

# O ENQUADRAMENTO LEGAL DO TELETRABALHO EM PORTUGAL<sup>1</sup>

DUARTE ABRUNHOSA E SOUSA

*Investigador do Centro de Investigação Jurídico-Económica  
da Faculdade de Direito da Universidade do Porto*

Fecha de recepción: 9/10/2016

Fecha de aceptación: 6/11/2016

**SUMÁRIO:** 1. ENQUADRAMENTO DO TELETRABALHO NO ORDENAMENTO JURÍDICO PORTUGUÊS. 2. CONCEITO LEGAL DE TELETRABALHO. 3. REGIME LEGAL DO TELETRABALHO. 4. RELAÇÃO DE SUBORDINAÇÃO NO TELETRABALHO. 5. O TELETRABALHO COMO INSTRUMENTO DE CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR. 5.1. Regime anterior às alterações previstas na lei n.º 120/2015, de 1 de setembro; 5.2. Regime posterior às alterações previstas na lei n.º 120/2015, de 1 de setembro; 5.3. Do direito de oposição ao pedido do trabalhador. 6. CONCLUSÕES.

**RESUMEN:** El teletrabajo es una forma de prestación laboral todavía poco utilizada en Portugal. Con el presente trabajo se pretende analizar el concepto de teletrabajo y su respectiva regulación en el ámbito del Derecho Portugués, así como el impacto que las recientes modificaciones legales puedan causar en el crecimiento de su aplicabilidad práctica. Además, el autor también refleja el concepto de subordinación jurídica en el teletrabajo.

.....

1 Este trabalho foi elaborado e apresentado no Congresso «Novas tecnologias e novas formas de trabalho no Direito Espanhol e no Direito Comparado» que teve lugar na Universidade de Santiago de Compostela nos dias 14 e 15 de abril de 2016. O autor agradece à Professora Lourdes Mella Mendéz todas as críticas e sugestões realizou no decurso da elaboração do presente trabalho.

**RESUMO:** O teletrabalho é uma forma de prestação laboral ainda muito pouco utilizada em Portugal. Com o presente trabalho pretende-se analisar o conceito de teletrabalho e respetiva regulação no âmbito do Direito português, assim como o impacto que as recentes alterações legislativas deste regime poderão ter no crescimento da sua aplicação prática. Para além disso, o autor pretende ainda refletir sobre o conceito de subordinação jurídica associado ao teletrabalho.

**ABSTRACT:** Telework is a form of work not very well used in Portugal. With the present paper the author aims to analyse not only the concept of telework and their legal framework in Portuguese Law, but also the impact that recent legislative changes will have in the growth of their use. Furthermore, the author intends to reflect about the concept of legal subordination regarding telework.

**PALABRAS CLAVE:** Teletrabajo, derecho del trabajo portugués; subordinación jurídica; flexibilización laboral.

**PALAVRAS-CHAVE:** Teletrabalho; direito do trabalho português; subordinação jurídica; flexibilização laboral.

**KEY WORDS:** Telework; Portuguese labour law; legal subordination; labour flexibility.

## 1. ENQUADRAMENTO DO TELETRABALHO NO REGIME LEGAL PORTUGUÊS

O reconhecimento legal do teletrabalho em Portugal é muito recente. Na verdade, apenas com a codificação da legislação laboral no Código do Trabalho de 2003<sup>2</sup> é que pela primeira vez foi regulamentado o teletrabalho. Ainda assim, o teletrabalho regulado neste Código limitava-se apenas àquele prestado no âmbito de uma relação de subordinação jurídica resultante de um contrato de trabalho e não em qualquer outra relação contratual similar<sup>3</sup>.

De acordo com G. DRAY, a introdução do teletrabalho no ordenamento jurídico português visou integrar um modelo de flexibilização laboral<sup>4</sup>. Assim, a incorporação legal do teletrabalho deve ser enquadrada num espírito de evolução legislativa no sentido de não só absorver as novas tendências de flexibilização, mas também de promover o recurso a novas tecnologias em contexto de trabalho. Neste contexto, resulta da exposição de motivos da proposta do Código do Trabalho de 2003 que a orientação que presidiu à sua elaboração respeitava a «abertura à introdução de novas formas de trabalho, mais adequadas às necessidades dos trabalhadores e das empresas». Desta forma, foi assumida a importância de ultrapassar as barreiras mais conservadoras das tradicionais relações de trabalho para um necessário ajuste a novas realidades laborais<sup>5</sup>.

2 Por Código do Trabalho de 2003 define-se a Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que, pela primeira vez, codificou grande parte da legislação laboral num único diploma legal.

3 Conforme sublinha G. DRAY, a regulamentação em causa não abrange, naturalmente, a prestação de serviços ou o trabalho no domicílio (cfr. *Código do Trabalho Anotado*, Almedina, 5.ª Edição, 2007, p. 455). Com efeito, ao contrário do teletrabalho, o trabalho ao domicílio é aplicável a Lei n.º 101/2009, de 8 de setembro, e «regula a prestação de atividade, sem subordinação jurídica, no domicílio ou em instalação do trabalhador, bem como a que ocorre para, após comprar a matéria-prima, fornecer o produto acabado por certo preço ao vendedor dela, desde que em qualquer caso o trabalhador esteja na dependência económica do beneficiário da atividade» (cfr. art. 1.º). Por outro lado, também GOMES, J., aponta para o facto da nova regulamentação apenas estabelecer as regras para o teletrabalho subordinado (cfr. *Direito do Trabalho - Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, 2007, pp. 736).

4 DRAY, G., assume o teletrabalho como fundamental numa «sociedade laboral hodierna, fruto do incremento da informática e das tecnologias de informação e de comunicação» (cfr. *ob. cit.*, pp. 455). Por outro lado, M. PALMA RAMALHO entendeu que a regulação da figura do teletrabalho em 2003 foi realizada de forma restritiva por ter deixado de fora o teletrabalho para subordinado e alguns casos de teletrabalho subordinado (cfr. «O novo Código do Trabalho - Reflexões sobre a proposta de lei relativa ao novo Código do Trabalho», em *Estudos de Direito do Trabalho*, Vol. I, Almedina, 2003, pp. 51).

5 Conforme bem sustenta J. GOMES, o teletrabalho assume-se como «uma superação de quadros tradicionais num ramo de direito em cuja génese foi fundamental o paradigma da fábrica, dispensando referências à unidade espacial e temporal que eram outrora essenciais» (cfr., *ob. cit.*, pp. 737).

Com a entrada em vigor do Código do Trabalho de 2009<sup>6</sup>, o legislador optou por manter, de uma forma global, o mesmo regime. Contudo, promoveu uma alteração sistemática, uma vez que passou a incluir o teletrabalho na secção IX relativa a modalidades de contrato de trabalho<sup>7</sup>. Portanto, estamos perante um contrato especial ao lado do contrato a termo resolutivo, trabalho a tempo parcial, trabalho intermitente, comissão de serviço e o trabalho temporário, quando anteriormente era uma secção autónoma do Código do Trabalho de 2003.

Pese embora o teletrabalho seja expressamente regulado na legislação portuguesa há mais de 13 anos, a sua aplicação prática residual faz com que não exista jurisprudência portuguesa relevante sobre este tema. Deste modo, o desenvolvimento prático do teletrabalho em Portugal está ainda numa fase embrionária.

## 2. CONCEITO LEGAL DE TELETRABALHO

Importa agora procurar perceber qual o atual conceito legal de teletrabalho no Direito do Trabalho Português. Para este efeito, o art. 165.º do Código do Trabalho em vigor procura fazer uma aproximação ao conceito de teletrabalho. Para este efeito, identifica como teletrabalho a prestação laboral realizada em cumprimento dos seguintes três requisitos, aparentemente cumulativos: i) regime de subordinação jurídica; ii) habitualmente fora da empresa; e iii) com recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

Em primeiro lugar, o requisito da subordinação jurídica é intrínseco a qualquer relação de trabalho, assumindo-se como um dos principais fatores diferenciadores do teletrabalho face a outras figuras como o contrato de prestação de serviços<sup>8</sup>. Contudo, mais à frente no presente estudo abordaremos este tema de forma mais detalhada.

Relativamente ao pressuposto da realização da atividade habitualmente fora da empresa, entendeu o legislador que o recurso ao teletrabalho não tem de ser exclusivo em todos os momentos da prestação de trabalho<sup>9</sup>. Desta forma, é possível ao trabalhador e

.....

6 O Código do Trabalho de 2009 resulta da publicação da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

7 Como nota M. PALMA RAMALHO, o teletrabalho está enquadrado na secção dedicada aos contratos de trabalho especiais. De acordo com esta autora, sobressaem necessariamente dois elementos essenciais do teletrabalho que o qualificam como um contrato de trabalho especial: i) necessidade de envolvimento de tecnologias de informação e comunicação e ii) distância do local de trabalho face às instalações da empresa (cfr. *Direito do Trabalho - Parte II - Situações Laborais Individuais*, Almedina, 3.ª Edição, 2010, pp. 322).

8 Quanto ao teletrabalho, LEAL AMADO, J., refere-se a um verdadeiro regime de *telesubordinação* (cfr. *O contrato de trabalho*, Coimbra Editora, 2009, pp. 149).

9 LEAL AMADO, J., identifica este pressuposto como o *elemento geográfico ou topográfico* do teletrabalho (cfr., ob. cit., p. 150). PALMA RAMALHO, J.Á. M., designa-o de *fator geográfico* devido à separação espacial entre o trabalhador e as instalações do empregador (cfr., *Direito do ...*, ob. cit., pp. 318).

empregador acordar um regime de carácter misto com prestação de trabalho na empresa e noutro local previamente determinado<sup>10</sup>. Todavia, parece evidente que tem de existir predominância do trabalho executado fora da empresa. Quanto a este ponto, o legislador português não determinou qualquer limite mínimo ou máximo, pelo que o critério ficará a cargo do intérprete. Imagine-se, por exemplo, um regime de trabalho em que o trabalhador apenas execute o trabalho com recurso a tecnologias de informação uma vez por semana ou recorra a uma bolsa de dias de trabalho para este efeito ao longo do ano. Estamos perante um regime de teletrabalho? Entendemos que sim, ainda que parcial. Conforme já exposto, o teletrabalho é uma ferramenta de flexibilização da prestação de trabalho, pelo que assumir estes exemplos como teletrabalho parcial não parece colidir com qualquer direito do trabalhador, antes pelo contrário<sup>11</sup>. Deste modo, o critério da frequência da prestação de trabalho fora da empresa não coincide com um regime de exclusividade de teletrabalho<sup>12</sup>. Não obstante, não podemos confundir teletrabalho com o mero recurso a novas tecnologias de forma esporádica, uma vez que neste caso não estamos verdadeiramente perante uma prestação em regime de teletrabalho. Pelo contrário, o que se verifica nesta última situação é um mero recurso a ferramentas de trabalho numa relação laboral tradicional.

Por outro lado, o facto da prestação de trabalho ter de ocorrer fora da empresa é adequado não só aos casos em que o trabalhador desempenha a sua atividade em casa ou noutro local por si determinado<sup>13</sup>, como também às situações em que existe uma «plurilocalização»<sup>14</sup> da prestação de trabalho. Desta forma, tem de existir uma diferença objetiva entre o local da prestação da atividade laboral e as instalações do empregador<sup>15</sup>.

Ainda quanto a este ponto, surge outra questão que assume aqui uma autonomia relevante - o facto de o legislador no Código do Trabalho em vigor recorrer ao concei-

10 Imagine-se por exemplo que é determinado que o trabalhador trabalha a partir de casa 4 dias por semana, tendo apenas que se deslocar à empresa num 5.º dia.

11 Naturalmente que desde que verificados os pressupostos do art. 168.º do Código do Trabalho referentes aos instrumentos de trabalho.

12 Neste mesmo sentido, DRAY, G., entende que «habitualmente» equivale a primordialmente, mas não em exclusivo (cfr. *Código do Trabalho Anotado*, Almedina, 9.ª Edição, 2013, pp. 419). Por outro lado, de acordo com o art. 166.º, n.º 5, al. d) do Código do Trabalho, também parece indicar neste caminho quando determina que «se o período previsto para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho for inferior à duração previsível do contrato de trabalho» o acordo de teletrabalho deve conter «a atividade a exercer após o termo de aquele período».

13 É comum a existência daqueles que são designados de centros comunitários de trabalho onde teletrabalhadores desempenham a sua atividade por conta de mais do que uma entidade (cfr. PALMA RAMALHO, M., «Direito do...», *ob. cit.*, p. 320 e REGINA REDINHA, M., «O teletrabalho», em *II Congresso Nacional de Direito do Trabalho - Memórias*, Almedina, 1999, p. 81-102).

14 Adere-se, desta forma, à expressão utilizada por REGINA REDINHA, M., quanto à gradual pluralidade de locais de trabalho num contexto de economia terciária (cfr. «Teletrabalho - Anotação aos artigos 223.ª a 243.º do Código do Trabalho de 2003», em *Working Paper*, p. 2, disponível em <https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/18698>).

15 REGINA REDINHA, M., refere-se a «separação geográfica entre o local de execução da prestação e o local, principal ou descentralizado, da organização empresarial ou de acolhimento físico do processo produtivo» (cfr. «Teletrabalho...», *ob. cit.*, pp. 2).

to de empresa e não de empregador para efeitos de teletrabalho<sup>16</sup>. Ora, no âmbito de uma relação laboral, o empregador pode ser uma pessoa singular ou coletiva, sendo que neste caso podem não ser necessariamente uma «empresa». Contudo, o legislador laboral português parece, por vezes, utilizar de forma indistinta o conceito de empresa e empregador. A subsecção IX do Código do Trabalho é intitulada de «o empregador e a empresa»<sup>17</sup> e estabelece os pressupostos do poder de direção, poder disciplinar, regulação de empresa, tipos de empresa e pluralidade de empregadores<sup>18</sup>. Não existe uma grande preocupação conceptual do legislador no sentido de definir os limites de cada conceito<sup>19</sup>. Assim, o facto de o legislador recorrer ao conceito de empresa no art. 165.º do Código do Trabalho, não nos parece que tenha querido impedir que possa existir uma relação de laboral em regime de teletrabalho com um empregador que assuma como pessoa singular ou até mesmo uma associação privada. Parece-nos, isso sim, uma mera utilização indistinta de empresa para identificar o empregador numa relação laboral<sup>20</sup> ao serviço de uma determinada organização no pleno desenvolvimento da sua atividade<sup>21</sup>. Estamos, pois, perante a identificação do credor da prestação de trabalho independentemente do seu estatuto jurídico<sup>22</sup>.

Por fim, a prestação de teletrabalho implica ainda que se recorra a tecnologias de informação e de comunicação<sup>23</sup>. Com a rápida evolução nos últimos anos, a panóplia de meios disponíveis ao serviço do empregador e trabalhador é cada vez maior, pese embora existam alguns exemplos clássicos. Na verdade, os computadores e o acesso à internet assumem-se como importantes veículos de transporte de informação e facilitadores do desenvolvimento de uma relação laboral em regime de teletrabalho. Todavia, como indica

.....

16 Resultava do art. 233.º do Código do Trabalho de 2003 que o teletrabalho consistia na prestação de trabalho «habitualmente fora da empresa do empregador».

17 Ao contrário do que acontecia com o Código do Trabalho de 2003 que designava a mesma subsecção como *empresas*.

18 cfr. art. 97.º e ss do Código do Trabalho.

19 O mesmo já não acontece no art. 551.º do Código do Trabalho respeitante identificação dos sujeitos responsáveis pela prática de infrações laborais onde o legislador procura garantir que no caso de os empregadores que sejam pessoas coletivas, a responsabilidade abranja também os administradores, gerentes e diretores.

20 Ao contrário do que acontecia na versão anterior do Código do Trabalho, uma vez que havia uma referência a empresa do empregador que se aproximava de uma abordagem com distinção terminológica.

21 Quanto a este ponto, MONTEIRO FERNANDES, A., chama a atenção para a necessidade de compreender 3 noções distintas: i) empresa, como organização articulada de meios produtivos; ii) empresário, enquanto *promotor, titular e interessado e direto da atividade*; e iii) empregador como adquirente contratual da disponibilidade da força de trabalho do trabalhador (cfr. *Direito do Trabalho*, 15.ª Edição, Almedina, 2010, pp. 263).

22 LOBO XAVIER, B., sublinha que é importante para o Direito do Trabalho a identificação precisa do credor da prestação de trabalho, pelo que será sempre a pessoa singular ou a sociedade comercial, empresa pública ou associação privada e não os respetivos órgãos societários (cfr. *Manual de Direito do Trabalho*, Verbo, 2011, pp. 378).

23 MONTEIRO FERNANDES, A., considera «débil e vaga» o recurso do legislador à expressão *tecnologias de informação e de comunicação* por entender que não é suficientemente esclarecedora (cfr., *ob. cit.* p. 461). LEAL AMADO, J., este recurso a tecnologias de informação e comunicação são o elemento tecnológico e instrumental do teletrabalho (cfr., *ob. cit.*, p. 150). Por sua vez, de acordo com PALMA RAMALHO, M., estamos perante o fator funcional do teletrabalho (cfr., *ob. cit.*, pp. 318).

M. REGINA REDINHA, também os próprios telefones, telemóveis, faxes e GPS permitiram a evolução do teletrabalho<sup>24</sup>.

Nos últimos anos, os tablets e smartphones têm assumido uma importância extrema no desenvolvimento das relações de trabalho, uma vez que quase que conseguem condensar num único dispositivo um conjunto de valências, tais como e-mail, GPS, comunicação móvel, videoconferência, máquina fotográfica, ferramentas de cálculo, entre outras<sup>25</sup>. O recurso a estas ferramentas permite que não seja essencial a presença física de um trabalhador nas instalações do seu empregador. No fundo, para determinadas funções o trabalhador precisará somente de um computador portátil ou tablet e telemóvel para desenvolver de forma eficaz a sua atividade.

Posto isto, não obstante o art. 165.º do Código do Trabalho promover uma aproximação do legislador quanto ao conceito de teletrabalho, mais não faz do que determinar três critérios de aplicação do respetivo regime. Por este motivo, parece apontar J. GOMES para a ausência de uma «definição genericamente reconhecida» de teletrabalho quando comparando as soluções legais encontradas em alguns países e o próprio Acordo Quadro sobre Teletrabalho<sup>26</sup>. Neste mesmo sentido, entende A. MONTEIRO FERNANDES que identifica a solução legal portuguesa como «bastante defeituosa»<sup>27</sup>.

O Acordo Quadro Europeu sobre o Teletrabalho, de 16 de julho de 2002, também não ajuda muito a definir este conceito, uma vez que não vai muito mais longe daquilo que resulta do Código do Trabalho português.

Assim, pese embora o conceito de teletrabalho possa ainda ser bastante incompleto no âmbito da legislação portuguesa, certo é que já se encontra a percorrer um caminho que passará por um futuro reposicionamento. Para este efeito, será essencial que a sua aplicação prática cresça efetivamente<sup>28</sup>. As vantagens apontadas ao teletrabalho em termos de custo parece que não estão a ser suficientes para convencer quer os trabalhadores, quer os empregadores a recorrer a este regime<sup>29</sup>.

24 Cfr. REGINA REDINHA, M., *ob. cit.*, pp. 3.

25 Por este motivo, em contexto para além do teletrabalho, o recurso a *smartphones* a *tablets* tem suscitado a necessidade de discutir o direito do trabalhador a «desligar-se» da relação de trabalho.

26 Cfr. GOMES, J., *ob. cit.*, pp. 739.

27 Cfr. MONTEIRO FERNANDES, A., *ob. cit.*, pp. 460.

28 De acordo com estatísticas disponibilizadas pelo EUROFOUND relativas ao ano de 2010, em Portugal apenas 1,8% dos trabalhadores admitem estar envolvidos numa prestação em teletrabalho durante 25% do seu período normal de trabalho. Por outro lado, apenas 0,4% dos trabalhadores portugueses assumem o seu envolvimento numa prestação laboral em teletrabalho no decurso de quase todo o período normal de trabalho. Os números médios dos países da União Europeia são, respetivamente, 7% e 1,7% (cfr. Relatório «Telework in the European Union», 2010, p. 5, disponível em [http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_files/docs/eiro/tn0910050s/tn0910050s.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn0910050s/tn0910050s.pdf)).

29 Como exemplifica MARIA ROSÁRIO PALMA RAMALHO, o teletrabalho tem como vantagem a redução dos custos das empresas com a manutenção de postos de trabalho e instalações (cfr., «Novas formas da realidade laboral: o Teletrabalho», em *Estudos de Direito do Trabalho*, Vol. I, Almedina, 2003, pp. 199).

### 3. REGIME LEGAL DO TELETRABALHO

**E**m primeiro lugar, a prestação laboral em regime de teletrabalho está subordinada à forma escrita, implicando a celebração de um contrato escrito onde devem ficar determinados elementos considerados essenciais para a sua concretização, a saber: i) identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes; ii) indicação da atividade a prestar pelo trabalhador, com menção expressa ao regime de teletrabalho e correspondente retribuição; iii) indicação do período normal de trabalho; iv) indicação da atividade a exercer após o termo da prestação em teletrabalho no caso do período previsto para este efeito ser inferior àquele que resulte do contrato de trabalho; v) identificação da propriedade dos instrumentos de trabalho, assim como do responsável pela respetiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e utilização; vi) identificação do «estabelecimento ou departamento da empresa» em cuja dependência fica o trabalhador e a quem deve reportar.

Estes são, portanto, os elementos que o legislador entende como fundamentais para a promoção de um devido esclarecimento das partes na celebração de um contrato de teletrabalho. Conforme refere JÚLIO GOMES, estamos perante *fontes de conflito* entre o trabalhador e o empregador que justificam ser reguladas contratualmente<sup>30</sup>.

Ao contrário do que acontecia anteriormente, a forma escrita deixou de ser condição da validade do contrato de teletrabalho para se assumir somente como uma exigência probatória. Na verdade, resultava do Código do Trabalho de 2003 que não se considerava sujeito ao regime de teletrabalho o contrato que não fosse celebrado por escrito ou que não contivesse referência expressa ao cargo ou função a desempenhar<sup>31</sup>. Atualmente, o Código do Trabalho limita-se a exigir o acordo escrito como meio de prova da estipulação do regime de teletrabalho<sup>32</sup>.

Parece ser digno de registo o facto de ser um pressuposto do contrato a identificação da atividade a ser prestada pelo trabalhador em regime de teletrabalho. Na verdade, é muito importante que seja delimitada a atividade em causa, uma vez que o teletrabalho pode não ser prestado em exclusivo. No limite, o trabalhador pode prestar uma atividade em teletrabalho e outra diferente nas instalações do empregador. Por outro lado, estando o trabalhador a realizar a sua prestação laboral no domicílio ou noutra local que não seja instalações do empregador, aumenta a relevância da identificação expressa do seu núcleo

.....

30 Cfr. GOMES, J., *ob. cit.*, pp. 747.

31 Cfr. art. 234.º, n.º 2 do Código do Trabalho de 2003. Esta solução era criticada por GOMES, J., que considerava «draconiana» a consequência da falta de foram por consistir em negar a existência de trabalho subordinado (cfr., *ob. cit.*, pp. 745, nota de rodapé 1859).

32 Cfr. art. 166.º, n.º 7 do Código do Trabalho em vigor.



funcional. Só assim o credor da prestação de trabalho poderá identificar o cumprimento dos deveres laborais por parte do trabalhador e este quais os limites a que deverá reportar a sua atividade.

No âmbito do teletrabalho, tendo em conta que muitas vezes é desenvolvido no domicílio do trabalhador, a indicação do período normal de trabalho torna-se um fator importante. Naturalmente que existem diversas tecnologias ao dispor do empregador para o controlo dos tempos de trabalho, contudo, a fronteira entre tempo de trabalho e descanso pode ser muito ténue<sup>33</sup>. Na realidade, numa relação de trabalho tradicional é muito mais fácil identificar os efetivos tempos de trabalho uma vez que implica a presença no local de trabalho por parte do trabalhador<sup>34</sup>. No teletrabalho, o controlo geralmente é efetuado através do acesso aos instrumentos de trabalho utilizados para a realização da prestação de trabalho. No entanto, entendemos que o teletrabalhador deverá ser abrangido pelas regras de registo de tempos de trabalho, nos termos previstos no art. 202.º, n.º 3 do Código do Trabalho. Com efeito, esta norma tem como objetivo assegurar que o trabalhador que preste trabalho no exterior da empresa «vise» o registo de tempos de trabalho imediatamente após o seu regresso. Alternativamente, o legislador permite que o trabalhador envie o registo devidamente visado para a empresa por forma a garantir que esta disponha de registo visado num prazo até 15 dias a contar da prestação do trabalho. Assim, entendemos que estão verificados os pressupostos da aplicação destas regras aos teletrabalhadores. Se se tratar de um regime misto, quando o trabalhador regressa à empresa promove o visto. Caso se trate de um regime exclusivo durante um período mais longo de tempo, o trabalhador deverá enviar para o empregador o registo devidamente visado em períodos de tempo inferiores a 15 dias.

A prestação do teletrabalho pode ainda ser limitada no tempo<sup>35</sup>, desde que assim resulte do contrato escrito. Neste caso, após o decurso de tempo previsto, a relação de trabalho passa a assumir o regime comum. Todavia, se este período for inferior à duração previsível do contrato de trabalho, tem de ser identificada a atividade a ser exercida após o termo da prestação de teletrabalho.

Ainda quanto aos elementos que devem constar do contrato escrito, o legislador dá



33 Como indica GOMES, J., de forma mais humorística, «numa visão idílica, tende-se mesma a descrever um mundo em que os teletrabalhadores se encontrariam nas praias com os seus computadores portáteis, realizando a prestação entre dois mergulhos» (cfr. *ob. cit.*, 737-738). No âmbito do teletrabalho, a realidade acaba por ser bastante diferente, pelo que a prestação de trabalho nestes termos pode dificultar a distinção efetiva de tempo de lazer e o tempo de trabalho.

34 Compete naturalmente ao empregador garantir o cumprimento das regras respeitantes ao registo de tempos de trabalho (cfr. art. 202.º do Código do Trabalho) e registo de trabalho suplementar (cfr. art. 231.º do Código do Trabalho).

35 No entanto, como aponta VAZ MARECOS, D., o legislador não estabeleceu nenhuma limitação quanto ao prazo máximo de duração da prestação de trabalho no regime de teletrabalho. Sugere, inclusivamente, que nada impede que seja acordado entre o empregador e o trabalhador a prestação de trabalho em teletrabalho durante 10 anos (cfr. *Código do Trabalho Anotado*, Coimbra Editora, 2.ª Edição, 2012, pp. 407).

particular ênfase à necessidade de identificar a propriedade dos instrumentos de trabalho. Para além disso, tem de ficar contratualmente determinado o responsável pela instalação e manutenção dos instrumentos de trabalho e pelo pagamento das respetivas despesas. Contudo, se esta informação não resultar do acordo, nos termos do disposto no art. 168.º do Código do Trabalho, presume-se que os instrumentos de trabalho referentes a tecnologias de informação e comunicação que sejam utilizados pelo trabalhador na execução do teletrabalho pertencem ao empregador. Esta presunção não abrange, portanto, outros instrumentos de trabalho. Desta forma, se o empregador facultar ao trabalhador, por exemplo, uma cadeira especialmente ergonómica para o escritório no domicílio do trabalhador, terá de provar a sua propriedade em caso de conflito entre as partes<sup>36</sup>.

O pagamento das despesas de manutenção e de consumo referentes a estes instrumentos de trabalho por parte de um empregador são um fator relevante que sublinha a natureza laboral do teletrabalho.

Por fim, o acordo escrito de teletrabalho implica ainda a indicação não só do estabelecimento ou departamento da empresa a que o trabalhador fica afeto, como também a identificação de um interlocutor do empregador a quem deve reportar. Esta obrigação visa sublinhar o carácter subordinado da relação de trabalho e a ligação funcional ao empregador. Para além disso, nos termos do art. 169.º, n.º 3 do Código do Trabalho, este requisito visa evitar o isolamento do teletrabalhador, uma vez que devem ser promovidos os contactos regulares com a empresa e demais trabalhadores.

O contrato para a prestação subordinada de teletrabalho é, à partida, consensual e pode ser celebrado *ab initio*, ou resultar simplesmente de uma modificação substancial de um contrato individual de trabalho em vigor<sup>37</sup>. Neste último caso, o regime acaba por ter algumas particularidades previstas no art. 167.º do Código do Trabalho. Assim, sendo o contrato para a prestação de teletrabalho superveniente, a sua duração inicial não pode ultrapassar um período máximo de três anos<sup>38</sup>. Para além disso está sujeito a um verdadeiro período experimental inicial de 30 dias, durante o qual qualquer das partes pode denunciar o contrato<sup>39</sup>. Caso a denúncia seja exercida ou se verificar qualquer

.....

36 Se tivermos em conta que a maior parte do teletrabalho é prestado a partir do domicílio do trabalhador, pode ser natural que haja uma partilha efetiva de alguns instrumentos de trabalho (como por exemplo uma mesa ou cadeira). No entanto, tendo em conta que o teletrabalho implica a utilização de tecnologias de informação e comunicação, à partida estes são adquiridos e instalados pelo empregador. Caso o empregador atribua outros instrumentos de trabalho ao trabalhador, deverá identificá-los no contrato para a prestação subordinada de teletrabalho.

37 PALMA RAMALHO, M., distingue estes dois conceitos como *teletrabalho externo* e *teletrabalho interno*, respetivamente (cfr. «Direto do...», *ob. cit.*, pp. 324).

38 Ou outro prazo superior ou inferior se resultar de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

39 O art. 167.º, n.º 2 do Código do Trabalho não identifica este período de 30 dias como período experimental, mas sim como o momento em que qualquer das partes pode denunciar o contrato para a prestação de trabalho subordinado. No entanto, parece-nos que o legislador ao determinar este período de tempo e a condicioná-lo a

outra causa da cessação do teletrabalho, o trabalhador retoma a prestação de trabalho comum. Enquanto no caso da denúncia das partes no período inicial de 30 dias parece evidente que o trabalhador regressa à sua atividade anterior, já no caso dos demais casos de cessação, o trabalhador retoma a prestação de trabalho nos termos previamente acordados<sup>40</sup>.

Após a entrada em vigor do contrato para prestação de teletrabalho, o teletrabalhador mantém os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores. Neste sentido, o legislador identifica de forma meramente exemplificativa que a manutenção destes direitos e deveres diz respeito a i) formação, promoção ou carreiras profissionais; ii) limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho; iii) segurança e saúde no trabalho; e iv) reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.

Ainda quanto à formação profissional, o teletrabalhador tem também o direito, caso seja necessário, de receber formação especificamente relacionada com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação.

Por fim, uma relação de teletrabalho, principalmente quando a prestação de trabalho é realizada no domicílio do trabalhador, pode promover alguma dificuldade de gestão da sua privacidade<sup>41</sup>. Desde logo, conforme já referimos, torna-se mais difícil distinguir os tempos de trabalho, assim como garantir o controlo efetivo dos tempos de trabalho prestados. A fronteira entre o tempo de repouso e de trabalho pode resultar da mera deslocação de uma divisão do domicílio para a outra. Daí que podem surgir casos em que o controlo do empregador sobre os tempos de trabalho pode tornar-se mais apertado ou até intrusivo. Por outro lado, admite-se que numa relação de teletrabalho o empregador pode promover visitas ao local de trabalho para controlar a atividade e os instrumentos de trabalho. No entanto, se o local de trabalho for o domicílio do trabalhador, estas visitas apenas podem ter lugar entre as 9h00 e as 19h00 e têm de ter a presença do próprio trabalhador ou de alguém por si designado<sup>42</sup>. Pretende o legislador evitar que o empregador possa aceder ao domicílio do trabalhador durante um período de tempo que se admite que seja fora do horário de trabalho e reservado à família e lazer.



30 dias de execução está a enquadrá-lo como um período experimental. Esta medida justifica-se porque estamos perante uma alteração substancial do contrato individual de trabalho com um elevado impacto não só para o trabalhador, mas também para o empregador. Por este motivo, entendemos que podem ser aplicáveis a este prazo as regras previstas no art. 113.º, n.º 2 do Código do Trabalho, afastando da contagem os dias de falta (ainda que justificada), de licença, de dispensa ou de suspensão do contrato. Em sentido aparentemente diferente, PALMA RAMALHO, M., classifica este período de 30 dias como um *direito ao arrependimento* (cfr. «Direto do...», *ob. cit.* pp. 365).

40 Ou em sentido diferente se assim resultar de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

41 Cfr. art. 170.º do Código do Trabalho.

42 Cfr. art. 170.º, n.º 2 do Código do Trabalho.

## 4. RELAÇÃO DE SUBORDINAÇÃO NO TELETRABALHO

Conforme já referido, o legislador português apenas regulamentou através do Código do Trabalho as relações de teletrabalho subordinado. Desta forma, independentemente do contrato para a prestação subordinada de teletrabalho ser originário ou superveniente, estamos sempre perante um contrato de trabalho especial.

Quanto a este ponto, o teletrabalho é o único contrato de trabalho que assume de forma formal que os instrumentos de trabalho podem não ser disponibilizados pelo empregador<sup>43</sup>. Ora, no regime comum, os instrumentos de trabalho devem ser facultados pelo empregador para o trabalhador. Aliás, nos termos do art. 12.º do Código do Trabalho, relativo à presunção de laboralidade, é considerado como uma característica do contrato de trabalho o facto dos equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertencerem ao beneficiário da atividade. Assim, admite-se no teletrabalho que o trabalhador com contrato de trabalho em vigor possa ser o proprietário dos instrumentos que utilize para exercer a sua prestação laboral.

Contudo, apesar desta situação excecional, ainda assim não está em causa a relação de subordinação entre o empregador e o trabalhador. Por este motivo, no art. 169.º o legislador estabelece a obrigação do empregador evitar o isolamento do teletrabalhador. Portanto, o teletrabalhador fica vinculado a um horário de trabalho, à execução da prestação em local previamente definido, à existência de controlo externo do modo da prestação, à obediência a ordens e a sujeição à disciplina do empregador. O que temos aqui é uma menor relação *face to face* com o empregador que pode ser facilmente substituída pelos meios tecnológicos atualmente disponíveis. Não é por este facto que a relação de trabalho deixa de ter uma verdadeira subordinação jurídica entre o empregador e o trabalhador. A única verdadeira variável é mesmo a localização da prestação de trabalho do teletrabalhador. Assim, como refere GLÓRIA REBELO, o facto de o empregador não estar perto do teletrabalhador no decurso da prestação da sua atividade não quer dizer que não possa exercer o seu poder de supervisão e de autoridade<sup>44</sup>.

43 Esta interpretação resulta de uma interpretação *a contrario* do art. 166.º, 5, al. e) e art. 168.º, n.º 1 do Código do Trabalho.

44 Cfr. REBELO, G., *Teletrabalho e privacidade, contributos e desafios para o direito do trabalho*, Editora RH, 2004, pp. 85. Também neste sentido, PINTO RODRIGUES, P., reforça o impacto da subordinação jurídica na relação de teletrabalho quando relembra que o Código do Trabalho estabelece a obrigação do teletrabalhador ficar na dependência de um estabelecimento ou departamento da empresa [cfr. «O Teletrabalho: Enquadramento Jus-Laboral», em MONTEIRO FERNANDES, A. (Dir.) *Estudos de Direito Trabalho*, Coimbra Editora, 2011, pp. 107].

## 5. O TELETRABALHO COMO INSTRUMENTO DE CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR

Resulta de senso comum que o teletrabalho pode ser um excelente instrumento para a conciliação da vida privada com a vida familiar. Desde logo porque pode permitir que um trabalhador possa exercer a sua atividade laboral por conta do empregador a partir do seu domicílio. Esta abordagem está sustentada num pendor fortemente contratual em que as partes de uma relação laboral chegam a um consenso no sentido de promover a realização da prestação de teletrabalho.

Contudo, nem todas as situações de teletrabalho têm de ser consensuais entre as partes. Na verdade, desde 2009 é possível que ao empregador seja imposto o teletrabalho. Vejamos:

### 5.1 Regime anterior às alterações previstas na Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro

Nos termos do disposto no art. 166.º, n.º 2 do Código do Trabalho, o trabalhador tem direito a passar a exercer a sua prestação laboral em regime de teletrabalho quando for vítima de violência doméstica e estarem verificados os pressupostos previstos no art. 195.º, n.º 1<sup>45</sup>.

A questão que se deve colocar é se esta remissão é total, ou seja, para todo o regime previsto no art. 195.º, n.º 1 ou apenas para o simples facto de se tratar de um trabalhador vítima de violência doméstica. Quanto a este ponto, entendemos que é importante constatar que o legislador refere no art. 166.º, n.º 2: «verificadas as condições previstas no n.º 1 do art. Artigo 195.º». Significa, pois, que a intenção não é remeter para um estatuto específico - trabalhador vítima de violência doméstica - mas sim para as condições de obtenção deste mesmo estatuto. Portanto, não temos grandes dúvidas que apenas pode ser imposto de forma unilateral o teletrabalho ao empregador no caso de estarem verificadas as condições previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1 do art. 195.º.

Resolvida esta questão, entendemos que caso o trabalhador vítima de violência doméstica pretenda impor a realização de teletrabalho, é necessário que faça o competente requerimento ao empregador e cumpra os seguintes pressupostos<sup>46</sup>: i) apresente queixa-

.....

45 Este artigo estabelece um regime que permite que o trabalhador vítima de violência doméstica possa impor ao empregador de forma temporária ou definitiva a transferência de local de trabalho.

46 VAZ MARECOS, D., pormenoriza como requisitos para imposição do teletrabalho os seguintes: i) o trabalhador seja vítima de violência doméstica, enquanto maus tratos físicos ou psíquicos por cônjuge, ex-cônjuge ou por pessoa com quem o trabalhador mantenha ou tenha mantido uma relação análoga à dos cônjuges; ii) coabite com o agente do crime de violência doméstica; iii) apresente queixa-crime pelo crime de violência doméstica; iv) queira iniciar a prestação de teletrabalho; v) a prestação do trabalho seja compatível com o regime de teletra-

crime contra o autor do crime de violência doméstica<sup>47</sup>; e ii) Saída da casa morada de família no momento em que inicie a prestação em teletrabalho<sup>48</sup>.

Esta norma inovadora em 2009 pretendeu tornar o teletrabalho como uma ferramenta de proteção do trabalhador em situações em que é vítima de violência doméstica. No fundo, temos aqui o esplendor da conciliação da vida privada com a vida profissional num contexto difícil para o trabalhador.

Se tivermos em conta as dificuldades associadas à vida de trabalhador vítima de violência doméstica, compreende-se a intenção do legislador atribuir-lhe o direito a realizar a prestação das duas tarefas profissionais em teletrabalho. Contudo, este direito não é absoluto. Na verdade, apenas pode ser imposto o teletrabalho no caso de ser compatível com a atividade desempenhada. Imagine-se, por exemplo, um trabalhador que desenvolve a sua atividade como vendedor num estabelecimento comercial que ficaria necessariamente sem funções caso pudesse impor ao empregador prestar teletrabalho<sup>49</sup>. Havendo esta incompatibilidade, é lícito ao empregador a recusa do pedido do trabalhador. Registe-se ainda que, neste caso em particular, apenas a incompatibilidade pode ser um fundamento de oposição do empregador do requerimento de teletrabalho e mais nenhum outro.

## 5.2. Regime posterior às alterações previstas na Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro

No decurso do ano de 2015, o legislador estabeleceu mais uma exceção ao regime tradicionalmente consensual do teletrabalho. Com efeito, foram acrescentados dois novos números ao art. 166.º que estabeleceram o direito à prestação subordinada de teletrabalho para trabalhador que tenha filhos com idade até três anos. Os pressupostos de aplicação deste novo regime especial são essencialmente dois: i) compatibilidade do teletrabalho

.....

balho; e vi) o trabalhador deixe a casa morada de família (cfr., *ob. cit.*, pp. 408).

47 Neste caso importa questionar se o teletrabalho pode ser imposto apenas com a apresentação de queixa-crime ou se será possível adquirir o mesmo direito com a obtenção do estatuto de vítima de violência doméstica nos termos do disposto no art. 14.º da Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro. O comprovativo de estatuto de violência doméstica pressupõe a apresentação prévia de queixa-crime. No entanto, no Código do Trabalho o legislador expressamente apresenta como requisito a apresentação da queixa-crime e não a aquisição deste estatuto. Portanto, o art. 166.º, n.º 2 do Código do Trabalho é menos exigente ao apenas requerer apresentação de comprovativo de promoção criminal. Para além disso, nos termos do art. 14.º, n.º 4 da Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro, é possível a aquisição do estatuto sem apresentação da competente queixa-crime, mas por intervenção do organismo da administração pública responsável pela área da cidadania e da igualdade de género. Por este motivo, entendemos que o critério previsto na al. a) do n.º 1 do art. 195.º do Código do Trabalho diz respeito apenas a *apresentação de queixa-crime*. Em sentido contrário, temos VAZ MARECOS, D., que entende que a prova pode ser realizada através da apresentação de queixa-crime ou comprovativo do benefício do estatuto de violência doméstica (cfr. *ob. cit.*, pp. 408).

48 Importa aqui referir que o art. 166.º, n.º 2 do Código do Trabalho faz uma mera remissão para o art. 195.º, n.º 1. Desta forma, este artigo faz referência à obrigação de saída da casa morada de família no momento em que se efetive a transferência. Assim, temos de tentar alcançar o melhor sentido desta norma, pelo que apenas será coerente concluir que tem de existir saída da casa morada de família pelo menos até o momento em que se inicie a realização da prestação laboral no regime de teletrabalho.

49 Neste caso, se o empregador tiver mais do que um estabelecimento, nos termos do art. 195.º pode impor a mudança de local de trabalho.

com a atividade laboral desempenhada pelo trabalhador; e que ii) o empregador disponha de recursos e meios para o desenvolvimento do teletrabalho<sup>50</sup>.

Enquanto no regime anteriormente mencionado é pretendido que o trabalhador possa proteger-se numa situação atípica de violência doméstica, neste caso, o legislador garante que qualquer trabalhador progenitor possa impor a prestação de teletrabalho ao empregador se tiver pelo menos um filho com idade inferior a três anos. Desta forma, é possível obter de forma otimizada a conciliação da vida familiar com a vida privada aumentando o período de tempo em que o trabalhador pode estar ausente do trabalho por motivos familiares. Assim, ao contrário do que acontece com a tendência legislativa de prolongamento de licenças para o exercício da parentalidade, como a parental inicial, aqui o que temos é a manutenção plena do trabalho e respetiva conjugação com a atividade laboral.

Com esta alteração, o legislador promoveu a possibilidade de os pais poderem trabalhar a partir de casa enquanto tiverem filhos de menor idade sem para que para esse efeito seja sobrecarregado o sistema de segurança social ou tenham de abdicar de rendimentos. Nesta medida, acreditamos que a introdução deste novo regime vai permitir um crescimento do teletrabalho em Portugal a médio prazo.

### 5.3. Do Direito de oposição ao pedido do trabalhador

Nos termos do disposto no art. 166.º, n.º 4, à partida, o empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador para a prestação de teletrabalho, quer tratando-se de vítima de violência doméstica, quer tratando-se de trabalhador com filhos com idade inferior a três anos. No entanto, esta norma é completamente contrariada pelo n.º 2 e n.º 3 do mesmo artigo, uma vez que impõe que o direito do trabalhador só é efetivo se se verificarem os seguintes critérios: i) trabalhador que tenha sido vítima de violência doméstica - critério de compatibilidade do teletrabalho com a atividade do trabalhador; ii) trabalhador com filhos com idade inferior a três anos - critério de compatibilidade de teletrabalho com a atividade do trabalhador e critério de existência de meios e recursos por parte do empregador.

Numa interpretação a contrario destas disposições legais concluímos que o empregador pode opor-se ao pedido de prestação de trabalho em regime de teletrabalho se não se verificarem os critérios mínimos previstos para cada uma das situações. Nesta medida, é mais garantístico o direito do trabalhador vítima de violência doméstica, uma vez que apenas pode ser exercida oposição por parte do empregador fundamentado na simples incompatibilidade da atividade laboral. Pelo contrário, tratando-se de um trabalhador com

.....

50 Este fundamento de recusa não existe no caso da vítima de violência doméstica, solução que parece inconcebível.

filho com idade inferior a três anos, o empregador tem mais um motivo para exercer o seu direito à oposição. Neste caso, o empregador pode também sustentar que não tem recursos e meios para permitir a prestação da atividade do trabalhador através do regime de teletrabalho.

Podemos discutir o impacto desta diferença. Na realidade, a situação de violência doméstica assume-se como mais urgente no quotidiano do trabalhador, daí que o legislador apenas parece querer evitar que seja imposto um teletrabalho que não tenha qualquer possibilidade prática de execução. No entanto, parece claramente faltar a possibilidade de o empregador poder exercer o direito de recusa, quando apesar de ser possível a sua prestação, este não possua meios e recursos para a aplicação do regime. Este direito do empregador deverá estar suportado na existência de impossibilidade técnica para o efeito<sup>51</sup> ou carência de meios financeiros<sup>52</sup>. Neste último caso, havendo dificuldades do empregador para garantir os meios adequados para a prestação de teletrabalho, admite-se que seja possível o trabalhador participar na disponibilização de instrumentos de trabalho que sejam por si detidos em condições a serem determinadas pelas partes.

Esta alteração legislativa pode promover a massificação do teletrabalho em Portugal tendo em conta que permite a imposição unilateral por parte do trabalhador num contexto perfeitamente comum em qualquer sociedade - parentalidade de um filho com idade até 3 anos. No entanto, admite-se que vai passar a ser um novo foco de conflito entre empregadores e trabalhadores que vai ter como resultado o aumento da jurisprudência sobre teletrabalho em Portugal<sup>53</sup>.

Por fim, importa ainda referir, quanto ao direito de oposição do empregador, que o legislador português cometeu um lapso relevante na parte relativa ao teletrabalho quando elaborou a Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro. Com efeito, como vimos, foi integrado no art. 166.º um novo n.º 3 com a manutenção dos demais números de forma sequencial. O problema é que o atual n.º 8<sup>54</sup>, que prevê o regime contraordenacional para a violação das regras previstas neste artigo, não foi devidamente atualizado. Assim, a alteração da sequência do art. 166.º faz com que atualmente apenas seja contraordenação o incumprimento



51 Imagine-se, por exemplo, que o trabalhador pretendia impor a prestação do teletrabalho no seu domicílio que seria um local onde o acesso à internet fosse tecnicamente impossível. No entanto, admite-se que os empregadores possam tentar sustentar que a prestação de teletrabalho não é tecnicamente possível por outros motivos, como por exemplo a proteção de informação sigilosa e sensível utilizada pelo trabalhador no exercício da sua atividade.

52 Quanto a este ponto, parece-nos que não bastará invocar a existência de um custo para a instalação das condições para prestação de teletrabalho, mas sim a inviabilidade e desproporcionalidade que tal custo poderá ter na realidade do empregador. Vamos pensar no exemplo de um empregador em grandes dificuldades económicas que não tem liquidez para facultar meios e recursos para garantir que o trabalhador pudesse prestar a sua atividade no regime de teletrabalho.

53 Parece importante sublinhar que a tramitação processual para a recusa do direito ao teletrabalho por parte de um empregador não está expressamente definida. No entanto, deverá passar pelo recurso a uma ação de simples apreciação com vista a garantir o reconhecimento judicial do direito de recusa por parte do empregador.

54 Na versão original era o n.º 7.



do requerimento de teletrabalho nos casos previstos nos números 3 e 4 (contraordenação grave e leve respetivamente). Entendemos que o objetivo do legislador seria sancionar o incumprimento dos números 2, 3 e 4 de forma expressa, mas não promoveu a devida atualização numérica no momento da alteração do artigo 166.<sup>o55</sup>. Desta forma, temos o cenário absurdo de ser imputável ao empregador uma contraordenação grave quando não permite a prestação de teletrabalho a trabalhador que o solicita com um filho com idade inferior a 3 anos, mas somente contraordenação leve se exercer oposição a este pedido. Pior ainda, por força do atual n.º 4, a recusa aplicação do regime de teletrabalho a um trabalhador vítima de violência doméstica será sempre uma contraordenação leve. Neste contexto, seria importante o legislador resolver com urgência este lapso tendo em conta que o teletrabalho será futuramente um foco de conflito entre trabalhador e empregador.

## 6. CONCLUSÕES

**F**ace ao exposto e tendo em conta uma abordagem consolidada do regime legal português do teletrabalho, podemos retirar as seguintes conclusões mais relevantes:

- a) O teletrabalho ainda não faz parte do ADN do mercado de trabalho Português, apesar de ter sido introduzido um regime legal expresso no Código do Trabalho desde 2003.
- b) O conceito legal de teletrabalho é imperfeito e assume conceitos vagos e genéricos que deveriam ser mais concretizados numa futura revisão do regime.
- c) Com a introdução de dois regimes de imposição unilateral do teletrabalho por parte do trabalhador, passou a ser possível utilizar este contrato especial de trabalho como instrumento de promoção da conciliação da vida privada com a atividade profissional.
- d) O novo regime de teletrabalho para trabalhadores com filhos com idade inferior a três anos poderá fazer finalmente crescer o número de teletrabalhadores em Portugal.
- e) Este novo regime poderá, contudo, tornar o teletrabalho como um foco de conflito entre o trabalhador requerente e o empregador que pretenda exercer o seu direito de recusa, estimando-se que promova o aparecimento de uma jurisprudência rica e interventiva.

.....

55 Se não fosse este o entendimento, significava que o legislador tinha intencionalmente decidido desvalorizar o incumprimento do requerimento de teletrabalho a um trabalhador vítima de violência doméstica.

- f) A prestação de atividade em regime de teletrabalho não impede a manutenção de uma relação de subordinação em que o empregador exerce a sua autoridade sobre o trabalhador.

**DUARTE ABRUNHOSA E SOUSA**

*Investigador do Centro de Investigação Jurídico-Económica*

*da Faculdade de Direito da Universidade do Porto*

[duarteousa@gmail.com](mailto:duarteousa@gmail.com)