

ADN do **Jurista**

Pensar Criticamente
Comunicar Eficazmente
Agir Eticamente



Trabalho Remoto e Direitos dos Trabalhadores

Inês Oliveira Ribeiro

Julho 2024

O Direito do Trabalho na Sociedade Atual

Sendo o Direito do Trabalho o ramo do direito que disciplina as “*relações laborais marcadas pela nota de subordinação jurídica, pelo dever de o prestador de trabalho obedecer às injunções patronais, pelo poder do credor de trabalho de comandar a atividade daquele*”¹, é sem dúvida inegável o impacto que este ramo possui na nossa sociedade, sendo os direitos dos trabalhadores os direitos de todos os indivíduos, pelo menos em algum ponto do seu percurso natural de vida. Desde os nossos tempos mais primitivos que o trabalho existe, como fator de evolução social, o que o torna parte integrante e inerente ao nosso quotidiano, razão que justifica a evolução e desenvolvimento de que este foi alvo.

É este que possui o poder necessário para assegurar que o tratamento, designadamente as condições de trabalho, dos trabalhadores é conforme aos valores constitucionalmente consagrados.

No entanto, quanto a este ramo considerado relativamente recente e um reflexo da sociedade que por ele se ordena, é relevante notar que as mudanças drásticas e modeladoras da nossa comunidade vão, por conseguinte, modelá-lo igualmente, como aliás assim se verificou com a pandemia do vírus Covid-19 que entre nós existe (ainda que, atualmente, de forma muito mais moderada) desde 2020, situação esta cuja análise é essencial para o que neste artigo se pretende expor.

De facto, a imposição de isolamento e distanciamento social trouxe para o Direito do Trabalho o desafio de ser tornado como regra algo que antes era considerado excecional e de pouca relevância prática: o teletrabalho ou trabalho remoto.

O Trabalho Remoto

O teletrabalho, cujas origens nominativas provém do grego “*telou*” (longe) e “*tripaliare*” (trabalhar), tornou-se, atualmente, uma nova realidade para grandes grupos empresariais que acabaram por o manter no funcionamento normal da sua empresa, ainda que haja desnecessidade de recorrer a tal num ponto de vista higiénico. Veremos, aqui, portanto, quais

¹ LEAL AMADO, João – In Direito do Trabalho, Relação Individual, Reimpressão 2021, Almedina, pp.29.

as particularidades que tornam este regime alvo de tão recente atenção por parte do nosso legislador.

Contexto de Surgimento

O conceito de teletrabalho não surgiu com a pandemia, pois já o nosso Código do Trabalho previa, em edições anteriores, a possibilidade de recurso a esta forma de trabalho e fazia tal desde 2003, após implementação do *Acordo Europeu sobre o Teletrabalho*. No entanto, só com a necessidade crescente de aplicação é que este instituto foi de certo modo remodelado², consagrando-se, hoje, um verdadeiro direito ao teletrabalho, bastante mais amplo e sendo notória a maior preocupação com os direitos dos trabalhadores sujeitos a este regime.

A crise sanitária mencionada provocou a necessidade de alterar os instrumentos de trabalho tidos por garantidos a cada dia a dia e “obrigou as empresas a reconhecer vantagens num modelo que sempre questionaram”³, algo que foi inclusive concluído e estudado pela **Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound)** através do seu estudo intitulado de “*Living, Working and Covid-19*”.

Pode afirmar-se uma verdadeira revolução digital do ramo do Direito do Trabalho e com ela a criação de um novo género de trabalhador-padrão.

Desde logo, surgiu a necessidade de rever a flexibilidade do horário de, ainda que controlado pela entidade patronal, pelo simples facto de que a prestação de trabalho em casa cria obstáculos para o trabalhador, tendo, por exemplo, em consideração a hipótese em que existem crianças que requerem cuidado e atenção durante a maioria do dia.

Por outro lado, a realização de trabalho remoto exigiu a utilização de meios tecnológicos e informáticos que até podiam ser completamente inutilizados no seio laboral anteriormente, mas que passaram a ser considerados essenciais à comunicação entre trabalhadores e entre trabalhadores e entidade patronal, o que sem dúvida causa uma enorme necessidade de

² Anteriormente, o teletrabalho era considerado de fraca implementação e quase exclusivamente aplicado a menores áreas da administração pública e do setor privado.

³ Cátia Mateus e Pedro Lima – In *Teletrabalho: como os grandes empregadores estão a pensar o futuro*, Expresso, 2020.

adaptação e tudo isto provoca a necessidade de educar quem não estava com estes familiarizado.

Para além disso, e excluindo desde logo o impacto que a própria pandemia teve, pois não é esse o nosso foco neste artigo, o mero recurso ao trabalho remoto, embora tenha permitido a continuação da prestação de trabalho por parte das empresas numa situação atípica, e assegurar como prioridade a própria saúde e segurança dos trabalhadores, não deixou de causar um impacto negativo na saúde mental e, por conseguinte, no bem-estar dos trabalhadores. Isto porque, deixam de ser tão nítidos os contornos entre o ambiente laboral e o ambiente familiar, o que é sem dúvida um fator desencandador de stress.

Alterações Legislativas e o seu Foco

Na sua fase de arranque, o trabalho remoto foi injusto para com os trabalhadores que se viam sujeitos a um olhar ainda mais atento do empregador enquanto, simultaneamente, sofriam o impacto que uma pandemia sempre provoca e procuravam conciliar os diversos papéis encenados enquanto confinados diariamente no mesmo espaço.

Foi necessário, portanto, que todos estes novos aspetos da vida laboral se encontrassem protegidos ao abrigo da lei, de modo que os trabalhadores vejam, como cais de partida, o respeito pela sua individualidade concretizado.

Assim sendo, surge, em 2021, a Lei do Teletrabalho⁴ que modificou o nosso Código de Trabalho e definiu o teletrabalho como “*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*”⁵, dependendo a implementação deste regime de acordo escrito.

Cabe analisar o que a nossa lei dita sobre este tão valioso método, sendo que, para tal, realizarei uma divisão dos pontos que considero cruciais, por motivos de clareza e simplicidade.

⁴ Lei n.º83/2021 de 6 de dezembro.

⁵ Redação do artigo 165.º, n.º1 do Código do Trabalho.

1. Horário de Trabalho

Começando a minha abordagem pelo aspeto base do horário de trabalho, este define-se pela *“determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal”*⁶.

A determinação e registo dos tempos de trabalho é obrigatório até para os trabalhadores que se encontram em trabalho *remote*. Assim o dita o art.202.º, acrescentando que o empregador deve *“manter o registo dos tempos de trabalho (...) em local acessível e por forma que permita a sua consulta imediata”*. Este registo não contém somente a hora de início e término, mas também as horas a que foram realizadas pausas no trabalho, se for caso de tal, o que pode ser mais conturbado em caso de trabalhadores que trabalham em regime online.

Isto porque, de facto, os empregadores não podem exigir uma conexão permanente, constantemente imediata dos seus trabalhadores nem podem colocar meios de vigilância no local de trabalho do trabalhador (que coincide, neste caso e regra geral, com o seu domicílio pessoal), pelo que aqui se deve entender que devem sim as tarefas propostas ser realizadas dentro do horário de trabalho, dentro daquilo que é razoável expectar, não sendo, no entanto, permitido ao empregador o controlo excessivo da atividade do trabalhador. Neste sentido prevê o artigo 169º-A, n. º5, que surgiu recentemente e que dita que *“o controlo da prestação de trabalho, por parte do empregador, deve respeitar os princípios da proporcionalidade e da transparência, sendo proibido impor a conexão permanente, durante a jornada de trabalho, por meio de imagem ou som”*.

Para além disso, direito muito importante e cuja menção não pode faltar é o direito ao descanso, que estabelece e enfatiza os limites da privacidade do trabalhador e impede o empregador de o contactar nos seus períodos de descanso⁷, procurando-se com tal reforçar a separação entre a vida profissional e a vida familiar, que nestes casos facilmente se funde.

⁶ Definição retirada do artigo 200.º, n.º1 do Código do Trabalho.

⁷ Desta forma consagra o artigo 170.º, n. º1 do Código do Trabalho que: *“O empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador, o horário de trabalho e os tempos de descanso e de repouso da família deste, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico”*.

2. Local de Trabalho

No caso do trabalho remoto, claro está que o empregador não pode ditar o sítio concreto em que o trabalhador irá habitualmente exercer a sua atividade, mas pode visitar o domicílio do seu funcionário para controlar a atividade laboral e o uso dos instrumentos do trabalho (como refere o artigo 170.º, n.ºs 2 e 3 do CT) desde que ele assim o permita e deste facto seja avisado com 24h de antecedência.

Adicionalmente, o empregador pode exigir a comparência do trabalhador a reuniões e ações de formação que, nos termos do artigo 169.º-A, n.º 2, “*exijam presença física*”, desde que tal seja comunicado com pelo menos 24h de antecedência.

3. Equipamento de Trabalho

Embora se verifique que, em tempos pandémicos, nem sempre tal ocorreu, muitas vezes porque seria um custo inesperado e insuportável para a entidade empregadora, a verdade é que a nossa lei garante o direito ao trabalho equalitativo ao estabelecer que o empregador “*é responsável pela disponibilização ao trabalhador dos equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho*”⁸ assim como à “*interação trabalhador-empregador*”.

Estes equipamentos podem ser mais específicos à atividade inerente, mas, na sua maioria, serão porventura dispositivos móveis como telemóveis e computadores. Neste caso, tem-se salvaguardado o poder de direção do empregador ao permitir que este defina o modo de utilização destes instrumentos de trabalho, podendo designadamente uma entidade patronal limitar o acesso a certos conteúdos ou impedir a utilização destes instrumentos para fins não profissionais.

Não obstante, note-se que este controlo não deve limitar o direito do trabalhador de tal forma que este se sinta completamente monitorizado através de programas ou plataformas existentes nestes equipamentos.

⁸ Redação do n.º1 do artigo 168.º do Código do Trabalho.

4. Pagamento de Despesas Adicionais

Para além das alterações realizadas em 2021 e que foram aqui relevadas, foram introduzidas várias alterações ao Código do Trabalho, no âmbito da nova Agenda do Trabalho Digno, alterações estas que entraram em vigor em maio de 2023 e que se debruçaram sobre cerca de 70 matérias, sendo uma deles precisamente o regime do teletrabalho e a sua melhor concretização.

É relevante a menção destas medidas como medidas que têm um impacto direto nos direitos e deveres dos trabalhadores, assim como nos direitos e deveres dos empregadores.

Conforme o exposto, o nosso artigo 168.º inova ao considerar como dignas de compensação integral pelo empregador de *“todas as despesas adicionais que, comprovadamente, o trabalhador suporte como direta consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho”*. Inserem-se aqui despesas com o consumo de eletricidade residencial, de internet ou despesas com computador ou equipamento informático equivalente pessoal, por exemplo.

Visa esta norma colocar o teletrabalhador numa posição não menos benéfica do que um outro trabalhador em regime presencial pelo facto de ver o seu rendimento reduzido com a necessidade do pagamento de despesas que um outro trabalhador, cujo local de trabalho seja nas próprias instalações da entidade patronal. De outra forma não poderá a lei dispor se desejarmos realmente respeitar os direitos destes novos trabalhadores em pé de igualdade com os restantes (artigo 169.º, n.º1 CT).

Vantagens e Beneficiários

Apesar do que foi aqui dito de carácter negativo, não se pode ignorar que a realização de trabalho por via remota apresenta inúmeras vantagens para as partes celebrantes. A título exemplificativo, o teletrabalho permite uma maior flexibilidade na gestão do tempo o que permite escolher a melhor altura para a realização de tarefas, dentro dos limites temporais, assim como em certos casos cria mais tempo para a vida pessoal do trabalhador que vê drasticamente reduzido o tempo perdido em transportações e demais preparações.

Para a entidade empregadora, o teletrabalho também significa uma notória redução das despesas e por vezes uma forma mais prática de coordenar e orientar a equipa profissional.

Com estas vantagens, no agora, o direito ao teletrabalho encontra-se consagrado numa norma própria, pertencendo este aos:

- Trabalhadores vítimas de violência doméstica que assim o desejarem desde que seja tal compatível com a atividade desempenhada (artigos 166.º-A, n.º1 e 195.º);
- Trabalhadores com filhos até aos 3 anos de idade (artigo 166º-A, n.º2, 1ª parte)⁹;
- Trabalhadores com filhos portadores de deficiência, doença crónica ou doença oncológica¹⁰ (artigo 166.º-A, n.º2, 2ª parte);
- Trabalhadores a quem tem sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal;

Quanto a estas hipóteses, não pode o empregador, possuindo meios para tal, recusar a prestação de teletrabalho, tendo ainda por base que a prestação de trabalho nesta modalidade não se mostra incompatível com a prestação laboral.

Conclusão

Por último, cabe-me mencionar que, apesar de acreditar ser faltoso o caminho prático que tem vindo a ser feito, e que porventura com a força dos tempos será melhor trabalhado e delineado, a verdade é que não se pode deixar de dar mérito àquilo que consiste, a meu ver, numa mudança de paradigma jurídico que veio provar como importante um regime que antes era desvalorizado e que veio sempre se preocupando com os direitos destes trabalhadores que veem a sua situação laboral virada do avesso e necessitam da bussola jurídica que os norteie neste percurso.

⁹ Pode tal direito ser estendido até aos 8 anos de idade do filho nos casos previstos pelo artigo 166.º-A, n.º3.

¹⁰ Desde que tal seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador para tal possua recursos e meios.

Bibliografia

Cátia Mateus e Pedro Lima – In “Teletrabalho: como os grandes empregadores estão a pensar o futuro”, Expresso, 2020.

Teresa Alexandra Coelho Moreira – “Algumas Questões sobre o Direito à Desconexão dos Trabalhadores”, 2019.

João Leal Amado – “Direito do Trabalho, Relação Individual”, Reimpressão 2021, Almedina.