bibliografia

AMADO, João Leal – Contrato de Trabalho, Noções Básicas, 4ª edição, Almedina, 2022

BENO, Michal - Working in the virtual world - an approach to the "home office" business model analysis. Journal of Interdisciplinary, 2018

CORDEIRO, António Menezes - Direito do Trabalho, Volume II - Direito Individual, Almedina, 2019, pág.65

FALCÃO, David; TOMÁS, Sérgio Tenreiro - Lições Direito do Trabalho, 12ª edição, Almedina, 2023

FERNANDES, António Monteiro - Direito do Trabalho, 22ª edição, Almedina, 2023

FERNANDES, FRANCISCO LIBERAL – O trabalho e o tempo: comentário ao Código do Trabalho, Universidade do Porto – Reitoria, 2018

GOULART, Joselma Oliveira - Teletrabalho: Alternativa de trabalho flexível, Brasília: Senac, 2009

LEITÃO, Luís Menezes – Direito do Trabalho, 8ª edição, Almedina, 2023

MARTINEZ, Pedro Romano – Direito do trabalho, 10ª edição, Almedina, 2022

MARTINEZ, Pedro Romano - Trabalho subordinado e trabalho autónomo: Estudos do instituto de direito do trabalho, Volume I, Almedina, 2001

MOREIRA, Teresa Coelho – As novas tecnologias de informação e comunicação: Um admirável mundo novo do trabalho, in Estudos em homenagem ao Prof. Doutor Jorge Miranda, Volume VI, Coimbra editora, 2012

MOREIRA, Teresa Coelho – Direito do Trabalho na Era Digital, 2ª edição, Almedina, 2023

PENA, Oscar – Metaversos. La gran revolución imersiva, Anaya, 2022

RAMALHO, Maria do Rosário Palma - Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais, 9ª edição, Almedina, 2022

RAMALHO, Maria do Rosário Palma - Tratado do Direito do Trabalho, Parte IV – Contratos e regimes especiais, 2ª edição, Almedina, 2023

REBELO, Glória - Estudos de Direito do Trabalho, Edições Sílabo, 2019

REBELO, Glória – O trabalho na Era Digital – Estudos laborais, 2ª edição, Almedina, 2022

REDINHA, Maria Regina – A noção de teletrabalho na Lei 83/2021, de 6 de dezembro – in Revista Questões Laborais nº 60, Coimbra: Almedina, 2022

## Referências Eletrónicas

AFONSO, Pedro – Teletrabalho: Quais as consequências para a saúde mental? Cartas ao Editor, Act Med Lisboa, 2021. Disponível em: <https://www.actamedicaportuguesa.com/revista/index.php/amp/article/download/15735/6280>

BAERT, Stijn – The covid-19 crisis and telework, Institute of labor economics, 05/2020. Disponível em: <https://www.iza.org/publications/dp/13229/the-covid-19-crisis-and-telework-a-research-survey-on-experiences-expectations-and-hopes>

BARATA, Mário Simões - O regime jurídico do teletrabalho em Portugal, Revista Ibéria, Vol. I, 2020. Disponível em: <https://revistaibericadodireito.pt/index.php/capa/article/view/37>

BENTLEY, T. A., TEO, S. T. T., MCLEOD, L., TAN, F., BOSUA, R., & GLOET, M. - The role of organisational support in teleworker wellbeing: A socio-technical systems approach. Applied Ergonomics, 2016. Disponível em <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S000368701530048X?via%3Dihub>

BLOOM, Nicholas – Our Research shows working from home-work, in moderation. The guardian, 1-5. Disponível em: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2021/mar/21/research-working-from-home>

CAÑADAS SÁNCHEZ, Francisco Javier - Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico laboral, Universidade de Granada, Espanha, 2017, pág. 96. Tese de Doutoramento. Disponível em: <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/48771/2675244X.pdf?sequence=6&isAllowed=y>

CHESNEY, T., CHUAH, Swee-Hoon, HOFFMANN, Robert - A study of gamer experience and virtual world behaviour. Interacting with Computers, Australia, 2014. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/275387261\\_A\\_Study\\_of\\_Gamer\\_Experience\\_and\\_Virtual\\_World\\_Behaviour](https://www.researchgate.net/publication/275387261_A_Study_of_Gamer_Experience_and_Virtual_World_Behaviour)

COELHO, Bárbara do Rosário – A aplicabilidade do regime jurídico do teletrabalho ao trabalho através das plataformas digitais, Escola Superior de Tecnologia e Gestão, Leiria, 2020. Tese de Mestrado. Disponível em: <https://iconline.ipleiria.pt/handle/10400.8/5571>

COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS – Livro verde, viver e trabalhar na sociedade de informação, 1997. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:51996DC0389&from=GA>

COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU – Jornal da União Europeia (I), 9/06/2021. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=OJ:C:2021:220:FULL&from=EN>

DIAS, Isabel Valente - Teletrabalho pós pandemia, que futuro? Advocatus de 30 de setembro de 2021, pág.22. Disponível em:

[https://www.mlqts.pt/xms/files/site\\_2018/Imprensa/2021/Advocatus\\_AO\\_IVD\\_T\\_eletrabalho\\_pos\\_pandemia\\_que\\_futuro\\_30SET2021.pdf](https://www.mlqts.pt/xms/files/site_2018/Imprensa/2021/Advocatus_AO_IVD_T_eletrabalho_pos_pandemia_que_futuro_30SET2021.pdf)

DGS - Vigilância da Saúde dos Trabalhadores Expostos a Fatores de Risco Psicossocial no Local de Trabalho, Guia Técnico nº3, Lisboa, setembro 202. Disponível em: [https://www.dgs.pt/ficheiros-de-upload-2013/pnso\\_guia3-pdf.aspx](https://www.dgs.pt/ficheiros-de-upload-2013/pnso_guia3-pdf.aspx)

Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20/06/2019. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=PT>

EU-OSHA – Teletrabalho durante a pandemia covid-19: riscos e estratégias de prevenção, ISBN: 978-92-9479-540-3, Luxemburgo, 2021. Disponível: <https://osha.europa.eu/en/publications/teleworking-during-covid-19-pandemic-risks-and-prevention-strategies>

EUROFOUND - Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates, Luxembourg 2022. Disponível em: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef22032en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef22032en.pdf)

EUROFOUND - Hybrid work in Europe: Concept and practice, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2023. Disponível em: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef22011en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef22011en.pdf)

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK – Review of trends and drivers of change in information and communication technologies and work location, 2016. Disponível em: <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/foresight-new-and-emerging-occupational-safety-and-health-risks-associated-information-and>

EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION - Voluntary Agreement on Telework, 2002. Disponível em: [https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2019-09/Telework\\_ETUC%20interpretation%20guide%20-%20EN.pdf](https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2019-09/Telework_ETUC%20interpretation%20guide%20-%20EN.pdf)

FALCADE Andressa, KRASSMANN Aliane, HERPICH Fabrício - Metodologia de Avaliação de Mundos Virtuais Educacionais: uma proposta segundo critérios tecnológicos e pedagógicos, CINTED-UFRGS, 2014. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/renote/article/view/50334/31418>

GOMES, José, CONGO, José - Realidade Virtual vs Realidade Aumentada. Disponível em: <http://web.tecnico.ulisboa.pt/ist182015/cmul/index.html>

GREENPEACE – How Covid-19 working routines can save emissions in a post Covid-19 world, Berlin, August 2020, p.27. Disponível em: [https://www.greenpeace.de/publikationen/2020-08-19\\_gpd\\_homeofficestudy\\_english.pdf](https://www.greenpeace.de/publikationen/2020-08-19_gpd_homeofficestudy_english.pdf)

IDC – Digital work transformation : Equipping the hybrid workforce across the world, 2021. Disponível em:

[https://s24.q4cdn.com/511786472/files/doc\\_downloads/2021/01/Poly-IDC\\_Equipping-Hybrid-Workforce-white-paper.pdf](https://s24.q4cdn.com/511786472/files/doc_downloads/2021/01/Poly-IDC_Equipping-Hybrid-Workforce-white-paper.pdf)

MARSDEN, Christopher T. Internet Co-Regulation: European Law, Regulatory Governance and Legitimacy in Cyberspace. Cambridge University Press: Cambridge, 2011, p. 9. Disponível em: [https://assets.cambridge.org/97811070/03484/frontmatter/9781107003484\\_frontmatter.pdf](https://assets.cambridge.org/97811070/03484/frontmatter/9781107003484_frontmatter.pdf)

MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE - The future of work after Covid-19, Relatório, fevereiro 2021. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19/pt-BR>

MUSK Elon , NEURALINK - Uma plataforma integrada de interface cérebro-máquina com milhares de canais, J Med Internet Res 2019;21(10):e16194, doi: 10.2196/16194P, MID: 31642810, PMCID: 6914248. Disponível em: <https://www.jmir.org/2019/10/e16194/>

MYSTAKIDIS, STYLANOS – Metaverse, University of Patras, Greece, February 2022. Disponível em: <https://www.mdpi.com/2673-8392/2/1/31>

NILLES, Jack - Traffic Reduction by Telecommuting: A Status Reviewed and Selected Bibliography, Ceo publication G88-5 (118), 1984, p.4. Disponível em : [https://ceo.usc.edu/wp-content/uploads/1988/05/1988\\_05-q88\\_5-Traffic\\_Reduction\\_by\\_Telecommuting.pdf](https://ceo.usc.edu/wp-content/uploads/1988/05/1988_05-q88_5-Traffic_Reduction_by_Telecommuting.pdf)

OCDE - Productivity gains from teleworking in the post COVID-19 era: How can public policies make it happen?, september 2020, Disponível em : <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/productivity-gains-from-teleworking-in-the-post-covid-19-era-a5d52e99/>

OIT, Guia Prático – Teletrabalho durante e após a pandemia Covid-19,2020. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_771262.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf)

OLIVEIRA, Matilde Figueiredo – Do direito à desconexão no contrato de trabalho, Universidade de Direito, Lisboa, Tese de Mestrado 2018. Disponível em: [https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/37336/1/ulfd136418\\_tese.pdf](https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/37336/1/ulfd136418_tese.pdf)

ORDEM DOS PSICÓLOGOS PORTUGUESES – A (In)Sustentabilidade do Teletrabalho, Revista, Abril 2021. Disponível em: [https://www.ordemdospsicologos.pt/ficheiros/documentos/insustentabilidade\\_teletrabalho.pdf](https://www.ordemdospsicologos.pt/ficheiros/documentos/insustentabilidade_teletrabalho.pdf)

PIRONTI, Rodrigo; KEPPEM, Mariana - Metaverso: novos horizontes, novos desafios. International Journal of Digital Law, Belo Horizonte, ano 2, n. 3, p. 57-67, set./dez. 2021. DOI: 10.47975/IJDL.pironti.v.2.n.3, pág.61. Disponível em: <https://journal.nuped.com.br/index.php/revista/article/view/v2n3pironti2021/638>

Portaria nº292-A/2023, 29 de setembro. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/portaria/292-a-2023-222239472>

PRR, Plano de Recuperação e Resiliência 2021 - Recuperar Portugal, Construindo o Futuro. Ministério do Planeamento, 335 pp. Disponível em:

<https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/governo/programas-de-acao-governativa/plano-derecuperacao-e-resiliencia>

Regulamento (UE) 2016/679, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27/09/2016. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A32016R0679>

Regulamento (UE) 2021/1119 do Parlamento Europeu e do Conselho de 30 de junho de 20221 que veio alterar Regulamento (CE) 401/2009 e (UE) 2018/1999. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021R1119&from=FR>

Resolução de Ministros n.º 96/99, de 26 de agosto. Disponível em: <https://dre.tretas.org/dre/105227/resolucao-do-conselho-de-ministros-96-99-de-26-de-agosto>

Resolução do Conselho de Ministros n.º 55/2020, 31 de julho de 2020. Disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/comunicacao/documento?i=estrategia-para-ainovacao-e-modernizacao-do-estado-e-da-administracao-publica-2020-2023>

Resolução do Parlamento Europeu, 21 de janeiro de 2021, recomendações à Comissão sobre o direito a desligar. Disponível em: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021\\_EN.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_EN.html)

ROCHA, Cristina; DUARTE, Ana Paula; GONÇALVES, Ana Maria – Efeitos do Teletrabalho no impacte ambiental associado ao transporte dos trabalhadores do LNEG, LNEG, agosto de 2022. Disponível em: [https://repositorio.lneg.pt/bitstream/10400.9/4027/1/2022\\_CRocha%20et%20al\\_Policy%20brief%20Impacte%20teletrabalho.pdf](https://repositorio.lneg.pt/bitstream/10400.9/4027/1/2022_CRocha%20et%20al_Policy%20brief%20Impacte%20teletrabalho.pdf)

SERRANO, Marcus, ENS, Barrett, IRANI, Pourang - Exploring the Use of Hand-To-Face Input for Interacting with Head-Worn Displays, University of Manitoba and University of Toulouse, 2014. Disponível em: [https://hci.cs.umanitoba.ca/assets/publication\\_files/CHI14-HTF.pdf](https://hci.cs.umanitoba.ca/assets/publication_files/CHI14-HTF.pdf)

SANTOS, Susana Ferreira - As perspetivas civis do contrato de trabalho - o teletrabalho subordinado: seu estudo nos ordenamentos jurídicos português e espanhol, Universidade da Coruña, Tese de Doutoramento 2015, pág. 17 Disponível em: [https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/15003/SantosGil\\_SusanalsabeIPintoFerreirados\\_TD\\_2015.pdf](https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/15003/SantosGil_SusanalsabeIPintoFerreirados_TD_2015.pdf)

SANTOS, Susana Ferreira - O Yin Yang da prestação subordinada em regime de teletrabalho. XI Congresso Internacional de Ciências Jurídico-Empresariais. O Direito do Trabalho e as Empresas. Atas, 2017. Disponível em: [https://bibliotecadigital.ipb.pt/bitstream/10198/16553/1/O%20Yin%20Yang%20da%20prestacao%20subordinada%20em%20regime%20de%20teletrabalho\\_CI\\_CJE\\_2017.pdf](https://bibliotecadigital.ipb.pt/bitstream/10198/16553/1/O%20Yin%20Yang%20da%20prestacao%20subordinada%20em%20regime%20de%20teletrabalho_CI_CJE_2017.pdf)

SANTOS, Susana Ferreira – Os meios de vigilância à distância, Revista Luso, 2017, pág.105. Disponível em:

[https://bibliotecadigital.ipb.pt/bitstream/10198/16552/1/Os\\_meios\\_vigilância\\_à\\_distância\\_RLBDC\\_25\\_março\\_2017.pdf](https://bibliotecadigital.ipb.pt/bitstream/10198/16552/1/Os_meios_vigilância_à_distância_RLBDC_25_março_2017.pdf)

TEIXEIRA, Eva Alves Leite Duarte – Teletrabalho vs Trabalho presencial: impactos psicossociais e familiares, Universidade do Porto, Dissertação de Mestrado 2021. Disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/145570>

UGT – Estudo sobre o teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura, 03/2023, pág. 10. Disponível em: [http://www.ugt.pt/Estudo%20teletrabalho%20e%20os%20seus%20desafios%20na%20nova%20conjuntura\\_280323.pdf](http://www.ugt.pt/Estudo%20teletrabalho%20e%20os%20seus%20desafios%20na%20nova%20conjuntura_280323.pdf)