

# A (r)evolução do teletrabalho e as ameaças à cibersegurança

The (r)evolution of telework and threats to cybersecurity



**Liliana Fernandes<sup>\*a</sup> e Joana Brás<sup>\*b</sup>**

<sup>\*a</sup>Mestre em Solicitadoria, Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra, Coimbra, Portugal, lilianamotafernandes@gmail.com.

Código ORCID: 0009-0009-0852-2157

<sup>\*b</sup>Professora Adjunta Convidada, Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra, Coimbra, Portugal, jbras@iscac.pt.

Código ORCID: 0009-0009-7413-2691

**Resumo** O presente artigo delimita o regime jurídico do teletrabalho, no setor privado, e a importância da cibersegurança em contexto laboral. A globalização e os progressos tecnológicos ocasionam grandes avanços e transformações no mundo laboral - designadamente, no teletrabalho - mas também espoletam ameaças que importam acautelar - em particular, a segurança da informação. O mundo do trabalho está progressivamente em transformação. O vírus SARS-CoV-2 e a pandemia inerente tiveram um forte impacto no paradigma laboral. Esta conjuntura originou mudanças na organização do trabalho, sobretudo na aplicação sem precedentes do teletrabalho em Portugal. As recentes alterações legislativas ao regime jurídico do teletrabalho no Código do Trabalho evidenciam a sua (r)evolução. A análise destas normas permite refletir acerca da sua aplicação atual e, em especial, acerca do futuro, das oportunidades e dos desafios inerentes.

**Palavras-chave:** Teletrabalho. Globalização. Segurança da Informação. Vírus SARS-CoV-2. Futuro.

**Abstract** This article refers to the legal regime of telework, in the private sector, and the importance of cybersecurity in the work context. Globalization and technological progress bring advances and transformations in the world of work - namely, in telework - but they also originate threats that must be prevented - in particular, information security. The world of work is progressively changing. The Covid-19 pandemic had a strong impact on the labor paradigm. These circumstances originated deep changes in work organization, especially in the unprecedented application of teleworking in Portugal. The recent legislative changes to the legal regime of telework in the Labor Code manifest this preoccupation. The analysis of the legal frame allows a reflection on the current regimen and, in particular, on the future opportunities and inherent challenges.

**Keywords:** Telework. Globalization. Information security. SARS-CoV-2 Virus. Future.

**Sumário:** 1. Introdução. 2. O atual regime jurídico do teletrabalho. 2.1 Noção de teletrabalho. 2.2 Acordo para prestação de teletrabalho. 2.3 Direitos e deveres das partes contratuais. 2.2.1 Igualdade de tratamento. 2.3.2 Equipamentos e sistemas. 2.3.3 Privacidade do teletrabalhador e controlo do empregador. 3. As vulnerabilidades da segurança da informação em contexto de teletrabalho. 4. Vantagens e desvantagens do regime de teletrabalho. 5. Conclusões. Bibliografia.

## 1. Introdução

A globalização e os progressos das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) possibilitam o recurso a novas formas de organização do trabalho. Desta forma, o mundo do trabalho encontra-se em constante transformação e atualização.

O conceito de teletrabalho surgiu em 1973, introduzido por Jack Nilles, considerado o “pai do teletrabalho”.<sup>1</sup> A evolução da sociedade originou um enquadramento diferente na aplicação do teletrabalho. Inicialmente surgiu para limitar as deslocações para o trabalho, face ao impacto da crise petrolífera, e, nos anos seguintes, para aumentar a produtividade e também a flexibilidade.

No sentido de garantir uma maior segurança aos trabalhadores em teletrabalho, foi instituído o Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho, em 2002. E Portugal foi o primeiro país da Europa a introduzir, no Código de Trabalho de 2003, o regime jurídico do teletrabalho, no setor privado. Em 2009, sofreu modificações que vigoraram até à introdução da recente Lei n.º 83/2021, de 06 de dezembro.

Atualmente, o regime jurídico do teletrabalho constitui elevada pertinência no âmbito do Direito do Trabalho. Por conseguinte, relevam os direitos e deveres das partes contratuais e as vantagens e desvantagens inerentes à aplicação do teletrabalho.

A pandemia da COVID-19 desencadeou diversas mudanças e trouxe novas perspetivas acerca do teletrabalho. Os benefícios e obstáculos identificados no passado (recente) transformaram-se. As vulnerabilidades da segurança da informação acentuaram-se, constituindo uma forte ameaça, sobretudo para a aplicação do teletrabalho. Neste contexto, serão identificadas algumas soluções que permitam prevenir o impacto dos riscos associados.

O despertar para uma nova realidade laboral acarreta inúmeros desafios.

Em suma, no presente artigo pretende-se coadjuvar na compreensão das particularidades do regime de teletrabalho, evidenciando os progressos recentes e a sua aplicabilidade futura.

## 2. O atual regime jurídico do teletrabalho

A Lei n.º 83/2021, de 06 de dezembro veio modificar o regime de teletrabalho. Trata-se de uma lei recente, em vigor desde o dia 01 de janeiro de 2022, que introduziu alterações ao Código do Trabalho e à Lei n.º 98/2009, de 04 de setembro.

Em termos gerais, a consagração desta Lei foi, a nosso ver, satisfatória<sup>2</sup>. Após a experiência de teletrabalho vivenciada na pandemia, especulou-se que o teletrabalho seria o futuro do trabalho, por ser uma modalidade de trabalho com propensão para se intensificar. Por um lado, o regime jurídico carecia de atualização pelo que, neste sentido, a introdução da nova lei tornou-se fundamental até mesmo para reforçar os direitos dos teletrabalhadores. Por outro lado, constatamos que a celeridade com que foi apresentada originou algumas imprecisões que podem provocar diversas interpretações.

### 2.1 Noção de teletrabalho

A noção de teletrabalho está definida no artigo 165.º do Código do Trabalho como a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, sendo que o local não é determinado por este e é necessário o recurso a tecnologias de informação e comunicação.

À luz do acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 21

<sup>1</sup> Jack Nilles sublinha, na obra *Strategies for Managing the Virtual Workforce*, que a Internet constitui a grande mudança e as tecnologias de comunicação a via para executar o teletrabalho. Cfr. Nilles, Jack. (1998). *Strategies for Managing the Virtual Workforce*. John Wiley & Sons, Inc., p. 69.

<sup>2</sup> Defendíamos a necessidade premente de uma consolidação rigorosa e concreta do regime jurídico do teletrabalho no Código do Trabalho. Cfr. Fernandes, Liliana. (2021). *A (r)evolução do teletrabalho: modalidade de contrato contemporânea*. Coimbra Business School | ISCAC, p. 68.

de outubro de 2019, a subordinação jurídica é definida como o “dever legal do trabalhador acatar e cumprir as ordens e instruções que, em cada momento, lhe sejam dirigidas pelo empregador, emitidas por este no uso do seu poder de direção da empresa, diretivas essas que são vinculativas para aquele devido à obrigação de obediência consagrada na lei”.<sup>3</sup>

Portanto, o contrato de trabalho “tem como objeto a prestação de uma atividade e, como elemento típico e distintivo, a subordinação jurídica do trabalhador”, nos termos do acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 21 de janeiro de 2009.<sup>4</sup>

O local em que o teletrabalhador realiza o seu trabalho pode não ser o domicílio. Existem outras modalidades para prestar a atividade em teletrabalho.

A lei reconhece-o no suprarreferido artigo, porque o local não é determinado pelo empregador, não existindo a obrigatoriedade de se reconhecer o local de trabalho como o domicílio. O trabalhador também pode alterar o local de trabalho previsto no contrato, mediante acordo escrito com o empregador, nos termos do n.º 8 do artigo 166.º do CT, revelando, assim, as diversas formas de exercer o regime de teletrabalho. E, no n.º 2 do artigo 170.º do CT, é reforçada esta ideia (“*Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador (...)*”).

É possível identificar dois critérios<sup>5</sup>: o critério do local, que abrange não só o teletrabalho no domicílio<sup>6</sup>, como também em telecentros<sup>7</sup> (como os centros-satélite e os *telecottages*)<sup>8</sup> e o teletrabalho móvel<sup>9</sup> e o critério da forma de comunicação ou ligação à empresa, que engloba o teletrabalho em contacto informático direto e permanente com a empresa (*online*) e o teletrabalho em que não é necessário o contacto permanente com a empresa (*offline*).

## 2.2 Acordo para prestação de teletrabalho

Os artigos 166.º e 166.º-A (aditado ao Código do Trabalho) apresentam um carácter inovador, pois determinam as especificidades do acordo para prestação de teletrabalho, de forma mais detalhada do que a lei anterior, e reconhecem quem tem direito a exercer a sua atividade em teletrabalho, podendo abranger mais trabalhadores com este direito.

Em primeiro lugar, para ser possível implementar o regime de teletrabalho é obrigatório celebrar um acordo escrito, que tanto pode estar integrado no contrato de trabalho inicial, como ser autónomo em relação a este. Esta exigência ocorre para prova de estipulação deste regime, consistindo numa formalidade *ad probationem*.

No caso de o trabalhador recusar a proposta de acordo de teletrabalho do empregador, esta recusa não pode ser causa de despedimento ou de processo sancionatório, nem necessita de ser fundamentada. Pelo contrário, se a proposta de acordo for feita pelo trabalhador, que desempenha uma atividade compatível com o regime de teletrabalho e a empresa dispuser de recursos, o empregador só pode recusar por escrito e fundamentar a recusa.

No acordo deve ficar definido se o teletrabalho terá um carácter permanente ou alternativo em termos de períodos de trabalho à distância e de trabalho presencial. Nesta última opção, a lei parece consagrar a possibilidade de o teletrabalho ser realizado em regime híbrido ou misto.

Para além disso, o acordo de teletrabalho pode ter: duração determinada, que não pode exceder seis meses e renovar-se automaticamente por iguais períodos, se as partes não declararem por escrito (até 15 dias antes do seu término) que não pretendem renovar; ou duração indeterminada e qualquer das partes pode fazê-lo cessar por escrito, com efeitos no 60.º dia posterior e, neste caso, o trabalhador retoma a atividade em regime presencial. Existe ainda o

<sup>3</sup> Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 21 de outubro de 2019, processo 227/18.9T8MTS.P1 (relator Rita Romeira) in <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/ee8f-6630f92978b8802584bf003afe5?OpenDocument>. Acedido e consultado em 01 de setembro de 2022.

<sup>4</sup> Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 21 de janeiro de 2009, processo 08S2470 (relator Vasques Dinis) in <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/b5c23e9ac66b4fd58025754c0051a3a5?OpenDocument&Highlight=0%2Cinspec%C3%A7%C3%A3o-geral%2Ctrabalho>. Acedido e consultado em 01 de setembro de 2022.

<sup>5</sup> Rebelo, Glória. (2019). *Estudos de Direito de Trabalho*. Edições Sílabo, p. 211.

<sup>6</sup> O teletrabalho no domicílio é distinto do tradicional trabalho no domicílio. Em primeiro lugar, o teletrabalho não é, apenas, executado no domicílio, assumindo outras modalidades e, em segundo lugar, é necessário o recurso às TIC que permitem o estabelecimento da subordinação jurídica entre as partes do contrato. Em contrapartida, o trabalho no domicílio tradicional abrange, maioritariamente, atividades manuais e artesanais (v.g. alfaiates). Cfr. Amado, João Leal. (2019). *Contrato de Trabalho – Noções Básicas*. 3ª Edição. Edições Almedina, p. 135.

<sup>7</sup> O teletrabalho prestado num telecentro consiste naquele cuja estrutura é partilhada por teletrabalhadores sem relação entre si, de modo telemático, ligados à mesma empresa ou a diversas empresas. Cfr. *ibid.*, p. 136.

<sup>8</sup> Os centros ou escritórios satélites e os *telecottages* são distintos, na medida em que, nos primeiros, os teletrabalhadores são todos da mesma empresa, partilhando o espaço e o equipamento necessários no exercício da sua atividade e, nos segundos, podem coexistir teletrabalhadores vinculados a diversos empregadores, situados, normalmente, na periferia dos centros urbanos. Cfr. Quintas, Hélder e Paula. (2016). *Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho*. 5ª edição. Coimbra: Almedina, p. 75.

<sup>9</sup> O teletrabalho móvel, nómada ou itinerante pode ser realizado em local improvisado. Por exemplo, quando o teletrabalhador está a trabalhar a partir de um hotel, de um automóvel ou de um comboio. Cfr. Rebelo, Glória. (2019). *Estudos de Direito de Trabalho*. Edições Sílabo, pp. 211 e 212.

direito de, nos primeiros 30 dias, qualquer das partes poder denunciar o acordo.<sup>10</sup>

Concluimos que, no que concerne à duração do contrato de trabalho, estipulada no artigo 167.º do CT, existiram algumas modificações, pois no CT anterior o contrato não podia exceder três anos, no caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, e no artigo em vigor pode ter duração indeterminada, mas com possibilidade de cessação. Presentemente, o contrato deve conter a identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes, o local de trabalho do teletrabalhador, o período normal do trabalho diário e semanal, o horário de trabalho, que não era obrigatório incluir à luz do CT de 2009, a atividade contratada e categoria correspondente, a retribuição, incluindo prestações complementares e acessórias, o proprietário dos instrumentos de trabalho e o responsável pela sua instalação e manutenção, já não sendo feita menção ao responsável pelo pagamento das despesas. Outra das novidades diz respeito à periodicidade e ao modo de concretização dos contactos presenciais (alíneas a) a h) do n.º 4 do artigo 166.º do CT).

Nos termos do artigo 166.º-A do CT têm direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, os trabalhadores: Vítimas de violência doméstica (quando o teletrabalho é compatível com a atividade desempenhada), nos termos do artigo 195.º do CT;

Com filho com idade até 3 anos (quando o teletrabalho é compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios);

Com filho até 8 anos de idade, embora com algumas ressalvas. Este direito só pode ser exercido nos casos em que ambos os progenitores reúnam condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho, desde que o mesmo seja exercido por ambos em períodos sucessivos de igual duração num prazo de referência máxima de 12 meses e nos casos de famílias monoparentais ou situações em que apenas um dos progenitores, comprovadamente, reúne condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho, desde que não corresponda a trabalhador de microempresa;

Com estatuto de cuidador informal não principal, sendo necessária a comprovação, e pelo período máximo de quatro anos seguidos ou interpolados (quando o teletrabalho é compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios).

Nestas situações, o empregador não pode opor-se ao

pedido do trabalhador, com exceção do trabalhador com estatuto de cuidador informal não principal. Neste caso, pode opor-se quando não estejam reunidas condições ou perante exigências imperiosas do funcionamento da empresa. A violação dos direitos supramencionados constitui contraordenação grave.

## 2.3 Direitos e deveres das partes contratuais

### 2.3.1 Igualdade de tratamento

O teletrabalhador tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores da empresa com a mesma categoria ou função idêntica, como estipula o artigo 169.º do CT.

Estes direitos e deveres dizem respeito, nomeadamente a formação, promoção na carreira, limites da duração do trabalho, períodos de descanso, férias pagas, proteção da saúde e segurança no trabalho, reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais e acesso a informação das estruturas representativas do trabalhador.

A retribuição do teletrabalhador deve ser equivalente à auferida em regime presencial, com a mesma categoria e função idêntica. Este tem ainda o direito a participar presencialmente em reuniões efetuadas nas instalações da empresa, quando convocado pelas comissões sindicais e intersindicais ou pela comissão de trabalhadores e tem direito a integrar o número de trabalhadores da empresa para efeitos relativos a estruturas de representação coletiva, assim como a candidatar-se a estas estruturas.

A Lei n.º 83/2021 de 06 de dezembro também procedeu à alteração do regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais (Lei n.º 98/2009, de 04 de setembro), no que diz respeito à definição do local de trabalho para efeitos de acidente de trabalho.

Nos termos do artigo 8.º da Lei n.º 98/2009, de 04 de setembro, considera-se acidente de trabalho aquele que se verifique “no local e no tempo de trabalho e produza direta ou indiretamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte”. Face à recente alteração, nos casos de teletrabalho ou trabalho à distância, passou a considerar-se como local de trabalho aquele que conste do acordo de teletrabalho.<sup>11</sup>

<sup>10</sup> De acordo com Guilherme Dray e Palma Ramalho trata-se de um “direito de arrependimento”, que desempenha um papel similar ao do período experimental. Cfr. Martinez, Pedro Romano *et al.* (2020). *Código do Trabalho Anotado*. 13.ª Edição. Edições Almedina, p 436 e Ramalho, Maria do Rosário Palma. (2010). *Direito do Trabalho, Parte II - Situações Laborais Individuais*. 3.ª Edição. Almedina, p. 365.

<sup>11</sup> Deste modo, deve-se estabelecer uma “presunção de causalidade, *“juris tantum”* entre o acidente e as suas consequências”, nos termos do acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 01 de junho de 2017, processo 919/11.3TTTCBR-A.C1.S1 (relator Ferreira Pinto), in a6a8025813300321ab2?OpenDocument. Acedido e consultado em 07 de julho de 2022.

Parece-nos evidente que o legislador pretendeu reforçar a necessidade de se estipular o local de trabalho do teletrabalhador no acordo de teletrabalho para, consequentemente, ser possível averiguar a existência de um nexo de causalidade entre o acidente de trabalho e a ocorrência de lesões (no tempo e local de trabalho) e, assim, ser possível limitar as responsabilidades inerentes.

Outra das matérias relacionadas com o teletrabalho, fonte de acesa discussão e debate durante o período pandémico e que ainda suscita diferentes interpretações por carecer de menção expressa na lei é o **direito ao subsídio de refeição**.

Uma parte da doutrina defende que o teletrabalhador não deve receber este subsídio, pois este teria como finalidade compensar o trabalhador por tomar a refeição fora da residência. Esta posição é reforçada e fundamentada no acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 27 de novembro de 2018, que determina que o subsídio de refeição “tem natureza de benefício social e destina-se a compensar os trabalhadores das despesas com a refeição principal do dia em que prestam serviço efetivo, tomada fora da residência habitual.”.<sup>12</sup>

Porém, o legislador ainda não clarificou a obrigatoriedade do pagamento do subsídio de refeição ao teletrabalhador, constituindo, por isso, uma situação crítica numa lei que visa atualizar e consolidar o regime do teletrabalho. Na nossa opinião, e salvo melhor entendimento, o pagamento deste subsídio deve ser obrigatório, atendendo à igualdade de direitos e deveres do teletrabalhador para com os restantes trabalhadores (conforme o artigo 169.º do CT). A questão não se deve basear no facto de o trabalhador tomar ou não a refeição fora da sua residência, já que, por exemplo, existem trabalhadores que tomam as suas refeições nas instalações da empresa<sup>13</sup> e o pagamento do subsídio de refeição não é contestado (sendo que também não é obrigatório por lei). Este subsídio é uma forma de compensar os gastos com a refeição.

Além disso, tendo em consideração que existem muitos trabalhadores a receber o salário mínimo nacional, cremos que o não pagamento do referido subsídio irá agravar a

sua situação económica e, consequentemente a economia do país (numa perspetiva abrangente e relacionada com o ininterrupto aumento do custo de vida).

### 2.3.2 Equipamentos e sistemas

A responsabilidade de disponibilizar equipamentos e sistemas necessários para o trabalhador realizar o seu trabalho e poder interagir com o empregador constituiu um dos obstáculos à aplicação estável do teletrabalho durante a pandemia. Duas razões estão na origem desta dificuldade: Em primeiro lugar, o CT de 2009 definia no artigo 168.º uma presunção ilidível ou *iuris tantum*<sup>14</sup> de que os instrumentos de trabalho, referentes às TIC, utilizados pelo trabalhador, pertenciam ao empregador. Mas, em tempos extraordinários, alguns empregadores não conseguiram disponibilizar, de imediato, instrumentos de trabalho aos seus trabalhadores, e muitos destes estavam desprovidos de ferramentas tecnológicas para exercer a atividade ou tiveram de utilizar os seus próprios meios que não eram apropriados. Paralelamente, surgiu a dúvida de quais os instrumentos de trabalho que poderiam estar incluídos; e Em segundo lugar, desconhecia-se que despesas deveriam ser consideradas para efeitos de pagamento, que se pressupunha ser assegurado pelo empregador, se nada fosse indicado no contrato. Seria somente a internet? Ou a eletricidade e o telefone também? De que forma seria efetuado o cálculo para o devido pagamento?

Na realidade, ao contrário do que seria de esperar face à evolução do regime jurídico do teletrabalho, estas questões continuam sem ter resposta clara e concreta, e as incertezas quanto a esta matéria persistem.

No atual artigo 168.º do CT a responsabilidade pela disponibilização dos equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho por parte do trabalhador é imputada ao empregador. No acordo celebrado deve ficar especificado se estes instrumentos são fornecidos diretamente ou adquiridos pelo trabalhador com a concordância do empregador acerca das suas características e preços.

Quanto às despesas, o legislador mencionou, de forma expressa, que são compensadas pelo empregador todas as

<sup>12</sup> Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 27 de novembro de 2018, processo 12766/17.4T8LSB.L1.S1 (relator Ribeiro Cardoso), in <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f-003fa814/750bd12a547539c0802583530040b717?OpenDocument> Acedido e consultado em 07 de outubro de 2022.

<sup>13</sup> De acordo com Paulo Duarte Santos, desde a última crise económica que os trabalhadores começaram a levar e a tomar as suas refeições nas instalações do empregador e tal prática “nunca colocou em causa o pagamento do subsídio de refeição” in Santos, Paulo Duarte. (2020). *Outros temas entre a Legislação Covid-19 e o Código do Trabalho*. Covid-19 – Implicações na Jurisdição do Trabalho e da Empresa. CEJ, p. 182. Disponível em [http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/eb\\_Covid\\_Trabalho2020.pdf](http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/eb_Covid_Trabalho2020.pdf)  
E, Paula Quintas acrescenta que com “a abolição do pagamento do subsídio de refeição, poderia pensar-se que se aboliria também tal necessidade”, in QUINTAS, Paula. 07 de abril de 2020. “O regime do teletrabalho excecional e o subsídio de refeição”. Artigo do Observatório Almedina. Disponível em <https://observatorio.almedina.net/index.php/2020/04/07/o-regime-do-teletrabalho-excecional-e-o-subsidio-de-refeicao/>

<sup>14</sup> Martínez, Pedro Romano et al. (2020). *Código do Trabalho Anotado*. 13.ª Edição. Edições Almedina, p. 437.



despesas adicionais que o trabalhador tenha como direta consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos para realizar o trabalho, incluindo-se acréscimos de custos de energia e da rede instalada no local de trabalho e custos de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas. A compensação deverá ser paga imediatamente após a realização das despesas do trabalhador, bastando que o trabalhador comprove que teve estas despesas adicionais.

A nova redação da lei define o significado de **despesas adicionais**, considerando-as como aquelas que correspondem à aquisição de bens e/ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes de celebrar o acordo para prestação de teletrabalho e aquelas que teve em comparação com as despesas homólogas do mesmo mês do último ano anterior à aplicação do acordo. Esta compensação não é um rendimento para o trabalhador, mas sim um custo para o empregador, para efeitos fiscais.

Contudo, o cerne da questão subsiste: como calcular as despesas adicionais? Propomos, para tal, algumas considerações.

Atualmente, a maioria das pessoas utiliza pacotes de TV e Internet, logo torna-se impossível calcular as despesas adicionais efetivas que o teletrabalhador tem (de rede instalada) como consequência da realização do seu trabalho. Esta dificuldade será acrescida se, exemplificativamente, coabitarem vários trabalhadores em regime de teletrabalho e para empresas diferentes.

Numa tentativa de colmatar estas incertezas, a Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) emitiu algumas orientações, que podem ter um “efeito espelho nas relações de direito laboral privado”.<sup>15</sup> Assim, veio determinar que se deve considerar no período normal de trabalho diário de cada trabalhador, as necessidades que o trabalho de cada um exige para utilizar a rede, entre outros fatores, devendo ter em atenção os princípios da não duplicação da compensação das despesas, da proporcionalidade e da adequação. Por uma questão de certeza e segurança jurídica, é aconselhado o estabelecimento prévio de um acordo de pagamento entre os vários empregadores e os respetivos trabalhadores.<sup>16</sup>

Porém, desta forma, a empresa poderá ter acesso não

só aos dados pessoais dos seus trabalhadores como de outros trabalhadores, o que coloca em causa, acreditamos, a proteção dos dados pessoais<sup>17</sup> dos mesmos.

Apesar do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD) determinar a licitude do tratamento que seja necessário para a concretização de um contrato no qual o titular dos dados é parte, ou para diligências pré-contratuais a pedido do titular dos dados (artigo 6.º, n.º 1, al. b)), esta sugestão é, a nosso ver, de difícil aplicabilidade prática, tanto para os teletrabalhadores como para os empregadores.

De igual forma, não nos parece um propósito idóneo o facto de o legislador entender que se deve comparar as despesas homólogas do trabalhador no mesmo mês do último ano anterior à aplicação do acordo para prestação de teletrabalho, porque não é referido em que moldes será feita a comparação. Por isso, subentendemos que, no mês homólogo do ano anterior, o trabalhador já deveria estar vinculado à empresa, para evitar a existência de diversos abusos. Neste âmbito, no ano anterior já estavam muitos trabalhadores em teletrabalho, logo, se o empregador comparar as despesas do presente mês de março de 2022 com as despesas do mês de março de 2021 poderá não haver um grande acréscimo.

Com o objetivo de tentar solucionar estas questões, algumas empresas defendem o estabelecimento de um valor fixo para estas despesas adicionais. A Lei n.º 83/2021, de 06 de dezembro procurou ser flexível a este respeito, mas esta flexibilidade tornou-se prejudicial e, neste momento, podemos referir que estamos perante uma verdadeira lacuna da lei.

A prova exigida de despesas adicionais é complexa. Deste modo, defendemos, no cenário atual, a fixação de um valor mensal justo e adequado para as partes contratuais sentirem mais segurança e mais estabilidade na aplicação do regime de teletrabalho. Salientamos um valor justo e adequado para evitar situações de conflito em que, a título exemplificativo, o valor mensal fixo pago possa ser inferior ao comprovado valor das despesas adicionais.

Em suma, no que respeita ao cálculo para pagamento destas despesas adicionais, as modificações legislativas ficaram muito aquém das expectativas.

<sup>15</sup> Jornal Público. (11 de fevereiro de 2022). *Teletrabalho: envio de e-mail sem exigir resposta imediata não viola direito a desligar*, in <https://www.publico.pt/2022/02/11/economia/noticia/envio-email-exigir-resposta-imediata-nao-violado-direito-desligar-1995193>

<sup>16</sup> Informação disponibilizada pela DGAEP, in <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=b8a129f3-8eb7-4b56-932f-f084b9abab44&ID=74000000>

<sup>17</sup> O Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho - Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD) - determina no n.º 1 do artigo 4.º que os dados pessoais consistem em “qualquer informação, de qualquer natureza e independentemente do respetivo suporte, incluindo som e imagem, relativa a uma pessoa singular identificada ou identificável (‘titular dos dados’); é considerada identificável a pessoa que possa ser identificada direta ou indiretamente, designadamente por referência a um número de identificação ou a um ou mais elementos específicos da sua identidade física, fisiológica, psíquica, económica, cultural ou social”.

Atualmente, existe uma proposta aprovada que prevê a alteração da lei no âmbito do contrato de teletrabalho mediante a determinação de um valor fixo como forma de compensação das despesas adicionais. Caso não exista acordo quanto a esse valor, o cálculo será feito por comparação com o último mês de trabalho em regime presencial. Trata-se, por isso, de uma iniciativa que visa solucionar alguns dos problemas existentes e incentivar os trabalhadores e as empresas a aplicar este regime de trabalho.<sup>18</sup>

### 2.3.3 Privacidade do teletrabalhador e controlo do empregador

As recentes alterações do regime de teletrabalho também incidiram sobre os direitos de privacidade e de controlo do trabalhador e do empregador, respetivamente. Consagraram-se deveres especiais para o empregador, destacando-se, desde logo, o dever de abstenção de contacto no período de descanso e deveres especiais para o trabalhador.

O empregador tem o dever de respeitar a privacidade do trabalhador, o horário de trabalho, os tempos de descanso<sup>19</sup> e de repouso da família deste e proporcionar-lhe boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e psíquico, nos termos do artigo 170.º do CT. Verificamos, de imediato, que a nova lei adicionou o horário de trabalho como forma de reforçar este direito do trabalhador e o dever do empregador o respeitar.

Se estivermos perante um teletrabalhador que presta a sua atividade no domicílio, é exigido um aviso prévio de 24 horas e a concordância do trabalhador para que haja visita ao seu local de trabalho. Esta visita só pode ser efetuada na presença do trabalhador durante o horário de trabalho acordado e com o objetivo de controlar a atividade laboral e os instrumentos de trabalho, de forma adequada e proporcional.

Encontra-se completamente vedado ao empregador a possibilidade de captura e utilização de imagem, de som, de escrita, de histórico ou o recurso a outros meios de controlo que interfiram no direito à privacidade do trabalhador (caso contrário, trata-se de uma contraordenação muito grave). Esta norma do artigo 170.º do CT constitui uma novidade pertinente, pois procura prevenir, de forma expressa, o controlo abusivo do empregador no regime de teletrabalho. Durante a pandemia o recurso a meios de vigilância ilícitos<sup>20</sup> e o recurso a softwares que permitem o controlo detalhado do trabalho efetuado apresentou-se preocupante.

Neste contexto, a lei determina o dever de o empregador respeitar os princípios da proporcionalidade e da transparência para controlar a prestação de trabalho e proíbe a existência de conexão permanente (artigo 169.º-A do CT). A organização é o alicerce para o teletrabalhador. Exemplificando, quando ocorrem reuniões de trabalho à distância ou ações de formação presenciais devem ser agendadas com, pelo menos, 24 horas de antecedência. Nestes casos, o empregador pode exercer os seus poderes de direção e controlo<sup>21</sup> através dos equipamentos e sistemas de comunicação e informação afetos à atividade do trabalhador, desde que este conheça os procedimentos previamente e com respeito pela privacidade.

Dito isto, existem **deveres especiais que o empregador deve cumprir** (n.º 1 do artigo 169.º-B do CT), designadamente, deverá informar o trabalhador, quando necessário, acerca das características e do modo de utilização de todos os dispositivos, programas e sistemas adotados para acompanhar a sua atividade. Deve abster-se de contactar o trabalhador no período de descanso e diligenciar no sentido de reduzir o isolamento do trabalhador promovendo contactos presenciais com as chefias e restantes trabalhadores, com intervalos não superiores a dois meses. Deve garantir ou custear ações de manutenção e de correção de avarias do equipamento e dos sistemas utilizados no teletrabalho, bem como consultar o trabalhador, por escrito, antes de introduzir mudanças nos equipamentos e sistemas, nas

<sup>18</sup> Jornal de Negócios. (20 de dezembro de 2022). *Acordos de teletrabalho vão poder ter valor fixo para compensar despesas*, in <https://www.jornaldenegocios.pt/economia/emprego/lei-laboral/detalhe/acordos-de-teletrabalho-vaopodertervalorfixoparacompensardespesas>

<sup>19</sup> O acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 24 de janeiro de 2018, processo n.º 2066/15.0T8PNF.P1 (Relator: Domingos Morais) determina que o "momento limite entre o 'tempo de trabalho' e o 'tempo de descanso' é aquele em que o trabalhador adquire o domínio absoluto e livre da gestão da sua vida privada". E, a "disponibilidade do trabalhador ao serviço do empregador, 24 horas por dia, 6 dias por semana, viola o direito do trabalhador 'ao repouso e aos lazeres', pessoais e familiares, previsto no artigo 59.º, n.º 1, alínea d), da Constituição da República Portuguesa (CRP)", in <http://www.dgsi.pt/trp.nsf/56%e7121657f91e80257cda00381fd6cd2c4a6745adb2a8025822e00407c51?OpenDocument&Highlight=0,teletrabalho> Acedido e consultado em 04 de junho de 2022.

<sup>20</sup> O acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 27 de maio de 2010, processo n.º 467/06.3TTCB.R.C1.S1. (relator: Sousa Grandão) estipula que "a utilização de meios de vigilância será sempre ilícita (ainda que com aviso prévio da sua instalação feito ao trabalhador), desde que tenha a finalidade de controlar o desempenho profissional do ou dos trabalhadores, só sendo, pois, lícita a sua utilização quando a tal finalidade se não destine e, outrossim, se destine à protecção e segurança de pessoas e bens ou quando as exigências inerentes à natureza da actividade o justifiquem, caso em que se torna imprescindível o cumprimento pela empregadora do dever de informar o trabalhador.", in <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/ab22ee9a58a0bcd9802577530029f953?OpenDocument>. Acedido e consultado em 04 de junho de 2022.

<sup>21</sup> O acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 13 de novembro de 2013, processo n.º 73/12.3TTVN.F.P1.S1 (relator: Mário Belo Morgado) estabelece que o "poder de direção do empregador, enquanto realidade naturalmente inerente à prestação de trabalho e à liberdade de empresa, inclui os poderes de vigilância e controle, os quais, têm, no entanto, de se conciliar com os princípios de cariz garantístico que visam salvaguardar a individualidade dos trabalhadores e conformar o sentido da ordenação jurídica das relações de trabalho em função dos valores jurídico-constitucionais.", in <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/e32eab3444364cb980257c2300331c47?OpenDocument>. Acedido e consultado em 04 de março de 2022.

funções ou em qualquer característica da atividade contratada e, ainda, facultar formação ao trabalhador para o uso adequado e produtivo dos equipamentos e sistemas.

O designado “direito à desconexão” foi, no decorrer dos anos, conquistando uma dimensão em termos doutrinários, embora nunca tenha sido defendido de modo consensual, e tendo sido, inclusive, objeto de algumas iniciativas legislativas, mas sem aprovação.<sup>22</sup>

São variadas as razões que alicerçaram a sua importância, como a existência de limites do tempo de trabalho, o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, minimizando a existência de *workaholics* e reforço da saúde, segurança e bem-estar.

Até 2021, somente França (artigo L2242-17 da Lei n.º 2016-1088, de 08 de agosto, conhecida como a Lei “*El Khomri*”), Espanha (artigo 88.º da Lei Orgânica 3/2018, de 5 de dezembro), Itália (artigo 19.º da Lei 81/2017, de 22 de maio, denominado “*lavoro agile*”) e Bélgica (artigo 16.º da lei sobre o reforço do crescimento económico e da coesão social, de 26 de março de 2018) haviam consagrado, expressamente, este direito.<sup>23</sup>

Em Portugal, o fenómeno do teletrabalho realizado, sobretudo, no domicílio, durante a pandemia, veio disseminar erroneamente a ideia de que o trabalhador deve estar 24 horas conectado. Por conseguinte, tornou-se premente dissipar esta conceção associada ao teletrabalho e reforçar o direito do trabalhador a não estar conectado de forma ilimitada.

Posto isto, está estabelecido no artigo 199.º-A do CT que o empregador tem o dever de abstenção de contacto, no período de descanso, salvo situações de força maior. A violação deste dever constitui contraordenação grave. Da mesma forma, será proibido qualquer tratamento menos favorável ao trabalhador por exercer o direito ao período de descanso, constituindo uma ação discriminatória.

Mais do que um “direito à desconexão” do trabalhador (porque a empresa sempre teve um “dever de não conexão profissional” fora do horário de trabalho<sup>24</sup>) trata-se de um dever do empregador respeitar o período de descanso daquele.

É importante ressaltar que esta norma não abrange somente os teletrabalhadores. Aplica-se, igualmente, a todos os trabalhadores, quer estejam em teletrabalho ou não, não podendo mesmo deixar de ser observado, designadamente, em situações de isenção de horário ou trabalho suplementar.

A sua interpretação pode originar dúvidas acerca do significado de situações de força maior, que não está especificado. De facto, estamos perante um conceito indeterminado que deve ser avaliado caso a caso, podendo abranger situações em que o contacto seja imperioso, por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o órgão ou serviço devido a acidente ou a risco de acidente iminente.

Deste modo, não haverá violação deste dever de abstenção se, por exemplo, o empregador enviar um e-mail ao trabalhador fora do seu horário laboral em que não seja exigida resposta ou qualquer outra ação imediata por parte do trabalhador.<sup>25</sup>

Apesar de a nova redação da lei ser omissa quanto à possibilidade de, para além do empregador, outros sujeitos da relação laboral (como superiores hierárquicos e os próprios colegas de trabalho) deverem respeitar a abstenção de contacto, entendemos que este dever também se estende aos restantes sujeitos, pois só desta forma poderá existir um efetivo respeito pelo período de descanso.

Por sua vez, o trabalhador também tem consagrados na lei alguns deveres especiais (n.º 2 do artigo 169.º-B do CT), designadamente o dever de informar previamente o empregador sobre quaisquer avarias ou defeitos de funcionamento dos equipamentos e sistemas utilizados; cumprir as instruções do empregador, em termos de segurança da informação utilizada ou produzida na atividade; respeitar as regras que o empregador defina acerca do uso para fins pessoais dos equipamentos e sistemas de trabalho fornecidos e observar as diretrizes do empregador em matéria de saúde e segurança no trabalho.

A relevância do dever ligado à segurança e saúde no trabalho notabilizou-se no decorrer da aplicação do teletrabalho na pandemia. Como efeito, a lei aditou regras que salvaguardam a segurança e saúde do teletrabalhador

<sup>22</sup> Os partidos apresentaram, em 2017, projetos de lei no quais propuseram alterações ao Código do Trabalho, mediante a consagração do direito do trabalhador à desconexão profissional, in <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/IniciativasLegislativas.aspx>

<sup>23</sup> O direito a desligar ou à desconexão representa um assunto em análise, em alguns países vanguardistas, que pretendem aplicá-lo, diligentemente. Nesta orientação, o Parlamento Europeu adotou, no início do ano de 2021, a Resolução do Parlamento Europeu, que contém recomendações à Comissão Europeia sobre o direito a desligar.

<sup>24</sup> A existência de um direito à desconexão parece pressupor, *prima facie*, que o empregador teria um direito à conexão, o que não se verifica, in Amado, João Leal. (2019). *Contrato de Trabalho – Noções Básicas*. 3ª Edição. Edições Almedina, pp. 265 e 266.

<sup>25</sup> Informação disponibilizada pela DGAEP, in <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=b8a129f3-8eb7-4b56-932f-f084b9abab44&ID=74000000>.



(artigo 170.º-A do CT). Assim, veio proibir atividades que impliquem o uso ou contacto com substâncias e materiais perigosos para a saúde ou a integridade física do trabalhador, exceto se efetuados em instalações certificadas para tal. No trabalho com equipamentos dotados de visor, o legislador determina que o empregador tem responsabilidades acrescidas, remetendo para o Decreto-Lei n.º 349/93, de 01 de outubro. O trabalhador deve facultar o acesso ao local de trabalho para que os profissionais designados pelo empregador avaliem e controlem as condições de segurança e saúde no trabalho, num período previamente acordado, entre a 9 e as 19 horas, dentro do horário de trabalho.

Desta forma, nos termos do artigo 171.º do CT, cabe ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área do trabalho, ou seja, à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), fiscalizar o cumprimento das normas que regulam o regime de teletrabalho, inclusive as normas relativas à segurança e saúde no trabalho, e contribuir para a prevenção dos riscos profissionais inerentes ao aludido regime. Sempre que ocorram visitas de autoridades inspetivas ao domicílio do trabalhador, no âmbito das ações de fiscalização, é necessário o consentimento deste e a comunicação da sua realização com 48 horas de antecedência, no mínimo.

### 3. As vulnerabilidades da segurança da informação em contexto de teletrabalho

O surgimento da pandemia obrigou muitas empresas e respetivos trabalhadores a adotarem o regime de teletrabalho, como forma de trabalho prioritária<sup>26</sup>, desde que compatível com a atividade e com as funções exercidas. Porém, muitos trabalhadores e empregadores não estavam preparados para a aplicação do teletrabalho.

O facto do CT de 2009 não apresentar normas adequadas que orientassem as partes contratuais também comprometeu a sua aplicação, obrigando o Governo a tomar medidas excecionais. Estas medidas acerca do teletrabalho foram determinantes, sobretudo, para mitigar os efeitos nefastos da pandemia, garantindo o distanciamento social. No entanto, não acautelaram uma outra situação que, na atualidade, constitui uma forte preocupação: os ciberataques no contexto do teletrabalho.

A segurança da informação constitui o objetivo primordial das empresas, tendo em consideração que é fundamental para o seu bom funcionamento. Consideramos, no entanto, que esta nova realidade laboral abriu caminho para um aumento das vulnerabilidades das mesmas, no que respeita à proteção da informação.

As empresas portuguesas estavam organizadas e estruturadas mediante um modelo presencial, que teve de se ajustar, repentinamente, a um modelo remoto. É, por isso, fulcral que as empresas adotem medidas que garantam a proteção da informação e evitem inseguranças e preocupações acrescidas.

A recente Lei n.º 83/2021 de 6 de dezembro introduziu uma norma, a nosso ver, de forma prudente, que possibilita ao empregador, mediante a publicitação de um regulamento interno e observando as regras do RGPD, definir as atividades e as condições em que a adoção do teletrabalho na empresa poderá ser por ele aceite (n.º 9 do artigo 166.º do CT). Assim, por exemplo, o empregador poderá restringir, através do regulamento interno, o uso dos equipamentos e sistemas de trabalho para fins pessoais ou determinar quais as regras de segurança da informação que o trabalhador deve cumprir.

Contudo, sublinhe-se, para executar esse propósito, o trabalhador necessita de formação, facultada pelo empregador, de forma a poder utilizar, adequadamente e de forma produtiva, os equipamentos e sistemas utilizados no regime de teletrabalho. E este é um dos pontos-chave para a segurança da informação: a formação do trabalhador que presta a sua atividade em teletrabalho.

Os ataques informáticos estão a evoluir de uma forma sem precedentes, contrariamente à proteção da segurança da informação existente nas empresas portuguesas, sobretudo, nas PMEs.<sup>27</sup>

A iliteracia digital existente é uma porta de entrada para estes ataques.

A maioria das vezes em que ocorrem ciberataques deve-se a algum descuido ou erro humano (tratando-se de uma ameaça interna) ao invés da falta de sistemas de proteção. Por isso, defendemos que a consciencialização dos empregadores e a formação dos trabalhadores são fatores preponderantes para uma proteção adequada e eficaz.

É essencial não divulgar quaisquer informações de caráter profissional, designadamente, nas redes sociais, utilizar

<sup>26</sup> À luz do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, que estabeleceu medidas excecionais e temporárias relativas à situação epidemiológica do novo Coronavírus - COVID 19.

<sup>27</sup> O Gabinete de Cibercrime da Procuradoria-Geral da República revelou que, em 2021, o fenómeno criminoso mais denunciado pelas empresas foi o do *ransomware*, in <https://cibercrime.ministeriopublico.pt/>

os equipamentos e sistemas acordados e ser o único a utilizá-los, evitar usar redes Wi-Fi públicas, utilizar uma VPN (*Virtual Private Network*) e ainda ter passwords fortes (criadas a partir de um gestor de *passwords* aleatórias a cada 30 dias, a título de exemplo). Também devem ser realizados backups de forma regular para um dispositivo externo e garantir que a firewall está ativada e o antivírus atualizado.

Em jeito de curiosidade, em 2020, a palavra-passe mais utilizada foi 123456<sup>28</sup>, revelando a falta de consciencialização dos utilizadores para os perigos existentes na Internet, que podem comprometer a informação.

Outra recomendação a levar em consideração é a não abertura de e-mails de origem desconhecida ou suspeitos, pois pode tratar-se de uma ação fraudulenta, por exemplo, através de atos de engenharia social, como o *phishing*, nos quais os trabalhadores podem ser enganados e manipulados de modo a revelar dados.<sup>29</sup>

Estes dados podem dizer respeito à empresa, mas também podem ser dados pessoais, podendo existir divulgação de informação relativa a uma pessoa singular identificada ou identificável, ou seja, o titular dos dados (nos termos do RGPD) e, assim, originar fiscalizações por parte da Comissão Nacional de Proteção de Dados (CNPd).

Os ciberataques podem não ter efeitos imediatos. Os dados podem ser utilizados ou alienados no futuro em sites desconhecidos. Neste cenário, podemos estar perante alguns tipos legais de crimes, nomeadamente quando os dados pessoais são utilizados de forma incompatível com a finalidade determinante da recolha, quando existe acesso indevido (acesso a dados pessoais sem autorização ou justificação), desvio de dados (os dados pessoais são copiados, subtraídos, cedidos ou transferidos, a título oneroso ou gratuito, sem previsão legal ou consentimento, independentemente da finalidade prosseguida), viciação ou destruição de dados (os dados pessoais são apagados, destruídos, danificados, ocultados, suprimidos ou modificados, sem a devida autorização ou justificação, e tornam-se inutilizáveis ou o seu potencial de utilização fica afetado), inserção de dados falsos (são inseridos ou é facilitada a inserção de dados pessoais falsos, com a intenção de obter vantagem indevida para si ou para terceiro, ou para causar prejuízo), entre outros, de acordo com os artigos 46.º a 50.º da Lei n.º 58/2019, de 08 de agosto (Lei da Proteção de Dados Pessoais).

Por todos os motivos elencados, o tema da cibersegurança em contexto de teletrabalho é mais relevante do que nunca.

Os ciberataques aumentaram de forma abrupta recentemente e podem afetar diversos setores, paralisar as empresas, comprometer o acesso aos dados existentes e ter impacto na vida de todos.

Sabemos, porém, que a utilização das tecnologias é um fator preponderante para a aplicação do teletrabalho.

Durante a pandemia, verificámos a existência de um elevado número de cidadãos sem acesso à Internet nas suas casas e que, em algumas regiões, a rede móvel 4G ou 3G não funciona adequadamente. Portanto, se é verdade que a aplicação do teletrabalho pode ser uma oportunidade para requalificar as zonas suburbanas e rurais, também é verdade que muitas destas zonas não estão preparadas para tal.

A chegada do 5G a Portugal, ou seja, a rede móvel de quinta geração, pretende implementar a Internet das Coisas (*Internet of Things* ou *IoT*) e promete trazer grandes vantagens. Por exemplo, as empresas tornam-se mais eficazes, pois trata-se de uma rede mais rápida e ágil. Contudo, o 5G não é aplicado de forma equitativa. Vivenciamos um fosso digital entre as regiões do nosso país.

Além disso, o aumento da velocidade de conexão também pode aumentar as ameaças quanto à proteção da informação. cremos que a implementação da rede 5G é um progresso inevitável, mas também gradual. É necessário que as nossas empresas estejam munidas de adequada preparação, pois envolve uma grande preocupação: a cibersegurança. Por tal razão, deve haver um reforço das medidas de segurança.

O empregador deve promover a comunicação, motivar os trabalhadores e garantir condições de trabalho dignas. Acreditamos que quando os trabalhadores são dotados de medidas de prevenção e sensibilização e se sentem mais motivados há, por consequência, uma maior abertura ao diálogo e um cumprimento mais adequado das instruções do empregador acerca da segurança da informação.

Assim como o trabalho não pode ser encarado pelo teletrabalhador, somente, como uma forma de obtenção de rendimentos, a sua formação também não pode ser vista

<sup>28</sup> Jornal de Notícias. (20 de novembro de 2020). "123456" foi a palavra-passe mais utilizada em 2020, in <https://www.jn.pt/inovacao/123456-foi-a-palavra-passe-mais-utilizada-em-2020-13057494.html>

<sup>29</sup> O Centro Nacional de Cibersegurança (CNCS) indica várias formas de garantir a cibersegurança em teletrabalho, in <https://www.cncs.gov.pt/pt/ciberseguranca-em-teletrabalho/>

pelo empregador como um custo para empresa. É, pelo contrário, um investimento da empresa na segurança da informação. Para que esta exista, deve estar garantida a confidencialidade, a integridade, a disponibilidade e a autenticidade.

Concluímos, assim, que não basta a empresa ser dotada de todos os equipamentos e sistemas tecnológicos. É necessário formar os profissionais para que eles possam não só conhecer e cumprir as regras e os valores da empresa, como também analisar possíveis riscos e vulnerabilidades existentes.

## 4. Vantagens e desvantagens do regime de teletrabalho

O desenvolvimento e a respetiva interpretação das normas que regem o regime de teletrabalho fomenta a compreensão das razões pelas quais se podem apresentar vantagens ou desvantagens.

A visão do teletrabalhador como aquele que deve ser responsável na gestão do tempo ou ter capacidade de tomar iniciativa para que a aplicação do teletrabalho seja bem-sucedida deve ser aliada à ideia de que deve existir da parte do empregador uma elevada capacidade de comunicação para motivar os trabalhadores nesse sentido.

O trabalhador que exerce a sua atividade em regime de teletrabalho reduz, desde logo, o tempo de viagem para a empresa e vice-versa, reduzindo também, em consequência, os custos dessas deslocações.

Em virtude da flexibilidade existente, é possível desenvolver o trabalho de forma mais produtiva e aumentar os níveis de satisfação e motivação profissional.

E quanto à vida familiar, será que existe mesmo a possibilidade de uma verdadeira conciliação com a vida profissional? A crise pandémica veio descortinar uma resposta. Inicialmente, alguns teletrabalhadores vivenciaram grandes dificuldades. Em tempos atípicos, existiu um grande número de casos de trabalhadores em regime de teletraba-

lho que não conseguiu conciliar a vida profissional com a vida familiar, porque não possuíam um espaço nas suas casas para trabalhar, como um escritório com sistemas e equipamentos adequados. Por isso, em muitas situações, dentro da mesma divisão da casa, encontravam-se dois ou mais trabalhadores a exercer a sua atividade em regime de teletrabalho para diferentes empresas e, ainda, as crianças que passaram também elas a frequentar as aulas de forma remota. Durante quase dois anos, o teletrabalho andou de mãos dadas com a telescola.

No entanto, e apesar de todas as dificuldades sentidas num período de natureza excecional, a verdade é que a flexibilidade que caracteriza o teletrabalho poderá oferecer um equilíbrio entre a vida profissional e familiar, com uma melhor gestão do tempo. É por tais motivos que, após a “experiência”, continuam a existir inúmeros trabalhadores que pretendem continuar a exercer a sua atividade em regime de teletrabalho, sobretudo, em regime misto.

Do lado das empresas, apresentam-se como principais benefícios: a possibilidade de redução de custos de locação dos escritórios<sup>30</sup>, já que estes poderão ser de menores dimensões e mais económicos e a existência de uma maior imunidade a perturbações externas, como greves de transportes, desastres naturais e condições climáticas adversas.<sup>31</sup>

A possibilidade de existir um aumento da qualidade de vida, uma requalificação das zonas suburbanas e rurais (diminuindo a especulação imobiliária no centro das cidades) e uma redução dos congestionamentos de trânsito, são fatores que, no geral, favorecem toda a sociedade.

Sublinhamos ainda que o recurso ao regime de teletrabalho pode representar um fator muito importante de inclusão social, proporcionando às pessoas com dificuldades especiais a realização dos seus objetivos profissionais.<sup>32</sup> Não podemos olvidar que estes trabalhadores, assim como outros (famílias monoparentais, mulheres, idosos, jovens), correm um maior risco de serem explorados em virtude da sua situação dita mais “vulnerável”<sup>33</sup>.

A crise energética que vivenciamos é um assunto relevante no mundo atual, razão pela qual o Governo pretende a adoção de práticas de gestão dos recursos humanos que

<sup>30</sup> Rebelo, Glória. (2002). *Trabalho e igualdade: mulheres, teletrabalho e trabalho a tempo parcial*. Celta Editora, p. 67

<sup>31</sup> Sousa, Maria José. (1999). *Teletrabalho em Portugal – Difusão e condicionantes*. FCA – Editora de Informática, p. 31.

<sup>32</sup> Em 2016, o Livro Verde sobre as Relações Laborais, revelou que, entre 2011 e 2015, o principal motivo de a população inativa não procurar emprego, com idades compreendidas entre os 25 e os 64 anos, em Portugal, deveu-se a doença ou deficiência/incapacidade própria. Os restantes motivos apresentados para a população inativa, entre os 25 e os 64 anos, não procurar emprego foram: “À espera de ser chamado para trabalhar (lay-off), Outras responsabilidades familiares ou pessoais, Toma conta de crianças ou adultos incapacitados, Em educação ou formação, Reformado, Pensa que não existe trabalho disponível, Outras razões”, in [http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementos/Destaqs2/LIVRO\\_VERDE\\_2016.pdf](http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementos/Destaqs2/LIVRO_VERDE_2016.pdf)

<sup>33</sup> Serra, Joaquim Paulo. (2003). *O Teletrabalho - conceito e implicações*. Informação e Comunicação Online, Volume III–Mundo Online da Vida e Cidadania. Covilhã: Universidade da Beira Interior, p. 178.

permitam a redução dos consumos energéticos (sempre que viável), promovendo o teletrabalho e, desta forma, permitindo a possibilidade de desligar a climatização dos edifícios por dias ou períodos alargados.<sup>34</sup>

Uma das principais desvantagens conhecidas do exercício da atividade em teletrabalho é o isolamento do teletrabalhador.

Em Portugal, os teletrabalhadores que prestam a sua atividade no domicílio, utilizam, maioritariamente, como divisões a sala de estar, o escritório e o quarto, sendo que o tamanho médio do espaço onde costumam trabalhar é de 21 m<sup>2</sup>, segundo um inquérito, denominado “Survey Attack: Relatório de Bem-Estar Teletrabalho 2022”, realizado pela NFON, em parceria com a Statista Q.<sup>35</sup> Assim, a ausência de (um) espaço para o teletrabalhador realizar a sua atividade e que contribua para o seu bem-estar e para o adequado desempenho profissional também constitui um fator a considerar na aplicação do teletrabalho.

A inexistência da devida comunicação entre o empregador e os colegas de trabalho, pode levar ao aumento da insegurança e desmotivação do teletrabalhador que, para colmatar estes sentimentos, acaba por trabalhar mais horas do que o período normal de trabalho desrespeitando, assim, o seu período de descanso.

Por outro lado, o empregador não deve controlar abusivamente o teletrabalhador, desrespeitando a sua privacidade. Esta é uma situação que sucede, sobretudo, nas empresas com sistemas de gestão e culturas que não se adaptam à flexibilidade deste regime laboral. Durante a pandemia, o recurso a programas e sistemas abusivos originou centenas de denúncias por parte dos trabalhadores.

Por fim, os custos acrescidos pela disponibilização de equipamentos e sistemas necessários para o teletrabalhador realizar o seu trabalho e o pagamento das despesas adicionais poderão ser considerados como principais fatores de desincentivo apontados pelas entidades empregadoras.

Recentemente, a *Eurofoud* concluiu que, no estudo designado *Fifth round of the Living, working and COVID-19 e-survey*:

*Living in a new era of uncertainty*, realizado entre 25 de março de 2022 e 2 de maio de 2022, o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional continua alarmante. Apesar de se verificarem melhorias comparativamente com 2020 quanto às preocupações com o trabalho quando as pessoas não estão a trabalhar e quanto ao facto de os trabalhadores trabalharem mesmo fora do horário de trabalho, registaram-se valores superiores aos de 2020 quanto à conciliação com a vida pessoal dos trabalhadores, que se sentem cansados após o trabalho e, conseqüentemente, com menos tempo para estar com as suas famílias. Este estudo também revela que, em Portugal, cerca de 60% de trabalhadores poderiam realizar parte das suas funções em teletrabalho, mas atualmente realiza a atividade exclusivamente de forma presencial, e um quarto dos portugueses inquiridos, que realiza uma atividade totalmente compatível com o teletrabalho, não tem a possibilidade de trabalhar remotamente.<sup>36</sup>

Apesar de todas as vantagens e desvantagens e de todas as incertezas do presente<sup>37</sup>, defendemos que as empresas que disponham de meios para aplicar o regime de teletrabalho, e os trabalhadores, cujas funções e a atividade o permitam, devem considerar a aplicação daquele como uma oportunidade de trabalho, sem esquecer a importância da (in)formação.

Parafraseando uma passagem do acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 28 de março de 2019: “A vida é dinâmica e a interpretação e aplicação do direito tem de se adaptar e atualizar (...)”.<sup>38</sup> Cremos, por isso, que existe apenas uma certeza sobre o futuro: é preciso mudar!

## 5. Conclusões

A viragem do século XXI é marcada por grandes acontecimentos, fruto do fenómeno da globalização e da expansão mundial das TIC. No mundo do trabalho verificaram-se profundas transformações que possibilitaram a abrangência de novas formas de organização do trabalho.

Neste enquadramento, e como resultado de um processo longo e demorado da evolução do mercado de trabalho,

<sup>34</sup> Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2022, de 27 de setembro de 2022, que procede à definição de medidas preventivas que permitam fazer face à atual situação e a eventuais disrupções futuras, tendo sempre em vista a garantia da segurança do abastecimento de energia, no designado Plano de Poupança de Energia 2022-2023.

<sup>35</sup> NFON, em parceria com Statista Q (2022), *Survey Attack: Relatório de Bem-Estar Teletrabalho 2022*. Este estudo foi realizado em oito países - Portugal, Alemanha, Áustria, Itália, Espanha, Grã-Bretanha, França e Polónia - com a participação de 1000 participantes por país.

<sup>36</sup> Eurofound (2022), *Fifth round of the Living, working and COVID-19 e-survey: Living in a new era of uncertainty*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

<sup>37</sup> O Direito do Trabalho caracteriza-se pela sua “juventude” e pela sua “sensibilidade” às modificações económicas, sociais e políticas. Cfr. Leite, Jorge. (2016). *Direito do Trabalho – Notas Sumárias*. Edição FDUP, CIJE. Revista Eletrónica de Direito. Ad Perpetuam Rei Memoriam, pp. 47 e 48.

<sup>38</sup> Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 28 de março de 2019, processo n.º 747/18.5T8PTM.E1 (relator: Paula do Paço), in <http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/55801c7296f02f54802583d90052c54c?OpenDocument&Highlight=0,whatsapp>. Acedido e consultado em 8 de outubro de 2022.



tipificado pela competitividade e flexibilidade, e do impacto da sociedade da informação, ocorreram notáveis progressos na aplicação do regime de teletrabalho.

O Código do Trabalho circunscreveu a noção de teletrabalho, primeiramente, em 2003, notabilizando-se o desígnio pioneiro de Portugal (em relação à Europa) ao regulamentar esta modalidade, no setor privado. Posteriormente, este regime sofreu alterações jurídicas nos termos dos artigos 165.º a 171.º do CT 2009. Atualmente, vigora a Lei n.º 83/2021, de 06 de dezembro, que veio modificar o regime de teletrabalho, alterando o Código do Trabalho e ainda a Lei n.º 98/2009 (que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais).

Assim, o exercício da prestação laboral em teletrabalho deve ser realizado com subordinação jurídica, em local não determinado pelo empregador e com recurso às TIC.

É importante enaltecer que podem ser abrangidas diversas modalidades de teletrabalho, não obstante o teletrabalho no domicílio configurar a forma mais frequente.

O reconhecimento dos direitos e deveres do teletrabalhador e da entidade empregadora constituem um tema substancial na vida laboral, sobretudo, no que diz respeito à igualdade de tratamento do teletrabalhador em relação aos restantes trabalhadores (que exercem a atividade laboral presencialmente na empresa).

No que concerne à consideração do empregador pelo tempo de trabalho e de descanso do teletrabalhador, a lei consolidada em França sobre o direito à desconexão profissional foi determinante, influenciando outros países europeus, como Espanha, Itália e Bélgica. Em Portugal, foi consagrado o dever de abstenção de contacto. Depreendemos que a salvaguarda deste direito é vital para a proteção dos trabalhadores e, em especial, dos teletrabalhadores.

O controlo do empregador em relação ao teletrabalhador não deve fragilizar o direito deste à privacidade. Por conseguinte, a utilização de tecnologias abusivas para controlar é inaceitável. O receio de o trabalhador não ser promovido, perder oportunidades e a possibilidade de o empregador perder autoridade podem originar alguma resistência à implementação do regime de teletrabalho. Neste sentido, deve existir uma conciliação entre ambas as partes contratuais baseada na confiança, motivação e comunicação dos objetivos e perspetivas.

O equilíbrio entre as vantagens e desvantagens existen-

tes no teletrabalho constituem o grande desafio da sua aplicação.

O desenvolvimento das competências e habilidades profissionais deve subsistir como o pináculo da realização pessoal do teletrabalhador. Assim, a prestação da atividade não pode ser assumida, somente, como uma forma de obtenção de rendimentos para (sobre)viver.

A empresa deve avaliar, primeiramente, se estão asseguradas condições para o trabalhador desempenhar a atividade em regime de teletrabalho, garantindo o comprometimento e responsabilidade deste no exercício produtivo da atividade laboral.

*"Não é o trabalho, mas o saber trabalhar, que é o segredo do êxito no trabalho. Saber trabalhar quer dizer: não fazer um esforço inútil, persistir no esforço até ao fim, e saber reconstruir uma orientação quando se verificou que ela era, ou se tornou, errada."*, como elucida Fernando Pessoa.

O cenário pandémico gerou sérios riscos no mercado de trabalho e consequências prejudiciais, no nosso país, como o desemprego e o aumento das desigualdades sociais.

Numa fase inicial da pandemia, o teletrabalho subsistiu como um balão de oxigénio para os trabalhadores e os empregadores conseguiram manter o exercício da atividade profissional, assegurar a produtividade e cumprir o isolamento social.

Contudo, no período seguinte, revelaram-se dificuldades e adversidades para os trabalhadores e os empregadores, por diversos motivos (v.g., falta de condições para exercer a atividade em teletrabalho, difícil conciliação da vida familiar com a vida profissional, inseguranças, dubiedades quanto ao pagamento de certas despesas e à disponibilização de instrumentos de trabalho).

As orientações concedidas pela CNPD foram, preliminarmente, essenciais para ultrapassar incertezas e ambiguidades, no que concerne às medidas excecionais implementadas. Na prática, o cumprimento das regras e princípios em regime de teletrabalho não foi, por diversas vezes, respeitado, comprometendo a efetividade deste regime, com repercussões na vida laboral e privada.

Consequentemente, a adoção de um regime híbrido acentua os benefícios inerentes à prática do teletrabalho e diminui os riscos e fragilidades que possam ocorrer.



No futuro, será que iremos vivenciar um admirável mundo novo do teletrabalho<sup>39</sup>? Eis a questão.

A aplicação do teletrabalho no futuro depende, concomitantemente, da legislação presente e das experiências e repercussões laborais e sociais vivenciadas (tendo, sempre, em consideração a compatibilidade com as funções e a atividade desempenhadas).

É possível corroborar que, ao longo de décadas, o regime jurídico do teletrabalho foi criando alicerces, que permitem a sua evolução. Porém, como resultado do contexto pandémico, a lei anterior revelou-se ineficaz e foi necessário colocar em prática legislação de carácter excecional.

O trabalho passou a ocupar um lugar central na vida de todos, logo era premente modificar e atualizar a lei. Assim, em 01 de janeiro de 2022 entrou em vigor a Lei n.º 83/2021, de 06 de dezembro.

Abriu-se uma janela de oportunidades para a aplicação do teletrabalho prosperar nas funções e atividades compatíveis.

Apesar das fragilidades da recente lei, também consideramos que constitui uma iniciativa importante.

Julgámos que o regime de teletrabalho estaria mais consolidado, no entanto, ainda existem muitas zonas cinzentas.

Vivenciamos uma revolução do mercado de trabalho, por força da evolução do teletrabalho, mas também em virtude da complexidade das dinâmicas e dos desafios atuais.

As empresas portuguesas, que sendo maioritariamente PMEs, terão de conseguir adaptar-se à flexibilidade e autonomia no trabalho e a uma nova cultura organizacional, como resultado das inovações tecnológicas e do mundo digital.

É crucial precaver desigualdades, como o aumento do fosso entre homens e mulheres na aplicação do teletrabalho, pois foram as mulheres que, durante a pandemia, tiveram maiores dificuldades na conciliação entre a vida pessoal e profissional e foi na Área Metropolitana de Lisboa que se registou grande parte da população empregada em teletrabalho. Defendemos, por isso, a promoção da igualdade de género no teletrabalho e a redução das assimetrias regionais.

A implementação de regras internas, conforme a estrutura

organizacional da empresa, nomeadamente a organização de reuniões virtuais para definir tarefas, objetivos e dar ou receber feedback, informar os teletrabalhadores quanto à utilização dos meios eletrónicos, às regras de cibersegurança e ao respeito pelos limites do tempo de trabalho, considerando o direito daqueles ao descanso são aspetos essenciais. Assim, torna-se vantajosa a existência um plano de *reskilling* e *upskilling*, que permita potencializar o desempenho do trabalhador e torná-lo mais versátil.

Para assegurar o futuro do teletrabalho é preciso garantir maior flexibilidade, providenciar formação aos trabalhadores, valorizar as *hard skills*, mas também o desenvolvimento das *soft skills*, potenciar as vantagens e minimizar os riscos, designadamente, através da adoção de um modelo híbrido, que permita conjugar o trabalho presencial e remoto.

Concluimos que a aplicação do teletrabalho é o espelho da dinâmica organizacional das empresas em Portugal que, por sua vez, reflete a relação laboral existente entre empregadores e trabalhadores. Acreditamos, porém, que o teletrabalho veio para ficar.

Vivemos num mundo globalizado, no qual as tecnologias e sistemas de informação são cada vez mais desenvolvidos, pelo que a segurança da informação constitui, consequentemente, uma ameaça para as nossas empresas de pequena e média dimensão devido às possíveis vulnerabilidades existentes. O caminho é longo. É fulcral progredir e integrar a nova realidade laboral, célebre pela (r)evolução do teletrabalho.

## Bibliografia

Amado, J. L. (2019). *Contrato de Trabalho – Noções Básicas*. 3ª Edição. Edições Almedina.

Fernandes, L. (2021). *A (r)evolução do teletrabalho: modalidade de contrato contemporânea*. Coimbra Business School | ISCAC, in [https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/39013/1/Liliana\\_Fernandes.pdf](https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/39013/1/Liliana_Fernandes.pdf)

Leite, J. (2016). *Direito do Trabalho – Notas Sumárias*. Edição FDUP, CIJE. Revista Eletrónica de Direito. Ad Perpetuam Rei Memoriam, in [https://cije.up.pt/client/files/0000000001/9\\_841.pdf](https://cije.up.pt/client/files/0000000001/9_841.pdf)

<sup>39</sup> Frase inspirada em Teresa Coelho Moreira. Cfr. Moreira, Teresa Coelho. (2012). *Novas Tecnologias: Um admirável mundo novo do trabalho?* Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, Vitória, n. 11, pp. 15-52.

Martinez, P. R. et al. (2020). *Código do Trabalho Anotado*. 13.ª Edição. Edições Almedina.

Moreira, T. C. (2012). *Novas Tecnologias: Um admirável mundo novo do trabalho?* Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, Vitória, n. 11, pp. 15- 52. ISSN-e: 2175-6058.

Nilles, J. (1998). *Strategies for Managing the Virtual Workforce*. John Wiley & Sons, Inc.

Quintas, H. e P. (2016). *Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho*. 5ª edição. Coimbra: Almedina.

Quintas, P. (2020). O regime do teletrabalho excecional e o subsídio de refeição. Observatório Almedina, in <https://observatorio.almedina.net/index.php/2020/04/07/o-regime-do-teletrabalho-excecional-e-o-subsidio-de-refeicao/>

Ramalho, M. R. P. (2010). *Direito do Trabalho, Parte II - Situações Laborais Individuais*. 3.ª Edição. Almedina.

Rebelo, G. (2002). *Trabalho e igualdade: Mulheres, Teletrabalho e Trabalho a tempo parcial*. Celta Editora.

Rebelo, G. (2019). *Estudos de Direito de Trabalho*. Edições Sílabo.

Santos, P. D. (2020). *Outros temas entre a Legislação Covid-19 e o Código do Trabalho*, in *Covid-19 – Implicações na Jurisdição do Trabalho e da Empresa*. CEJ, in [http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/eb\\_Covid\\_Trabalho2020.pdf](http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/eb_Covid_Trabalho2020.pdf)

Serra, J. P. (2003). *O Teletrabalho - conceito e implicações*. Informação e Comunicação Online, Volume III - Mundo Online da Vida e Cidadania. Covilhã: Universidade da Beira Interior.

Sousa, M. J. (1999). *Teletrabalho em Portugal – Difusão e condicionantes*. FCA – Editora de Informática.

## Fontes eletrónicas

Atividade Parlamentar - Iniciativas Legislativas, in <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/IniciativasLegislativas.aspx>

Centro Nacional de Cibersegurança (CNCS) in [https://www.cncs.gov.pt/pt/ciber\\_seguranca-em-teletrabalho/](https://www.cncs.gov.pt/pt/ciber_seguranca-em-teletrabalho/)

Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), in <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OB-JID=b8a129f3-8eb7-4b56-932f-f084b9abab44&ID=74000000>

Eurofound (2022), *Fifth round of the Living, working and COVID-19 e-survey: Living in a new era of uncertainty*, Publications Office of the European Union, Luxembourg in [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef22042en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef22042en.pdf)

Gabinete de Cibercrime da Procuradoria-Geral da República, in <https://cibercrime.ministeriopublico.pt/>

Jornal de Negócios. (20 de dezembro de 2022). *Acordos de teletrabalho vão poder ter valor fixo para compensar despesas*, in <https://www.jornaldenegocios.pt/economia/emprego/lei-laboral/detalhe/acordos-de-teletrabalho-vao-poder-ter-valor-fixo-para-compensar-despesas>

Jornal de Notícias. (20 de novembro de 2020). *"123456" foi a palavra-passe mais utilizada em 2020*, in <https://www.jn.pt/inovacao/123456-foi-a-palavra-passe-mais-utilizada-em-2020-13057494.html>

Jornal Público. (11 de fevereiro de 2022). *Teletrabalho: envio de e-mail sem exigir resposta imediata não viola direito a desligar*, in <https://www.publico.pt/2022/02/11/economia/noticia/envio-email-exigir-resposta-imediata-nao-violadi-reito-desligar-1995193>

Livro Verde sobre as Relações Laborais - Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. (2016). Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, in [http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/LIVRO\\_VERDE\\_2016.pdf](http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/LIVRO_VERDE_2016.pdf)

NFON, em parceria com Statista Q. (2022). *Survey Attack: Relatório de Bem-Estar Teletrabalho 2022*, in <https://www.nfon.com/pt/news/relatorio-de-bem-estar-teletrabalho-2022>

## Jurisprudência

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 21 de janeiro de 2009, processo 08S2470 (relator Vasques Dinis) in <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f-003fa814/b5c23e9ac66b4fd58025754c0051a3a5?OpenDocument&Highlight=0%2Cinspec%C3%A7%C3%A3o-ger>

al%2Ctrabalho. Acedido e consultado em 01 de setembro de 2022.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 27 de maio de 2010, processo n.º 467/06.3TTCBR.C1.S1. (relator: Sousa Grandão) in <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/ab22ee9a58a0b-cd9802577530029f953?OpenDocument>. Acedido e consultado em 04 de junho de 2022.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 13 de novembro de 2013, processo n.º 73/12.3TTVNF.P1.S1 (relator: Mário Belo Morgado), in <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/e32eab3444364c-b980257c2300331c47?OpenDocument>. Acedido e consultado em 04 de março de 2022.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 01 de junho de 2017, processo 919/11.3TTCBR-A.C1.S1 (relator Ferreira Pinto), in <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/0368505717b13a6a8025813300321ab2?OpenDocument>. Acedido e consultado em 07 de julho de 2022.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 27 de novembro de 2018, processo 12766/17.4T8LSB.L1.S1 (relator Ribeiro Cardoso), in <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/750bd12a547539c0802583530040b717?OpenDocument>. Acedido e consultado em 07 de outubro de 2022.

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 24 de janeiro de 2018, processo n.º 2066/15.0T8PNF.P1 (Relator: Domingos Morais) in <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/6cd2c4a6745adb2a8025822e00407c51?OpenDocument&Highlight=0,teletrabalho>. Acedido e consultado em 04 de junho de 2022.

Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 28 de março de 2019, processo n.º 747/18.5T8PTM.E1 (relator: Paula do Paço) in <http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/55801c7296f02f54802583d90052c54c?OpenDocument&Highlight=0,whatsapp>. Acedido e consultado em 8 de outubro de 2022.

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 21 de outubro de 2019, processo 227/18.9T8MTS.P1 (relator Rita Romeira) in <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/ee8f6630f92978b8802584bf003afe5?OpenDocument>. Acedido e consultado em 01 de setembro de 2022.