



ESTUDO

TELETRABALHO E IMPLICAÇÕES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

Um estudo comparativo do enquadramento legal

UGT - União Geral de Trabalhadores

O teletrabalho e a segurança e saúde no trabalho

Um estudo comparativo do enquadramento legal

Manuel M Roxo
Novembro de 2024

ÍNDICE

SUMÁRIO EXECUTIVO	3
INTRODUÇÃO	6
DESENVOLVIMENTO	11
PROBLEMATIZAÇÃO DO TELETRABALHO	12
OUTROS QUADROS NACIONAIS REGULAMENTARES	30
ALGUMAS CONCLUSÕES	40
BIBLIOGRAFIA	43

Siglas e Acrónimos

ACT	Autoridade para as Condições do Trabalho (Portugal)
ANACT	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (França)
BOE	Boletim Oficial do Estado (Espanha)
CNPD	Comissão Nacional de Proteção de Dados
CRL	Centro de Relações Laborais do MTSSS
CT	Código do Trabalho
DGERT	Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho do MTSSS (Portugal)
ETUI	European Trade Union Institute
EUOSHA	Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho
EUROFOUND	Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho
European Justice	Portal Europeu da Justiça (https://e-justice.europa.eu/home?action=home)
Eur-Lex	Jornal Oficial da União Europeia
INSST	Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (Espanha)
INRS	Institut National de Recherche et de Sécurité (França)
ITSS (ES)	Inspección de Trabajo y Seguridad Social (Espanha)
LAT	Lei dos acidentes de trabalho - Lei n.º 98/2009, de 04 de setembro
Légifrance	Serviço público de França de divulgação do direito
LPSST	Lei da promoção da SST - Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro e ulteriores alterações
MTSSS	Ministério do Trabalho e Solidariedade e Segurança Social
NTP	Notas Técnicas de Prevención (Espanha)
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial de Saúde

RQL	Revista Questões Laborais
SST	Segurança e saúde no trabalho
SPF Emploi (BE)	Service public fédéral (SPF) Emploi, Travail et Concertation sociale (Bélgica)
SST	Segurança e saúde no trabalho
UGT	União Geral de Trabalhadores
UNI P&M	UNI Global Union Professionals & Managers (Suíça)

SUMÁRIO EXECUTIVO

Um estudo da EU-OSHA de 2022 estima que um terço dos trabalhadores na UE trabalha à distância, incluindo-se aqueles que o fazem em regime de teletrabalho total ou parcial. Daí deriva a necessidade de adaptar as normas e os processos de SST para encarar os novos desafios implícitos nesta forma de organização do trabalho.

A esta dimensão alcançada não são estranhos os efeitos positivos do teletrabalho que podem decorrer para a sociedade – a diminuição dos movimentos de tráfego urbano de e para o trabalho... – para as empresas – a diminuição de custos com instalações e potenciais aumentos de produtividade... – e para os trabalhadores – uma oportunidade de melhor conciliação entre a vida no trabalho com a vida social e familiar e maior autonomia na configuração do trabalho. Isto mau grado poderem ser enunciados efeitos negativos – intensificação do trabalho, pendor para o presentismo, solidão, desagregação de culturas de empresa, desigualdades de género... - que podem ser eliminados ou minimizados através de intervenções de SST bem direcionadas.

A doutrina vem caracterizando os riscos profissionais mais típicos do teletrabalho que merecem atenção e ação multidimensional. Desde logo um conjunto de riscos gerais relacionados com as configurações materiais dos locais onde este trabalho é prestado: o incêndio, a eletrização, a iluminação, o ruído, as quedas. Seguem-se os riscos biomecânicos associados a falhas na ergonomia do posto de trabalho com particular destaque para o uso de computadores e ecrãs de visualização. Finalmente, os riscos psicossociais que relevam de deficiências sedeadas na conceção, organização e gestão do teletrabalho e no seu contexto social.

O Acordo-Quadro da UE sobre Teletrabalho é denominador mais comum a todos os estados-membros e aí se sublinha que os teletrabalhadores beneficiam da mesma proteção concedida aos trabalhadores em geral, incluindo, naturalmente, o domínio da SST.

O teletrabalho compreende-se no âmbito da obrigação de prevenção do empregador prevista na LPSST, pelo que daí decorre o dever de assegurar a SST aos seus trabalhadores em todos os aspetos relacionados com o trabalho. São, assim, integralmente aplicáveis ao teletrabalho todas as disposições relacionadas com a gestão da SST: a avaliação de riscos, a prospetiva e a aplicação de medidas preventivas num contexto de envolvimento consciente e participado dos trabalhadores.

Todavia, algumas prescrições legais SST sobre domínios específicos dos riscos profissionais enunciados beneficiaria de uma melhor consideração para conduzir a ação concreta dos atores da prevenção.

No que respeita aos riscos gerais e aos riscos biomecânicos, o Quadro estratégico da UE para a SST, 2021-2027 (ainda não adaptado à realidade nacional) identifica a necessidade de modernizar o quadro legislativo, envolvendo a revisão da Diretiva Locais de Trabalho e da Diretiva Equipamentos Dotados de Visor de forma a acolher e adaptar o normativo existente à realidade da digitalização e do teletrabalho.

O mesmo tipo de medidas legislativas não está, de momento, em perspetiva quanto aos riscos psicossociais. Todavia, preconiza-se uma iniciativa não legislativa a nível da UE que avalie os problemas emergentes relacionados com a saúde mental dos trabalhadores e apresente orientações para a tomada de medidas.

O que não quer dizer que não existam já disposições legais pertinentes para a tomada de medidas preventivas de alguns dos fatores causais desse tipo de riscos. São casos das disposições respeitantes à conceção de métodos e processo de trabalho, às pausas de trabalho diárias e tempos de descanso diário e semanal, à prevenção do isolamento social, ao direito à desconexão e ao direito à privacidade.

A atividade preventiva vive da interação de atores sociais relevantes para a SST nos locais de trabalho: os profissionais da SST, os representantes dos trabalhadores para a SST e os inspetores do trabalho. A especificidade dos locais de trabalho do teletrabalho contende com os direitos, de raiz constitucional, da proteção da privacidade e do domicílio, no caso do trabalhador. Isso implica a consideração do acesso desses atores a tais locais de acordo com critérios, reconhecíveis e justificados, de necessidade e proporcionalidade.

No âmbito da ação de reparação de danos decorrentes de acidentes de trabalho relevam como problemáticos as dimensões presuntivas respeitantes à delimitação do que seja local de trabalho e de tempo de trabalho. Estas dimensões confrontam-se com o decurso tradicional do que sejam as suas fronteiras: o domicílio do trabalhador e o local destinado ao seu trabalho, bem como a sua autonomia na configuração temporal da atividade de trabalho. Já quanto às doenças profissionais importa atentar no relevo que podem assumir os fatores psicossociais na produção de doenças sedeadas no foro mental. A lista classificada de doenças profissionais não as contempla e, com isso, o ónus da prova recai sobre o trabalhador.

Independentemente do que possa vir a ser a produção legislativa, está aberto um campo de oportunidade para abordagem de temas específicos relevantes para a regulação da SST no âmbito dos diversos mecanismos de diálogo social.

Com efeito, a SST no teletrabalho constitui tema possível, seja ao nível macro, no contexto da Comissão Permanente da Concertação Social no apoio à configuração de políticas públicas, seja ao nível meso, no contexto da negociação coletiva de trabalho setorial, de empresa ou grupos de empresas, ou da participação dos representantes dos trabalhadores em órgãos da administração do trabalho, seja ao nível micro, os locais de trabalho, mediante a intervenção das instâncias de representação dos trabalhadores junto do empregador.

As iniciativas legislativas, convencionais ou outras que possam introduzir mais qualidade, eficácia e eficiência nos processos de consulta e participação dos trabalhadores merecem a melhor atenção. Para apoio a essa atividade relevam as experiências extraídas dos quadros regulatórios nacionais de outros países da UE.

INTRODUÇÃO

Objetivo geral

O teletrabalho foi uma forma de organização do trabalho à distância muito vulgarizada com a pandemia provocada pelo vírus SarsCov-2, como método de limitar ao mínimo as redes exposição potencial. De acordo com um estudo da EUOSHA,¹ um terço dos trabalhadores na UE trabalha agora à distância o que salienta a necessidade de adaptar as normas de SST para fazer face aos novos desafios colocados pelo trabalho à distância, onde se inclui o teletrabalho. Parece possível concluir como possível, o abandono do padrão anterior de uso residual ou ocasional do teletrabalho.

Os trabalhadores envolvidos foram muito além de profissões altamente qualificadas dos setores das tecnologias da informação e comunicação (TIC) e de conhecimento intensivo que o utilizavam regularmente.

Sob o ponto de vista da segurança e da saúde dos teletrabalhadores identifica-se como problemático a diluição das “fronteiras tradicionais entre o trabalho e a vida privada e, juntamente com outras tendências de teletrabalho, como a conectividade permanente, a falta de interação social e a utilização acrescida das TIC, motiva a emergência e o aumento de riscos psicossociais e ergonómicos”.²

O quadro legal português sobre o teletrabalho evoluiu. A aproximação referenciada no Código do Trabalho de 2003, inspirada no “Acordo Quadro Europeu sobre o Teletrabalho”, de 2002, conhece hoje expressão mais ampla com a Lei n.º 83/2021 de 6

¹ EUOSHA (2022). OSH Pulse - Occupational safety and health in post-pandemic workplaces, Flash Eurobarometer Report, disponível em https://osha.europa.eu/sites/default/files/Eurobarometer-OSH-in-post-pandemic-workplaces_en.pdf

² Comissão Europeia (2021). Quadro Estratégico da UE para a Saúde e Segurança no Trabalho 2021-2027, disponível em <https://osha.europa.eu/pt/safety-and-health-legislation/eu-strategic-framework-health-and-safety-work-2021-2027>

de dezembro que alterou as redações dos artigos 165.º a 171.º do atual Código do Trabalho.

É já conhecido que foram negociados e publicados instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho que incluíram clausulado relativo ao teletrabalho.

O “Quadro Estratégico da UE para a Saúde e Segurança no Trabalho 2021-2027” refere-se ao tema e perspetiva iniciativas, ente outras, atualizar as diretivas com prescrições mínimas de segurança e saúde no trabalho sobre locais de trabalho e sobre equipamentos dotados de visor.

As circunstâncias referidas patenteiam que a problemática do teletrabalho é atual e intrínseca aos processos de digitalização da atividade económica. Importa, por isso, aprofundar a garantia de que as condições em que o mesmo é exercido são adaptadas, inclusivas e eficazes, em particular no que respeita à segurança e saúde dos trabalhadores.

Assim, o estudo tem como objetivo geral disponibilizar à UGT um conhecimento sistematizado mais profundo da realidade que os teletrabalhadores vivem, por forma a melhor conseguir comunicar com eles, na defesa da sua segurança e saúde enquanto desenvolvem a sua atividade profissional, bem como apoiar argumentário nos principais planos onde atua:

- (i) Negociação destas novas formas de trabalho com os empregadores e seus representantes,
- (ii) Participação em instituições da administração pública onde a UGT tem assento consultivo,
- (iii) Governo,
- (iv) Instituições comunitárias e
- (v) Organização Internacional do Trabalho – OIT.

Contextualização nas políticas públicas nacionais

A revolução tecnológica 4.0 que está em curso e se expressa em processos acelerados de digitalização, as alterações climáticas que resultam em compromissos para a descarbonização, o plano nacional de energia e clima 2030, a economia circular, as intervenções visando integrar novas formas de trabalho são temas que estão na ordem do dia. Nesse percurso haverá empregos que se perderão, mas também existirão novas oportunidades de emprego.

O teletrabalho pode ser um contributo positivo para qualquer dessas dimensões políticas.

Por outro lado, a agenda do trabalho digno, incluindo a SST incluída no âmbito da Declaração da OIT Relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998), de acordo com o texto emendado em 2022 requer atenção e implementação.³

O “Quadro Estratégico da UE para a Saúde e Segurança no Trabalho 2021-2027” já referido pressupõe a abordagem dos impactos da digitalização no trabalho.

Daí a necessidade de estudar as questões do teletrabalho tão a montante quanto possível.

Com a experiência adquirida, designadamente com o teletrabalho imposto durante a pandemia provocada pela Covid-19, a UGT o movimento sindical pode ter uma agenda reivindicativa mais robusta e sustentada, atendendo às questões de SST.

³ OIT (2022). ILC.110/Resolution I, Amendments to the Annex to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (1998), as amended in 2022, disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_848632.pdf

Objetivos específicos

O estudo a realizar incide fundamentalmente sobre a dimensão legal do teletrabalho sem descurar outras medidas de *softlaw* e outras de carácter não legislativo. Para o efeito o estudo pretende comparar práticas de países cultural e territorialmente próximos de Portugal e/ou com os quais há um volume significativo de movimento de trabalhadores e empresas (Espanha, França e Bélgica sem prejuízo de outros).

As dimensões de comparação percorrem os seguintes itens:

- I) Questões de SST, designadamente quanto a riscos ergonómicos e de agressão à saúde mental;
- II) Equilíbrio entre a vida profissional e a vida não profissional;
- III) Reparação de danos devidos a acidentes de trabalho;
- IV) Acesso dos técnicos dos serviços de SST aos locais de prestação de teletrabalho;
- V) Avaliação de riscos profissionais;
- VI) Reconhecimento do direito à desconexão;
- VII) Privacidade dos trabalhadores e sistemas de monitorização;
- VIII) Verificação das disposições em matéria de segurança e saúde pela inspeção do trabalho e pelos representantes dos trabalhadores para a SST;
- IX) Papel da negociação coletiva e do diálogo social na regulamentação do teletrabalho.

Público-alvo

O estudo tem como público-alvo principal os dirigentes sindicais, os sindicalistas, quadros técnicos da UGT e representantes dos trabalhadores para a SST, sem prejuízo

de ser útil a outros públicos-alvo, em especial aqueles que constituem a rede de relações privilegiada da UGT: os decisores, quadros e técnicos das empresas, da administração do trabalho, das associações de empregadores, das associações profissionais e o público em geral que possa estar interessado na temática.

Metodologia

O estudo usa metodologias próprias do direito comparado, baseando-se para o efeito nos portais nacionais de divulgação de legislação dos países identificados. Do mesmo modo a consulta aos portais das instituições nacionais que nesses países têm a seu cargo a dinamização de políticas públicas de SST permitirá conhecer de medidas de caráter não legislativo em apoio à divulgação de informação que proporcione a melhor aplicação da lei nos locais de trabalho.

A revisão de bibliografia apoia tecnicamente a pesquisa e o conteúdo do estudo.

DESENVOLVIMENTO

O presente estudo é agora apresentado seguindo uma linha de desenvolvimento que se inicia com a problematização do tema proposto. Para o efeito procura-se delimitar o que se entende por teletrabalho e as figuras jurídicas que lhe são próximas. Essa caracterização é o ponto de partida para clarificar e justificar a escolha das suas dimensões principais, tendo como referência o ordenamento jurídico comunitário e nacional que serão depois objeto de comparação.

O momento seguinte é a realização da comparação dos quadros regulamentares no domínio da SST, o qual assume o direito derivado da União Europeia como denominador comum a todos os estados-membros. O quadro legal português é, no fundamental, o ponto de partida para, quanto a ele buscar e depois estabelecer conclusões e prospetiva. É então possível prosseguir a comparação com os países selecionados – Espanha, França e Bélgica – dadas as razões já adiantadas.

Esta caracterização carece da identificação do conjunto pontos comuns e dos pontos diferenciados encontrados, bem como da sua pertinência para resolver problemas sociais que o teletrabalho possa colocar à segurança e à saúde do trabalhador.

Este elenco de temas proporciona a ocasião para fazer uma reflexão e prospetiva suscetíveis de serem empreendidos pelos atores sociais, finalizando com uma síntese conclusiva.

PROBLEMATIZAÇÃO DO TELETRABALHO

As inter-relações e interdependências entre o teletrabalho e a SST assumem dinâmicas diversas e provavelmente em maior número do que no trabalho tradicional. Tudo leva a crer, os fatores de risco relacionados com a biomecânica do trabalho e a dimensão psicossocial poderão passar a ter a importância que os fatores químicos e físicos adquiriram a partir da primeira revolução industrial. Os atuais modelos e atividades de prevenção dos riscos profissionais e/ou da reparação de danos decorrentes parecem carecer de adaptação, a esta modalidade de trabalho.⁴ São estes, entre outros, os aspetos que carecem de problematização e prospetiva.

A delimitação do conceito

Apesar de não ser um conceito novo, a definição do perímetro e características do teletrabalho não é tão pacífico como se possa crer.⁵ A designação “teletrabalho” remonta aos anos de 1970, na proto-história dos processos de digitalização e significa, como muitas outras variantes dessa denominação, no essencial, o trabalho à distância realizado num local que não foi não sujeito a uma configuração predeterminada pelo empregador. O uso de expressões tão variadas quanto o são “trabalho à distância”, “trabalho virtual”, “trabalho remoto”, “trabalho em casa” são reflexo dessa fluidez conceptual e/ou de variantes da sua configuração.

Por outro lado, sabemos que esta realidade procede de uma outra: o trabalho no domicílio, cujo uso se reporta à tradição em algumas atividades industriais (no setor da

⁴ Sousa Uva, António (2024). Os (novos) desafios do teletrabalho na perspectiva da Saúde (e Segurança) Ocupacional(ais), in Healthnews disponível em <https://healthnews.pt/2024/03/04/os-novos-desafios-do-teletrabalho-na-perspectiva-da-saude-e-seguranca-ocupacionalais/>

⁵ EUOSHA (2021). Home-based teleworking and preventive occupational safety and health measures in European workplaces: evidence from ESENER-3, EUOSHA Report, Publications Office of the European Union, Luxembourg

cerâmica, do têxtil e do calçado, por exemplo) ou comerciais (de vestuário), ou mesmo à história do nascimento e evolução da revolução industrial, no qual parte ou toda a atividade produtiva podia ser assegurada em casa dos trabalhadores ou locais por eles controlados.

O teletrabalho é definido no Acordo Quadro Europeu de 2002 ⁶ como uma forma de organização e/ou realização do trabalho, utilizando as tecnologias da informação, no contexto de um contrato ou relação de emprego, quando esse trabalho, que também poderia ser realizado nas instalações do empregador, é realizado fora dessas instalações numa base regular. Esta é a fórmula mais comum a todo o espaço europeu e que beneficia de uma configuração normativa.

Dela resulta que os seus critérios definidores são a (i) irradiação do local de trabalho para fora das instalações da empresa, podendo não ser configurado por ela, (ii) a intermediação de tecnologias de informação e (iii) a sua regularidade que admite esquemas de alternância ou de conotações de natureza cíclica.

A configuração da atividade de trabalho tem, assim, uma geometria variável, sendo importante ser fixada no acordo de implementação para relevar do objetivo de promover condições de trabalho transparentes e previsíveis (Diretiva UE 2019/1152 do PE e do Conselho de 20-6-2019). ⁷

Alguns autores classificam vários tipos possíveis de teletrabalho que se indicam a seguir. ⁸

- 1) Teletrabalho no domicílio, em que as tarefas são realizadas em casa. Este trabalho pode envolver tarefas altamente qualificadas (por exemplo, programação de computadores) ou pouco qualificadas (por exemplo, trabalho básico de escritório).

⁶ Framework agreement signed in 2002 by the European social partners, ETUC, UNICE, UEAPME and CEEP to address the emerging challenge posed by telework, disponível em <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?mode=dsw&docId=10418&langId=en>

⁷ Monteiro Fernandes, António (2022). O Teletrabalho – um feixe de problemas, in RQL n.º 60, pp 7-20.

⁸ Daniels, Kevin et al (1997). Telework: Issues and Prospect's, Conference of British Academy of Management, disponível em https://www.researchgate.net/publication/236111502_Telework_Issues_and_Prospects

- II) Teletrabalho remoto, a partir de escritórios onde o trabalho é feito, designadamente, em "escritórios satélites" (controlados pelo empregador), em "telecentros" (a tecnologia da informação e o espaço de trabalho é fornecido para uma determinada comunidade e os empregadores alugam espaço para seus funcionários), ou em "telecottages" (a formação é fornecida aos utilizadores visando teletrabalhadores independentes).
- III) Trabalho híbrido, em que há uma combinação de teletrabalho à distância com trabalho nas instalações da empresa.
- IV) Teletrabalho móvel, onde o trabalho é feito por pessoas que por vezes trabalham fora da sua base de trabalho normal (um escritório tradicional, um escritório satélite ou em casa) e cujo trabalho geralmente envolve viagens e/ou passar tempo nas instalações dos clientes (por exemplo, vendas e consultoria).
- V) Teletrabalho *ad hoc*, em que o pessoal de escritório utiliza computadores e telecomunicações para permitir trabalhar a partir de casa em determinadas circunstâncias bem definidas (incluindo todos os tipos de pessoal que trabalham ocasionalmente a partir de casa, bem como pessoal de "caso especial" fora de horas, de em estado de prontidão e/ou espera equipado com computadores e/ou telemóveis para acesso remoto a partir de casa).

Impactos do teletrabalho

Diversos impactos, positivos e negativos, resultantes do teletrabalho para os trabalhadores, para a empresa e para a sociedade em geral, têm vindo a se assinalados.

9 10

⁹ Samek Lodovici, Manuela et al (2021). The impact of teleworking and digital work on workers and society, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies do Parlamento Europeu, disponível em [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL_STU\(2021\)662904](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL_STU(2021)662904)

¹⁰ Messenger, Jon C. - Editor (2019). Telework in the 21st Century, An Evolutionary Perspective, Eduard Elgar Publishing, disponível em <https://www.elgaronline.com/edcollbook-oa/edcoll/9781789903744/9781789903744.xml>

Para os trabalhadores permite favorecer um melhor equilíbrio entre vida no trabalho e vida familiar e social, mas apresenta como desvantagem a diluição de fronteiras entre essas dimensões de vida dificultando a gestão das pressões que daí decorrem. Estas dificuldades podem ser mais sentidas por grupos de trabalhadores a quem incumbam responsabilidades domésticas específicas, como por exemplo o cuidado de idosos e crianças.

O incremento da flexibilidade e da autonomia na realização do trabalho favorece o trabalhador, mas pode ser terreno para induzir práticas de presentismo virtual. Outra consequência possível é a de uma maior intensificação do trabalho para os teletrabalhadores originada no intercâmbio social entre empregadores e empregados: em troca da capacidade de trabalhar de forma flexível, os trabalhadores podem responder com mais esforço. Vários relatórios nacionais mostram que os teletrabalhadores tendem a trabalhar mais tempo do que a média dos trabalhadores.

Os tempos de deslocação e as despesas associadas são reduzidos e/ou eliminados, mas em contrapartida o teletrabalho conduz a situações de isolamento social na e fora da empresa.

O teletrabalho pode ser fator de aumento da produtividade desde que, entre outras, não haja falta de apoio e/ou o equipamento de trabalho adequado. Todavia, daí pode decorrer uma intensificação do trabalho designadamente naquele que é fixado por objetivos, motivando o prolongamento habitual da duração do trabalho e maiores níveis de estresse.

É reconhecido que existem fatores de risco associados à utilização das TIC, que resultam da intensificação do trabalho, de dificuldade em gerir os tempos de trabalho ao longo do dia e da conseqüente falta de tempo para recuperar. Os défices de sono e de vigilância poderiam ter aí uma causa.

Haverá lugar a maior sentido de entrega e satisfação no trabalho desde que seja garantida a progressão na carreira e não se interponham dificuldades várias à promoção. Com o teletrabalho evitam-se as distrações próprias do trabalho de proximidade no escritório, mas já não os eventuais ressentimentos dos colegas.

O teletrabalho pode ser um contexto favorável à manutenção do emprego, mas também introduz desigualdade perante aqueles que não podem teletrabalhar ou cujo trabalho, pela sua natureza, seja insuscetível de ser feito à distância.

Os efeitos líquidos agregados positivos nos estudos já realizados podem dar a impressão de que o teletrabalho tem, em geral, efeitos mais positivos do que negativos para os trabalhadores. No entanto, importa ter em conta que os efeitos se seguem a um desequilíbrio entre homens e mulheres. As mulheres podem sentir maiores dificuldades devido a fatores culturais sobre a divisão de responsabilidades domésticas. As teletrabalhadoras domésticas realizam extensamente tarefas domésticas e, por isso, são mais propensas a trabalhar menos horas do seu trabalho remunerado.

Os teletrabalhadores do sexo masculino, pelo contrário, tendem a ter um padrão de trabalho mais semelhante às horas a tempo inteiro e contribuem pouco para as tarefas domésticas. Por outro lado, os teletrabalhadores estão sujeitos a riscos para a saúde que não existem na mesma medida no trabalho nas instalações do empregador, sendo certo que as questões de saúde e bem-estar vão muito além de uma discussão crítica sobre ergonomia no trabalho.¹¹

Tudo visto, é de crer que o teletrabalho se mantenha ou mesmo cresça no quotidiano do mundo do trabalho sempre que as empresas o entendam como mais favorável à sua organização. Da parte dos trabalhadores o mesmo balanço norteia a sua adesão. Para que esse balanço seja virtuoso importa agir sobre os aspetos desvantajosos para os eliminar ou minimizar. A SST e os seus processos de reconhecimento e ação sobre a atividade de trabalho constituem um eixo cujo acionamento é eficaz.

Os riscos profissionais

A alteração ao CT para lhe introduzir uma renovação do regime legal do teletrabalho (Lei n.º 83/2021 de 26/12) contém uma norma específica sobre SST (artigo 170.º-A) sem

¹¹ Idem, Messenger, Jon C. - Editor (2019). *Telework in the 21st Century, An Evolutionary Perspective*, E

prejuízo de outras relevantes nesse aspeto e que adiante referiremos. O que ali resulta de diverso ao já estabelecido no demais quadro legal da SST ¹² são dois aspetos fundamentais.

Em primeiro lugar, a proibição da prática de teletrabalho em 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 o efeito.

Todavia, ficamos com o problema de não dispor de critério para identificar as ditas substâncias, nem qual o tipo de entidade detém competências certificadoras. Em segundo lugar, uma frequência anual para a realização de exames de saúde periódicos, em lugar da normalidade bianual para os demais trabalhadores. No demais vale integralmente o estabelecido na legislação SST.

A doutrina e os inquéritos desenvolvidos sobre a realidade do teletrabalho e o seu impacto na SST¹³ vão sedimentando a ideia de que os riscos profissionais presentes nestas atividades de trabalho ¹⁴ têm uma tipologia que merece atenção. ¹⁵

Desde logo um conjunto de **riscos gerais** decorrentes de os locais de trabalho que acolhem os postos de teletrabalho estarem frequentemente locais que não são concebidos como locais de trabalho e relativamente aos quais o empregador não tem, total ou parcialmente, poder de direção e/ou de controlo. Em muitos casos, a residência do trabalhador dificilmente consegue acolher convenientemente um (ou mais) postos de teletrabalho, sendo certo que, em geral, nem sequer foram concebidas para essa finalidade.

Daqui decorrem problemas que têm que ser ponderados ao nível da temperatura ambiental, da iluminação, do ruído cujos contextos têm impacto significativo sobre

¹² Ribeiro Costa, Ana Cristina (2022). A saúde e segurança no novo regime do teletrabalho: reflexões sobre o “sentido mais favorável aos trabalhadores”, in RQL n.º 60, pp 153-180.

¹³ EUOSHA (2022). OSH Pulse - Occupational safety and health in post-pandemic workplaces, Flash Eurobarometer Report.

¹⁴ OMS e OIT (2021). Healthy and safe telework: technical brief. Geneva: World Health Organization and the International Labour Organization, disponível em <https://www.who.int/publications/i/item/9789240040977>

¹⁵ EUOSHA (2021). Home-based teleworking and preventive occupational safety and health measures in European workplaces: evidence from ESENER-3, EUOSHA Report, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

saúde física (v.g. surdez e acuidade visual) e mental (v.g. stresse laboral) dos trabalhadores. Por outro lado, o risco de eletrização e o risco de acidentes derivados de tropeções e quedas devidos à presença de cabos e outros dispositivos no pavimento têm de ser relevados. O risco de incêndio é transversal e não beneficia nestes casos dos sistemas de proteção pensados para os locais de trabalho habituais.

Os **riscos biomecânicos** são os associados a falhas ao nível da ergonomia, com destaque para as pausas de trabalho e a configuração impropriedade de postos e locais de trabalho. Especificamente, o uso de computadores e ecrãs de visualização coloca problemas de manutenção da acuidade visual (astenopia e vibração de imagens...) a que é necessário atender.

Por outro lado, o uso destes equipamentos pode ser a causa de lesões musculoesqueléticas e/ou outro tipo de lesões devidas a más posturas de trabalho, principalmente relacionadas com a longa permanência na posição sentada e posturas estáticas, desconforto e sobrecarga muscular, dores no pescoço, nos tendões dos pulsos e nos dedos, bem como lesões por esforço repetitivo (LER).

É hoje reconhecido na UE que os **riscos psicossociais** são uma das principais causas de doenças relacionadas com o trabalho, podendo levar ao absentismo, à redução da produtividade e do desempenho. Este tipo de riscos decorre de deficiências na conceção, organização e gestão do trabalho e do teletrabalho, bem como de um contexto social de trabalho problemático, podendo ter efeitos negativos a nível psicológico, físico e social.

Alguns exemplos de condições de trabalho conducentes a riscos psicossociais decorrentes do teletrabalho podem ser sinteticamente enunciados. O isolamento relativamente ao coletivo de trabalho da sua empresa, a qualidade das relações com colegas e supervisores, o estresse multicausal, a sobrecarga no trabalho atribuído, a realização de trabalho mesmo quando a pessoa não se sente bem, a sobrecarga de informação devido ao uso prolongado de tecnologia, a disponibilidade constante envolvendo a renúncia ao direito de desligar, o aumento e/ou conflito de exigências relacionadas com o papel da mulher na vida familiar ou com o cuidado de idosos, etc.

As atividades preventivas

O teletrabalho compreende-se no âmbito da obrigação de prevenção do empregador prevista na LPSST (e na Diretiva 89/391/CEE que transpõe) pelo que daí decorre o dever de assegurar a SST aos seus trabalhadores em todos os aspetos relacionados com o trabalho (artigo 15.º e seguintes).

Uma avaliação de riscos profissionais é o epicentro de toda a atividade preventivo destinada a levar ao concreto do quotidiano de trabalho da obrigação de prevenção do empregador relativa a todos os riscos profissionais – nomeadamente os riscos gerais, os riscos químicos, físicos, biológicos, biomecânicos, psicossociais... – decorrentes da atividade e trabalho.

Ela consiste num exame sistemático de todos os aspetos do trabalho realizado para considerar o que poderá causar lesões ou danos, se os perigos podem ser eliminados e, em caso negativo, que medidas preventivas ou de proteção estão ou deveriam ser aplicadas para controlar os riscos.

Mesmo que os trabalhadores estejam a trabalhar em casa, a responsabilidade pela realização da avaliação dos riscos de qualquer local de trabalho continua a caber ao empregador. O Acordo-Quadro da UE sobre Teletrabalho e a legislação nacional (artigo 169.º do CT) sublinham que os teletrabalhadores beneficiam da mesma proteção concedida aos trabalhadores em geral.

No âmbito dos riscos gerais e dos riscos biomecânicos a lei, para além da LPSST, estabelece medidas preventivas concretas que devem ser observadas independentemente da precedência evidenciada por resultados da avaliação de riscos.

São, especialmente, os casos da disciplina sobre a exposição ao ruído ocupacional,¹⁶ e sobre o trabalho com equipamentos dotados de visor.¹⁷

No âmbito dos riscos psicossociais são especificamente mobilizáveis alguns dos princípios gerais de prevenção previstos na LPSST, que se reporta à “adaptação do trabalho ao homem, especialmente no que se refere à conceção dos postos de trabalho, à escolha de equipamentos de trabalho e aos métodos de trabalho e produção, com vista a, nomeadamente, atenuar o trabalho monótono e o trabalho repetitivo e reduzir os riscos psicossociais.” No campo do isolamento social que o teletrabalho compreende, prevê-se o dever de diligenciar no sentido de o reduzir, “... promovendo, com a periodicidade estabelecida no acordo de teletrabalho, ou, em caso de omissão, com intervalos não superiores a dois meses, contactos presenciais dele com as chefias e demais trabalhadores.” (artigo 169.º-B/1-c do CT). Sobre as medidas a aplicar em concreto é produzida doutrina com várias fontes, designadamente a sindical.¹⁸

A dimensão da utilização do tempo, em especial os tempos destinados ao descanso, no teletrabalho é determinante para a prevenção dos riscos psicossociais. A diretiva da UE relativa ao tempo de trabalho¹⁹ especifica uma série de disposições destinadas a proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores em toda a UE, incluindo os que realizam teletrabalho.

A sua finalidade é fixar as prescrições mínimas de segurança e de saúde em matéria de organização do tempo de trabalho aplicáveis aos períodos de descanso diário, pausas, descanso semanal, tempo máximo de trabalho semanal, férias anuais e a certos aspetos do trabalho noturno, do trabalho por turnos e do ritmo de trabalho.

Esta vertente foi reforçada através do reconhecimento na legislação nacional do **direito à desconexão** (artigo 199.º-A/ do CT).²⁰ A configuração deste preceito tem apenas como

¹⁶ Decreto Lei nº 182/2006, de 6/09 que transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva nº 2003/10/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 6/02.

¹⁷ Decreto-Lei n.º 349/93, de 1/10 transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 90/270/CEE, do Conselho, de 29/5.

¹⁸ UGT (2017). Riscos Psicossociais no Trabalho: Riscos, Efeitos na Saúde e Prevenção, disponível em <https://www.ugt.pt/publicfiles/i0p0hdwsjba20hdvldrd8d5aggjxcswzytftlt.pdf>

¹⁹ Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, transposta para o direito interno no CT.

²⁰ Aditado ao CT pela Lei n.º 83/2021, de 06/12.

destinatário o próprio empregador cometendo-lhe um dever de omissão: não contactar.

Segundo alguns autores essa circunstância não significa a atribuição de um direito aos trabalhadores a desconnectarem-se do trabalho e de não receber em ou responderem a qualquer correio eletrónico, ligação ou mensagem relacionadas com o seu serviço fora dos horários normais de trabalho. Nessa ótica a cominação legal para o incumprimento do dever omissivo poderá ser só a contraordenação prevista na lei e já não a ação própria do trabalhador para garantia de um seu direito.²¹

Sob o ponto de vista europeu este direito não tem ainda regulamentação. Não obstante o Parlamento Europeu instou a Comissão a apresentar uma proposta de diretiva da União sobre normas e condições mínimas, a fim de assegurar que os teletrabalhadores possam exercer efetivamente o seu direito a desligar e regular a utilização das ferramentas digitais novas e existentes para fins profissionais, como, de resto, um quadro legislativo com vista a definir requisitos mínimos para o teletrabalho em toda a União.²²

A garantia do **direito à privacidade** do teletrabalhador é uma outra dimensão que se situa no contexto da prevenção de riscos psicossociais, na medida em que releva do potencial de intrusão na vida do trabalhador, ademais exponenciado com o usos de tecnologia digital. A investigação demonstra que a adoção de diferentes graus de práticas de vigilância do trabalho remoto no modelo de negócio está associada à presença de riscos para a segurança e saúde ou riscos psicossociais no local de trabalho.²³

²¹ Liberal Fernandes, Francisco (2022). O dever de o empregador se abster de contactar o trabalhador, in RQL n.º 60, pp 147-152.

²² Relatório - A9-0246/2020, do PE que contém recomendações à Comissão sobre o direito a desligar, disponível em

https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2020-0246_PT.html#:~:text=Recorda%20as%20necessidades%20e%20disparidades%20espec%C3%ADficas%20entre%20os,acordo%20com%20a%20legisla%C3%A7%C3%A3o%20e%20a%20pr%C3%A1tica%20nacionais%3B

²³ EU-OSHA (2023-a). Surveillance and Monitoring of Remote Workers: Implications for Occupational Safety and Health, Report, disponível em https://osha.europa.eu/sites/default/files/documents/Remote_workers_monitoring_report_en_0.pdf

Pelo facto foram incorporados na legislação nacional (artigos 169.º-A/4/5, 169-B/1-a e 170.º do CT) alguns princípios relacionados com o controlo da prestação de trabalho, como sejam o da preferência por utilização de tecnologias de informação e comunicação, a proporcionalidade e transparência de forma a que não haja conexão permanente e seja assegurada informação prévia sobre todas as características de todos os sistemas, dispositivos, programas destinados a fazer esse acompanhamento, implicando a proibição do usos de programas ocultos.²⁴

Tais princípios são especificados pela CNPD.²⁵ Para além do rastreamento do tempo de trabalho e de inatividade, não parece admissível a utilização de programas informáticos para saber se o trabalhador passa mais tempo nas redes sociais do que a trabalhar, quais as páginas *Internet* visitadas, a localização do terminal em tempo real, do uso de dispositivos periféricos (p.ex. o rato e o teclado), captar imagem do ambiente de trabalho, registar o início de acesso a aplicações, controlar o documento que está a ser trabalhado, o tempo afetado a cada tarefa... Em suma não é admissível que o teletrabalho seja contexto de invasão da vida privada do trabalhador no seu domicílio, para além daquilo que é estritamente necessário ao exercício dos poderes de controlo do empregador.

Finalmente, sobre este tema, o Quadro estratégico da UE para a SST, 2021-2027,²⁶ ainda não desenvolvido no nosso país em desobediência ao disposto na LPSST (artigos 7.º e 8.º), identificou uma série de medidas a levar a cabo que são relevantes para a atividade preventiva no âmbito do teletrabalho e que se sintetizam a seguir:

- 1) A necessidade de modernizar o quadro legislativo de SST associado à digitalização, mediante a revisão da Diretiva Locais de Trabalho e da Diretiva Equipamentos Dotados de Visor de forma a acolher e adaptar o normativo existente à realidade da digitalização e do teletrabalho.

²⁴ Coelho Moreira, Teresa (2022). Teletrabalho e privacidade, in RQL n.º 60, pp 181-198.

²⁵ Cfr Orientação da CNPD sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho, disponível em https://www.cnpd.pt/media/zkhkxlp/orientacoes_controlo_a_distancia_em_regime_de_teletrabalho.pdf

²⁶ Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões sobre o Quadro estratégico da UE para a saúde e segurança no trabalho 2021-2027, Saúde e segurança no trabalho num mundo do trabalho em evolução {SWD(2021) 148 final} {SWD(2021) 149 final}.

- II) Preparar, em cooperação com os Estados-Membros e os parceiros sociais, uma iniciativa não legislativa a nível da UE relacionada com a saúde mental no trabalho, que avalie os problemas emergentes relacionados com a saúde mental dos trabalhadores e apresente orientações para a tomada de medidas.
- III) Desenvolver a base analítica, as ferramentas eletrónicas e as orientações para as avaliações de riscos relacionados com os empregos e processos ecológicos e digitais, em especial, os riscos psicossociais e ergonómicos.
- IV) Assegurar um seguimento adequado da resolução do Parlamento Europeu sobre o direito de desligar.

Reparação de danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais

O regime jurídico do teletrabalho estabelece o princípio da igualdade entre trabalhadores, proibindo a discriminação dos trabalhadores a qualquer título, nomeadamente quanto à reparação de danos emergentes de acidente de trabalho e doença profissional (artigo 170º-A/5 do CT).

A reparação de danos emergentes de acidente de trabalho está configurada em torno da presunção da origem laboral do sinistro, ilidível mediante prova a cargo do empregador, que releva do preenchimento de dois critérios: o evento indesejado ter acontecido (i) no local de trabalho e (ii) no tempo de trabalho. A diluição de fronteiras destas duas dimensões no teletrabalho coloca problemas.²⁷

Ora, o local de trabalho será aquele que as partes definiram e cuja morada conste no acordo de teletrabalho. Todavia, nem todos os factos ocorridos dentro da residência do trabalhador poderão ser considerados porquanto não é possível afastar uma esfera de risco do próprio trabalhador, num espaço em que os perigos existiriam mesmo sem o

²⁷ Carvalho, Ana Catarina (2023). Os Acidentes de Trabalho em Regime de Teletrabalho no Domicílio do Trabalhador, in RIDT/Ano III/Dezembro/Nº 5, IDT, Faculdade de Direito de Lisboa, disponível em https://idt.fdul Lisboa.pt/wp-content/uploads/2023/12/RIDT_5-4.-Ana-Catarina-Carvalho.pdf

teletrabalho. Trata-se de um tema de desenvolvimento que a contratação coletiva de trabalho poderia acolher.

Já o conceito de tempo de trabalho inclui, para além do período normal de trabalho, “o que precede o seu início, em atos de preparação ou com ele relacionados, e o que se lhe segue, em atos também com ele relacionados, e ainda as interrupções normais ou forçadas de trabalho.” (artigo 8.º/2-b da LAT).

Os problemas de determinabilidade colocam-se com a flexibilidade de que o trabalhador beneficia para afetar o seu tempo ao trabalho. Esse problema é particularmente acentuado quando o trabalhador esteja colocado ao abrigo do regime flexibilidade ou isenção de horário de trabalho.

Já quanto às doenças profissionais, os problemas não têm uma significativa diferenciação em caso de teletrabalho. A doença emerge após um período mais ou menos prolongado de exposição a fatores de risco ambiental. O processo de apreciação inicia-se com o diagnóstico presuntivo feito por qualquer médico remetido à segurança social, sendo que, em regra, com distância temporal à conjugação de fatores causais (artigo 142.º da LAT).

Os problemas suscetíveis têm a ver com o relevo que têm os fatores de risco psicossocial neste tipo de organização do trabalho. É que os danos emergentes têm, por isso, a sua sede no âmbito das doenças que afetam a saúde mental. Ora, a lista classificada de doenças profissionais (artigo 283.º/2 do CT e Decreto Regulamentar n.º 6/2001, de 5 de maio alterado pelo Decreto Regulamentar n.º 76/2007, de 17 de julho) não identifica qualquer doença do foro mental originada pelo trabalho. Isto significa que os trabalhadores afetados não beneficiam da presunção resultante dessa identificação e do preenchimento dos requisitos aí previstos:

- (i) a sintomatologia clínica associada,
- (ii) a duração mínima de exposição ao risco para que este possa ser legalmente considerado e
- (iii) o tempo que demora a manifestação da doença. Incumbe ao trabalhador apresentar a prova pericial da relação de causalidade entre o fator causal e a

doença, bem como de que ela não é resultante do natural desgaste do organismo (artigo 94.º/2 da LAT).²⁸

Acesso aos locais de prestação de teletrabalho

O conjunto de atividade preventivas enunciadas – em especial a avaliação de riscos, a verificação e equipamentos de trabalho, a realização de inquéritos de acidentes de trabalho e doenças profissionais, por exemplo – podem carecer da realização de atividade presencial nos locais de teletrabalho de um conjunto de profissionais em representação do empregador, dos trabalhadores e das autoridades públicas a saber: os técnicos dos serviços de SST, os representantes dos trabalhadores para a SST e os inspetores do trabalho.

O Acordo-Quadro da UE sobre Teletrabalho aborda este problema. Para verificar se as disposições aplicáveis em matéria de saúde e segurança são corretamente aplicadas, o empregador, os representantes dos trabalhadores e/ou as autoridades têm acesso ao tele-local de trabalho, dentro dos limites da legislação e convenções coletivas. Se o teletrabalhador estiver a trabalhar em casa, esse acesso está sujeito a notificação prévia e ao seu acordo. Por fim, o teletrabalhador tem o direito de solicitar visitas de inspeção.

De acordo com a legislação nacional (artigo 170.º/2/3 do CT) prevê-se que a visita ao local de teletrabalho no domicílio do trabalhador por parte do empregador ou seus representantes, tem por finalidade o controlo da atividade laboral e dos instrumentos de trabalho e deva ter conteúdo e motivação adequados e proporcionais aos fins visados.

Para que seja concretizada deve ser precedida de requerimento com o aviso prévio de 24 horas, a concordância do trabalhador e, finalmente, efetuada na presença do trabalhador durante o horário de trabalho acordado.

²⁸ Roxo, Manuel M (2011). Direito da Segurança e Saúde no Trabalho - Da Prescrição do Seguro à Definição do Desempenho, Almedina, capítulo 1.1.

Quanto ao papel dos representantes dos trabalhadores para a SST a lei nacional não contém disposição específica relativamente ao seu acompanhamento nos locais de teletrabalho. Todavia, o Acordo Quadro Europeu sobre o teletrabalho refere-se-lhe explicitamente: para verificar a aplicação das previsões SST, os representantes dos trabalhadores têm acesso aos locais de teletrabalho dentro dos limites da legislação nacional e dos contratos coletivos de trabalho.

A estes trabalhadores, no exercício do seu mandato específico, compete assegurar a participação e o diálogo com o empregador, tendo em vista o desenvolvimento da SST nos locais de trabalho, bem como pronunciar-se e propor medidas para prevenir os riscos profissionais (artigo 18.º da LPSST). Nesse âmbito podem ser chamados a conhecer e pronunciar-se sobre as atividades preventivas atrás enunciadas para as quais a presencialidade constitua requisito de qualidade, tal como é para os profissionais de SST e/ou para a inspeção do trabalho.

Ora, atento o seu papel de representação e defesa dos interesses dos trabalhadores, não é congruente com o princípio da igualdade (artigo 169.º do CT) utilizar a omissão do legislador nacional para negar ou obstaculizar o seu acesso. Todavia, este é um aspeto que pode, e bem, ser suprido pela negociação coletiva de trabalho para benefício da clareza e o acerto de soluções.

No que respeita à inspeção do trabalho preconiza-se que as ações inspetivas no domicílio do teletrabalhador sejam realizadas no período entre a 09h00 e as 19h00 mediante aviso prévio de 48h00, anuência do trabalhador e durante o seu horário de trabalho (artigo 171.º do CT).²⁹

²⁹ Coelho Moreira, Teresa (2022). Teletrabalho e privacidade, in RQL n.º 60, pp 181-198.

Papel da negociação coletiva e do diálogo social na regulamentação do teletrabalho

O próprio Acordo-Quadro da UE sobre Teletrabalho especifica que ele deverá ser objeto de desenvolvimento e adaptação à realidade laboral de cada estado-membro de acordo com as características dos seus sistemas de relações profissionais.

Ora, a matéria de SST no teletrabalho pode ser abordada e melhorada por negociação coletiva de trabalho, desde que seja respeitado o princípio da maior favorabilidade para o trabalhador (artigo 3.º/3-K do CT), vale dizer que relativamente à lei, não pode ser alterada em sentido menos favorável ao trabalhador.³⁰

Assim sendo, a negociação coletiva pode complementar a legislação, proporcionando disposições mais pormenorizadas e/ou adaptação do teletrabalho às necessidades de setores específicos, bem como soluções mais equilibradas do que os acordos individuais.

³¹

A DGERT³² relata que, em 2019, foram publicados 2 contratos coletivos de trabalho e 10 acordos de empresa, abrangendo potencialmente cerca de 30 mil trabalhadores de vários setores da atividade económica, cujos conteúdos integram cláusulas que se referem ao regime de teletrabalho, muito embora não seja disponibilizada informação as matérias reguladas.

³⁰ Ribeiro Costa, Ana Cristina (2022). A saúde e segurança no novo regime do teletrabalho: reflexões sobre o “sentido mais favorável aos trabalhadores”, in RQL n.º 60, pp 153-180.

³¹ EUOSHA (2021-b). Regulating telework in a post-COVID-19 Europe, EUOSHA Report, Publications Office of the European Union, Luxembourg, disponível em <https://osha.europa.eu/en/publications/regulating-telework-post-covid-19-europe>

³² DGERT (2020). Teletrabalho, Negociação coletiva em Foco 1, disponível em <https://www.dgert.gov.pt/wp-content/uploads/2020/10/DGERT-Teletrabalho-em-FOCO-1-de-2020.pdf>

Um estudo levado cabo sob a égide do Centro de Relações Laborais³³ a maior parte das cláusulas convencionais de instrumentos de regulamentação coletiva analisados (10 em 320 convenções), reproduzem o regime constante do CT.

No entanto, algumas soluções convencionais são diferentes da lei em aspetos com relevo para a SST a saber: registo de tempos de trabalho; formação profissional e permanência de um período de tempo nas instalações da empresa com o objetivo de reforçar a integração do teletrabalhador na estrutura e cultura da empresa; regras sobre a supervisão da prestação de trabalho e a possibilidade do empregador visitar o local de trabalho... A possível intervenção da contratação coletiva foi acentuada a matéria do teletrabalho, mas mais perspetivando o seu incentivo.

Havendo campo para o papel da negociação coletiva de trabalho na regulação do teletrabalho haverá que ter em conta que essa via não é isenta de dificuldades. O teletrabalho e o seu contexto atual de utilização constituem uma realidade complexa. Mesmo acordos coletivos extensamente elaborados podem ser insuscetíveis de abordar todos as eventualidade, cenários e realidades possíveis.

Fica assim importante não só estabelecer regras e regulamentos, mas também em garantir um diálogo social contínuo e genuíno sobre esta questão. Para isso, importa garantir que os teletrabalhadores dispõem de mecanismos efetivos de representação na empresa e que os representantes dos trabalhadores tenham acesso aos locais de teletrabalho.

Por outro, deve ter-se em conta que há áreas de maior dificuldade de caracterização e regulação: é o caso, por exemplo das áreas da proteção de dados, da vigilância digital do teletrabalho e da igualdade de oportunidades.³⁴

Finalmente, ao nível do diálogo social nos locais de trabalho a situação portuguesa é de preocupação. O CT e a LPSST preveem o modo de eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde nos locais de trabalho, mas a capacidade de

³³ Palma Ramalho, Rosário (2019). A Economia Digital e a Negociação Coletiva, CRL/MTSS, disponível em <https://www.crlaborais.pt/negociacao-coletiva-estudos>

³⁴ Countouris, Nicola et al, editores (2023). The future of remote work, ETUI, Bruxelas, (capítulo 7) disponível em https://www.etui.org/sites/default/files/2023-05/The%20future%20of%20remote%20work_2023.pdf

penetração dos eleitos no tecido empresarial é reduzida, dado o baixo número de eleitos e de organizações onde se verificaram eleições.³⁵

Os mecanismos de consulta e participação, na ausência de representantes eleitos, podem ser concretizados de forma individual, embora com uma eficácia e uma consistência sem garantia do ponto de vista dos trabalhadores.³⁶ Essa constatação é particularmente significativa no caso dos teletrabalhadores dada a sua desinserção de um contexto de socialização próxima.

³⁵ Alves, Paulo (2014). Uma figura emergente no sistema português de relações laborais: os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, Conferência - Investigação e Intervenção em Recursos Humanos, (4).

³⁶ UGT, Direitos e Deveres dos Trabalhadores e seus Representantes em Segurança e Saúde no Trabalho, disponível em <https://www.ugt.pt/publicfiles/i6euokqddqng2komwpwcssaa5yvkh2xd0thdwmc.pdf>

OUTROS QUADROS NACIONAIS REGULAMENTARES

Alguns itens de comparação relevam de proximidade que não carecem de maior desenvolvimento. É o caso das matérias relativas aos riscos profissionais decorrentes do trabalho com equipamentos dotados de visor que têm base comum no direito derivado comunitário, bem como da diretiva quadro sobre a SST, aplicáveis em todos os estados membro. Por outro lado, na Bélgica, Espanha, França, Portugal e em 13 outros estados membro existem definições legais de teletrabalho que se assemelham à formulação utilizada no Acordo-Quadro da UE e/ou seguem uma abordagem semelhante.³⁷

Uma boa parte dos desenvolvimentos da regulamentação sobre o teletrabalho seguiu-se ao Acordo Quadro da UE sobre o Teletrabalho por via da negociação coletiva de trabalho interprofissional ou intersectorial, como nele se preconiza. Portugal tem, neste contexto, alguma particularidade (que não singularidade) dado o seu sistema de relações profissionais ser, no fundamental, estruturado em torno da negociação coletiva setorial, de empresa ou grupos de empresas.

A internalização na ordem jurídica portuguesa aconteceu pela via legal sediada no CT. Não obstante e para este efeito, está por explorar suficientemente a via do diálogo social sediada na Comissão Permanente da Concertação Social.

Espanha

Tendo em vista a aplicação do acordo-quadro da UE, os parceiros sociais espanhóis incorporaram os seus princípios fundamentais nos "Acordos Interconfederais (bi)anuais

³⁷ EUOSHA (2021-b). Regulating telework in a post-COVID-19 Europe, EUOSHA Report, Publications Office of the European Union, Luxembourg, disponível em <https://osha.europa.eu/en/publications/regulating-telework-post-covid-19-europe>

sobre Negociação Coletiva" (acuerdos interconfederaes para la negociación coletiva – ANC).

Os seguintes ANC vigentes para os anos de 2004 a 2008 mencionam o Acordo Europeu e reiteram os seus princípios fundamentais (carácter voluntário e reversível, igualdade de direitos para os teletrabalhadores) e a necessidade de que os parceiros sociais regulamentem aspetos como a privacidade, a confidencialidade e a prevenção de riscos profissionais, equipamento, formação, etc. As ANC não são juridicamente vinculativas, mas refletem recomendações orientações e prioridades para as convenções coletivas a nível setorial, regional ou de empresa.

Em resultado disso, menos de 5 % dos acordos de empresa e 3 % dos acordos setoriais incluem uma cláusula relativa ao teletrabalho, de acordo com os dados de 2016 das Estatísticas da Negociação Coletiva do Ministério do Trabalho. O teletrabalho é regulamentado a nível sectorial na indústria química, nos meios de comunicação social quotidianos e, mais recentemente, na o sector financeiro. Ao nível das empresas, foram celebrados os acordos de teletrabalho mais importantes nos setores financeiro e dos seguros, da energia e das tecnologias de informação.

Os acordos coletivos com cláusulas de teletrabalho não abordam muitos aspetos relevantes para combater e prevenir alguns dos potenciais efeitos negativos sobre as condições de trabalho e a SST identificados na literatura.

As cláusulas mais inovadoras respeitam ao direito à desconexão, que é regulado a nível setorial no setor financeiro e a nível das empresas em alguns bancos (por exemplo, o Banco Santander) e companhias de seguros (por exemplo, AXA).³⁸

Sob o ponto de vista legal rege a Lei 10/2021, de 9 de julho, sobre o trabalho à distância no qual se inclui o teletrabalho. Sob o ponto de vista da SST remete-se para a lei-quadro da SST,³⁹ fazendo, no entanto, algumas precisões quanto à avaliação de riscos: requer-se uma especial atenção aos fatores psicossociais, ergonómicos e organizativos e de

³⁸ Ibidem EUOSHA (2021-b). Regulating telework in a post-COVID-19 Europe, EUOSHA Report.

³⁹ INSST (2022). Orientaciones para la gestión de los aspectos ergonómicos y psicosociales en situación de teletrabajo, disponível em <https://www.insst.es/documents/94886/2927460/FINAL%20-%20En%20linea%20-%20Orientaciones%20teletrabajo%20-%202013-10-2022.pdf>

acessibilidade no ambiente de trabalho: distribuição da jornada de trabalho, os tempos de disponibilidade e garantia dos descansos e desconexões durante o dia de trabalho.

A avaliação de riscos abrange apenas a zona do domicílio habilitada para a prestação da atividade. Preferencialmente, a reunião de informação para concretizar a avaliação deveria usar fontes não presenciais.

A visita presencial fica reservada para o que seja necessário e para se concretizar deve ser fundamentada por escrito e dada a conhecer ao trabalhador interessado e aos representantes dos trabalhadores para a SST. A visita depende de acordo do teletrabalhador quando se trate do seu domicílio ou do domicílio de terceiro.

Parte do sector público está abrangida por um Real Decreto que regulamenta o teletrabalho na generalidade da Administração do Estado. Nele se abordam a garantia do carácter voluntário do acesso ao teletrabalho, a igualdade de condições de emprego para os teletrabalhadores, o uso de equipamentos, custos, proteção de dados e de SST.

Após a promulgação da lei francesa, em 2017, o governo espanhol começou a estudar a possibilidade de garantir um **direito à desconexão** também na Espanha.⁴⁰

Em 6 de dezembro de 2018, o governo aprovou a Nova Lei de Proteção de Dados, a qual transferiu o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (GDPR) de 2016 da União Europeia (UE) para a legislação espanhola, introduzindo também um novo conjunto de direitos digitais para cidadãos e funcionários.

⁴¹ O Artigo 88 estipula que os trabalhadores nos setores privado e público deverão ter o direito à desconexão para garantir o respeito aos seus períodos de folga, licença e férias, assim como para a sua privacidade pessoal e familiar.

Entretanto, a lei específica que o gozo do direito à desconexão deve levar em consideração a natureza do vínculo de emprego em questão e que o direito pode ser

⁴⁰ UNI P&M (2020). Legislação sobre o Direito à Desconexão, disponível em https://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/uni_pm_right_to_disconnect_pt.pdf

⁴¹ Ley Orgánica 3/2018, “Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales”, 5.12.2018. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3#:~:text=Ley%20Org%C3%A1nica%203%2F2018%2C%20de,%C2%AB%20BOE%20%C2%BB%20n%C3%BAm>

flexível ou até mesmo inaplicável caso não seja permitido de acordo com a natureza desse vínculo.

Assim como na lei francesa, a Lei de Proteção de Dados prescreve um papel central para os parceiros sociais na negociação dos detalhes do direito à desconexão.

Caso não haja sindicatos presentes, ele deverá ser negociado entre a empresa e os representantes dos trabalhadores. O empregador deverá, então, desenvolver uma política interna para todos os funcionários, inclusive aqueles em nível administrativo, delineando o exercício adequado do direito à desconexão e garantindo que toda a equipe receba o treinamento sobre o uso razoável da tecnologia para evitar o risco de fadiga digital.

A lei destaca especificamente que os trabalhadores exercendo suas funções remotamente ou de suas residências, ocasionalmente ou regularmente, também devem gozar do direito à desconexão.

A Lei do teletrabalho habilita as empresas (artigo 22.º) a "adotarem as medidas que considerem mais adequadas em matéria de vigilância e controlo para verificar o cumprimento, por parte do trabalhador, das suas obrigações e deveres laborais, incluindo a utilização de meios telemáticos".

Quanto ao **direito à privacidade** e proteção de dados (artigo 17.º), diz-se que "O uso de meios telemáticos e o controle do desempenho do trabalho por meio de dispositivos automáticos garantirão adequadamente o direito à privacidade e à proteção de dados".

Para o efeito impõe-se ao empregador a obrigação de informar os trabalhadores sobre os protocolos de uso de dispositivos eletrónicos e as formas pelas quais as tarefas podem ser monitoradas. E tudo isto com dois limites: a privacidade e a proteção dos dados do trabalhador, observando os princípios da "adequação, necessidade e proporcionalidade".

França

Os parceiros sociais franceses celebraram um acordo nacional intersectorial sobre o teletrabalho, em 19 de julho de 2005, incorporando todas as principais definições do acordo europeu. O acordo foi assinado pelas principais organizações patronais (MEDEF, CGPME e UPA) e pelas principais confederações sindicais (CFDT, CFE-CGT, CFTC, CGT-FO e CGT).

O texto estipula a necessidade de elaborar um calendário dos momentos em que o empregador pode contactar o teletrabalhador. Também é mais exigente em termos da responsabilidade do empregador de fornecer equipamento e suportar os custos de comunicação. Merece destaque a obrigação de respeitar os requisitos legais em matéria de duração máxima do trabalho e de períodos de descanso.⁴²

Esse acordo centra a disciplina legal sobre o teletrabalho e tem desenvolvimento na demais negociação coletiva de trabalho,⁴³ em razão do que 25% dos trabalhadores estavam cobertos, em 2017, por acordos coletivos de teletrabalho celebrado ao nível da empresa. Estes acordos foram mais prevalentes nas grandes empresas (com mais de 500 trabalhadores) do que nas pequenas e médias empresas (PME).⁴⁴

Os termos deste acordo foram integrados no CT francês (artigo L1222-9, modificado pela Lei n.º 2923-662 de 19 de julho de 2023) para estabelecer uma carta com o conteúdo do acordo a ser feito com o trabalhador na ausência de contrato coletivo de trabalho aplicável.

Dessa carta podem destacar-se o dever de contemplar as modalidades de controlo dos tempos de trabalho ou de regulação da carga de trabalho, as faixas horárias durante as

⁴² Comissão Europeia, Report on the implementation of the European social partners' Framework Agreement on Telework {COM(2008) 412 final}

⁴³ INRS (2021). Télétravail, Cadre juridique et conventionnel, Approche santé et sécurité, disponível em <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=TJ%2025>

⁴⁴ EUOSHA (2021). Regulating telework in a post-COVID-19 Europe, EUOSHA Report, Publications Office of the European Union, Luxembourg, disponível em <https://osha.europa.eu/en/publications/regulating-telework-post-covid-19-europe>

quais o empregador pode contactar o teletrabalhador. Estabelece-se a presunção de que um acidente é laboral quando ocorra no local onde se executa o teletrabalho durante o exercício da atividade profissional.

O **direito à desconexão** surgiu em França ⁴⁵ com a promulgação, em 2016, de uma lei (a chamada lei El Khomri) que o introduziu como um objeto de negociação obrigatória em empresas com mais de 50 Trabalhadores. ⁴⁶ A lei teve em conta uma decisão do Tribunal Supremo de França de 2001 que diz que “o funcionário não tem obrigação de aceitar trabalhar de seu domicílio ou de levar para casa seus arquivos e ferramentas de trabalho” ⁴⁷ e uma decisão de 2004 do mesmo tribunal que estabelece que um funcionário não pode ser punido por estar inacessível fora do horário de trabalho.⁴⁸

A lei também seguiu os termos de um Acordo interprofissional nacional assinado pelos parceiros sociais em 19 de junho de 2013 chamado “Rumo a uma política para melhorar a qualidade de vida no trabalho”. ⁴⁹

Esse acordo inclui, sob o título de uso adequado da tecnologia e respeito à vida privada dos trabalhadores, a noção de proteger o “tempo de desconexão” dos trabalhadores, algo que já havia sido experimentado em diversas empresas em França.

Durante a reforma das leis do trabalho em 2016, a França incluiu, no capítulo “Adaptação das Leis do Trabalho à Era Digital”, uma alteração para introduzir um direito à desconexão como um tema de negociação obrigatória entre os parceiros sociais ao nível da empresa.

⁴⁵ Ibidem UNI P&M (2020). Legislação sobre o Direito à Desconexão.

⁴⁶ Lei sobre o trabalho, a modernização do diálogo social e a proteção da trajetória profissional”, a conhecida “Lei El Khomri”, Lei 2016-1088 de 8 de agosto de 2016. A lei entrou em vigor no dia 1o de janeiro de 2017.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032983213&categorieLien=id>

⁴⁷ Chambre Sociale, Cour de Cassation (Câmara Social do Supremo Tribunal da França, em tradução livre), de 2 de outubro de 2001, No. 99-42.727, disponível em [https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007046319?page=1&pageSize=10&query=2001%2C+n%C2%BA+99-](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007046319?page=1&pageSize=10&query=2001%2C+n%C2%BA+99-42.727&searchField=NUM_AFFAIRE&searchType=ALL&sortValue=DATE_DESC&tab_selection=juri&type_Pagination=DEFAULT)

[42.727&searchField=NUM_AFFAIRE&searchType=ALL&sortValue=DATE_DESC&tab_selection=juri&type_Pagination=DEFAULT](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007046319?page=1&pageSize=10&query=2001%2C+n%C2%BA+99-42.727&searchField=NUM_AFFAIRE&searchType=ALL&sortValue=DATE_DESC&tab_selection=juri&type_Pagination=DEFAULT)

⁴⁸ Chambre Sociale, Cour de Cassation (Câmara Social do Supremo Tribunal da França, em tradução livre), de 17 de fevereiro de 2004, No. 01-45.889

⁴⁹ Accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 “Qualité de vie au travail”. https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2013/0041/boc_20130041_0000_0011.pdf

Ao adicionar um novo parágrafo 7, o Artigo L2242-17 das leis do trabalho estabelece-se que nas negociações anuais a respeito da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens e da qualidade da vida profissional se incluem os termos que possibilitam que os trabalhadores exerçam plenamente seu direito à desconexão e a introdução, pela empresa, de esquemas que regulem o uso de ferramentas digitais com o objetivo de garantir o cumprimento dos regulamentos que regem os períodos de folga e licença, privacidade e vida familiar.

Também se dispõe que, caso os parceiros sociais não consigam chegar a um acordo, o empregador pode criar um “contrato social”, após consulta com o Conselho de Trabalhadores, ou, caso ele seja inexistente, com os representantes dos trabalhadores. Tal contrato social deverá definir os termos para o exercício do direito à desconexão e a implementação de processos de formação e de medidas de consciencialização sobre o uso razoável das ferramentas digitais.

Tais medidas devem ter como alvo os funcionários, supervisores e administradores. Alguns meios possíveis para garantir que os tempos de desconexão sejam respeitados incluem o bloqueio do acesso ao correio eletrónico durante esses períodos e acordos mútuos entre os trabalhadores e os seus superiores hierárquicos quanto ao respeito desses períodos.⁵⁰

No que respeita à preservação do direito à **reserva da privacidade do trabalhador**, o acordo interprofissional nacional de 19 de julho de 2005 prevê a possibilidade de a empresa criar um sistema de controlo da atividade do trabalhador. Para tanto os meios de vigilância a utilizar devem possuir características de pertinência e proporcionalidade relativamente ao objetivo prosseguido.

Por outro lado, só pode ser instalado após informação para o teletrabalhador e informação e consulta do conselho de empresa ou, na sua falta, dos delegados do pessoal. Nesse acordo dispõe-se (artigo 5.º) que compete ao empregador tomar, em

⁵⁰ Messenger, Jon C. - Editor (2019). *Telework in the 21st Century, An Evolutionary Perspective*, Edward Elgar Publishing, disponível em <https://www.elgaronline.com/edcollbook-oa/edcoll/9781789903744/9781789903744.xml>

conformidade com os requisitos legais, as medidas necessárias para assegurar a proteção dos dados utilizados e tratados pelo teletrabalhador para fins profissionais.

Especificam-se deveres de informação ao trabalhador cujo conteúdo envolve (i) as disposições legais e as regras específicas da empresa relativas à proteção destes dados e à sua confidencialidade; (ii) quaisquer restrições à utilização de equipamentos ou ferramentas informáticas como a Internet e, em particular, a proibição de recolher e divulgar material ilegal através da Internet; (iii) as sanções em caso de incumprimento pelo trabalhador.

Bélgica

A fim de aplicar o Acordo-Quadro sobre Teletrabalho da UE, os parceiros sociais belgas adotaram uma convenção coletiva interprofissional de trabalho (Convention Collective de travail/collectieve arbeidsovereenkomst) no âmbito do Conselho Nacional do Trabalho (Conseil National du Travail/Nationale Arbeidsraad). A Convenção Coletiva de Trabalho n.º 85 relativa ao teletrabalho foi assinado em 9 de novembro de 2005. Aí se estabelecem os princípios que regem o teletrabalho, seguindo de muito perto a estrutura e a redação da maioria das disposições do Acordo-Quadro da UE (definição, carácter voluntário, condições de emprego, organização do trabalho, equipamentos, proteção de dados, saúde e segurança, formação e progressão na carreira, direitos coletivos).

A forma como é aplicada pode ser determinada por convenções coletivas sectoriais ou de empresa, para se poderem ter na devida conta as especificidades das concretas atividades de trabalho aí desenvolvidas.

As alterações que se reputaram de necessárias à adaptação da legislação laboral belga preexistente foram introduzidas por Lei de 20 de julho de 2006. O teletrabalho ocasional é regido pela Lei de 5 de março de 2017 beneficiando de uma regra de igualdade de tratamento relativamente aos demais trabalhadores em situação comparável nos locais de trabalho do empregador.

A regulamentação convencional belga estabelece que os representantes dos trabalhadores no conselho de empresa devam ser informados e consultados, previamente à organização do trabalho em teletrabalho sobre a disponibilização de instrumentos de trabalho adequados, reembolso das despesas inerentes, cobertura contra acidentes de trabalho, método de informação destes trabalhadores.

Prevê-se, expressamente, que os trabalhadores devem poder comunicar adequadamente com as pessoas envolvidas na SST e bem-estar no trabalho (representantes dos trabalhadores no comité de empresa, gestores de linha, conselheiros em matéria de prevenção, pessoas de confiança, etc.). Por isso, devem ter um acesso fácil a estas informações e aos dados de contacto dessas pessoas, para que possam consultá-las sem necessidade de passarem pela hierarquia (por exemplo nas redes de Internet da empresa).

A visita do serviço de prevenção ao local de teletrabalho deve ser anunciada com antecedência e requer o acordo do teletrabalhador, de forma a respeitar o princípio da inviolabilidade do domicílio (artigo 15.º do CCT n.º 85). Se não for viável uma visita ao domicílio do trabalhador, existem alternativas que permitam ao conselheiro de prevenção analisar os riscos do local de trabalho do teletrabalhador (p.ex. vídeo-consultas ou fotografias), para ajudar os trabalhadores a configurar corretamente os seus locais de trabalho.

Quanto à prevenção do risco de isolamento o da convenção coletiva de trabalho nº 85 (artigo 8.º/3) estabelece que o empregador deve tomar as medidas adequadas para manter os vínculos dos teletrabalhadores com os colegas e com a empresa, a fim de evitar o isolamento e ter especial atenção para os teletrabalhadores vulneráveis.

O teletrabalho que não é realizado numa base regular, mas de forma ocasional tem regulamentação na lei de 5 março de 2017. O teletrabalho ocasional pode ser utilizado em caso de força maior, ou seja, nos casos em que o trabalhador, devido a circunstâncias imprevistas alheias à sua vontade, não possa prestar os seus serviços no seu local de trabalho habitual (p. ex. greves nos sistemas de transporte ou intempéries graves). Sendo a causa de força maior imputável ao próprio trabalhador é ainda requisito que a natureza do trabalho seja possível em teletrabalho.

O teletrabalhador ocasional tem os mesmos direitos em termos de condições de trabalho e está sujeito aos mesmos padrões de carga de trabalho e de desempenho que os demais trabalhadores em situação comparável nas instalações do empregador.

No setor público, é o próprio Governo que determina as regras aplicáveis ao teletrabalho em cada nível da administração pública.

O **direito à desconexão** ⁵¹ está regulado pela lei de 26 de março de 2018, chamada “Lei para o fortalecimento do crescimento econômico e coesão social”.⁵² A lei tornou obrigatório para os empregadores com mais de 50 trabalhadores mecanismos de consulta e participação no âmbito do comitê de segurança e saúde do local de trabalho sobre o tema da desconexão e do uso de ferramentas digitais. A finalidade é a de assegurar o respeito pelos períodos de descanso, de férias e de licença, assim como o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos trabalhadores.

Assim sendo, os trabalhadores belgas têm o direito a discutir com seus empregadores questões relacionadas com a desconexão, mas não têm um direito, potestativo ou similar, à desconexão no sentido estrito do termo. O empregador pode adotar políticas de desconexão após consultar do comitê, mas não é obrigado a seguir os resultados dessa consulta.

Não há uma prescrição estrita sobre a frequência das reuniões entre o empregador e o comitê, mas antes o estabelecimento de uma regra de realização regular e sempre que ocorram mudanças significativas na empresa, bem como sempre que requisitado pelo comitê. Caso não exista um comitê de segurança e saúde no trabalho, o sindicato pode desempenhar este papel.

⁵¹ Ibidem UNI P&M (2020). Legislação sobre o Direito à Desconexão.

⁵² Loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale. https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=2018032601

ALGUMAS CONCLUSÕES

O Acordo-Quadro da UE sobre Teletrabalho (2002) é a principal referência para a legislação nacional e negociação coletiva sobre teletrabalho na maioria dos Estados-Membros da UE. Isto inclui a definição do que o teletrabalho é (uma forma de organização do trabalho em que um trabalhador utiliza equipamento TIC para realizar o trabalho fora das instalações da empresa, quando esse trabalho poderia ter sido realizado nas instalações da empresa).

A regulamentação existente reporta-se aos seus aspetos centrais previstos nesse acordo: voluntariedade, tanto para os trabalhadores como para os empregadores; reversibilidade; igualdade de tratamento no emprego, formação e direitos coletivos; proteção de dados pessoais; respeito pela privacidade; e responsabilidade do empregador pela SST.

Nos países comparados (Espanha, França e Bélgica) a integração dos comandos do acordo quadro sobre o teletrabalho na ordem jurídica interna aconteceu através da celebração entre os parceiros sociais de acordos coletivos de trabalho intersectoriais de âmbito nacional. Portugal fê-lo através da introdução da sua regulamentação no CT.

O acolhimento do tema na negociação coletiva de trabalho em Portugal tem expressão embora esteja longe do significado que poderia ter, quer em quantidade (número de IRCT e população trabalhadora abrangida) quer em qualidade (número de temas abrangidos). Isso significa uma perda de oportunidade de preencher vazios legais ou de adaptar os requisitos legais às situações concretas do teletrabalho em sectores de atividade económica, de empresa ou grupo de empresas.

Seria designadamente o caso de incluir precisões quanto a variáveis de objeto, espaço, tempo e metodologia da avaliação de riscos: o campo dos riscos psicossociais e a suas dimensões fundamentais, os métodos, processos e cargas de trabalho atribuído, a delimitação do concreto espaço das atividades de teletrabalho, a alteração das condições de prestação do trabalho, a participação dos trabalhadores e seus

representantes nesse processo, o acesso de representantes de trabalhadores aos locais de teletrabalho...

Disposições legais específicas em matéria de SST que desenvolvem a abordagem geral do acordo quadro da UE são muito variadas. Em alguns países, o dever dos empregadores de realizar uma avaliação de riscos e informar os trabalhadores é explicitamente mencionado na legislação, embora os procedimentos de avaliação de riscos sejam diferentes: em alguns países, os empregadores são severamente restringidos pelo direito à privacidade (nesses casos, a avaliação de risco baseia-se nas informações fornecidas pelo teletrabalhador).

A gama de riscos para a SST abordados no plano legal e da negociação coletiva de trabalho nos países analisados também é diferente. Respeita a desenvolvimentos para avaliar e prevenir riscos psicossociais específicos, nomeadamente o isolamento do trabalhador, contacto exclusivo por meios eletrónicos, os conflitos profissionais, o estresse, a desmotivação e a indefinição entre vida privada e profissional, etc.. As matérias relativas ao trabalho com equipamentos dotados de visor têm base comum no direito derivado comunitário.

Embora não existam diretivas da UE especificamente centradas no teletrabalho, várias têm particular relevância para os trabalhadores sujeitos a este tipo de regimes de trabalho e forma transpostas para o ordenamento jurídico nacional. Por exemplo, a diretiva quadro UE sobre SST, a diretiva UE sobre prescrições mínimas no uso de dispositivos dotados de visor e a diretiva da UE relativa ao tempo de trabalho que especificam uma série de disposições destinadas a proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores.

Ao direito derivado comunitário sobre a SSST nos locais de trabalho, na sua configuração atual, não tem aplicação no âmbito do teletrabalho. Dessa forma algumas situações de risco – iluminação, quedas ao mesmo nível, incêndio - não tem referência legal.

A complexidade das situações de teletrabalho recomenda um cuidado particular para com a qualidade dos mecanismos da representação coletiva dos teletrabalhadores para a SST nos locais de trabalho.

Por último, a responsabilidade do empregador por acidentes de trabalho é uma área delicada e as regulamentações nacionais a este respeito variam consideravelmente. Portugal é dos raros casos onde a reparação de danos emergentes de acidente de trabalho foi privatizada na década de 60 do século passado.

Todavia, a presunção de que o acidente que ocorra no local de teletrabalho e durante a realização de atividades de trabalho, tem natureza laboral e parece ser um denominador comum.

BIBLIOGRAFIA

Alves, Paulo (2014). Uma figura emergente no sistema português de relações laborais: os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, Conferência - Investigação e Intervenção em Recursos Humanos, (4).

ANACT (2016). 10 Questions sur le télétravail, disponível em <https://www.anact.fr/10-questions-sur-le-teletravail>

ANACT (2021). Installer le télétravail dans la durée ? Analyse d'accords télétravail et recommandations pour l'action, disponível em <https://www.anact.fr/installer-le-teletravail-dans-la-duree-analyse-daccords-teletravail>

Athanasidou, Chrisalena e Theriou, Georgios (2021). Telework: systematic literature review and future research agenda, in Helion, Volume 7, Issue 10, October 2021, , disponível em <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844021022684>

Bailey, Diane E e Kurland, Nancy B (2002). A Review of Telework Research: Findings, New Directions, and Lessons for the Study of Modern Work, in Journal of Organizational Behavior 23(4):383 – 400, disponível em https://www.researchgate.net/publication/227644764_A_Review_of_Telework_Research_Findings_New_Directions_and_Lessons_for_the_Study_of_Modern_Work

Beckel, Julia e Fisher, Gwenith (2022). Telework and Worker Health and Well-Being: A Review and Recommendations for Research and Practice, in International Journal Environ Research and Public Health. 2022 Apr; 19(7): 3879, disponível em https://www.researchgate.net/publication/359471503_Telework_and_Worker_Health_and_Well-Being_A_Review_and_Recommendations_for_Research_and_Practice

Carvalho, Ana Catarina (2023). Os Acidentes de Trabalho em Regime de Teletrabalho no Domicílio do Trabalhador, in RIDT/Ano III/dezembro/Nº 5, IDT, Faculdade de Direito de Lisboa, disponível em https://idt.fdulisboa.pt/wp-content/uploads/2023/12/RIDT_5-4.-Ana-Catarina-Carvalho.pdf

Coelho Moreira, Teresa (2022). Teletrabalho e privacidade, in RQL n.º 60, pp 181-198

Countouris, Nicola et al, editores (2023). The future of remote work, ETUI, Bruxelas, disponível em

https://www.etui.org/sites/default/files/2023-05/The%20future%20of%20remote%20work_2023.pdf

CRL/MTSSS (2023). Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2022, disponível em

https://www.crlaborais.pt/documents/10182/490256/RNC_2022/4b814a06-e8a7-4790-aa5e-0f1d43d87589

Daniels, Kevin e outros (1997). Telework: Issues and Prospects, Conference of British Academy of Management, disponível em

https://www.researchgate.net/publication/236111502_Telework_Issues_and_Prospects

DGERT (2020). Teletrabalho, Negociação coletiva em Foco 1, disponível em

<https://www.dgert.gov.pt/wp-content/uploads/2020/10/DGERT-Teletrabalho-em-FOCO-1-de-2020.pdf>

Di Martino, Vitorio e Wirth, Linda (1990). Telework: A new way of working and living, International Labour Review, Vol. 129,1990, No. 5, pp 529-554

EUROFOUND (2020). Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg, disponível em

<https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2020/telework-and-ict-based-mobile-work-flexible-working-digital-age>

EUOSHA (2008). Risk Assessment for Teleworkers, E-FACTS 33, disponível em

https://osha.europa.eu/sites/default/files/33%20_risk_assessment_for_teleworkers.pdf

EUOSHA (2021). Home-based teleworking and preventive occupational safety and health measures in European workplaces: evidence from ESENER-3, EUOSHA Report, Publications Office of the European Union, Luxembourg, disponível em

https://osha.europa.eu/sites/default/files/2021-10/Home_based_TW_OSH_preventive_measures_evidence_ESENER_3.pdf

EUOSHA (2022). OSH Pulse - Occupational safety and health in post-pandemic workplaces, Flash Eurobarometer Report, disponível em

https://osha.europa.eu/sites/default/files/Eurobarometer-OSH-in-post-pandemic-workplaces_en.pdf

EUOSHA (2023). Hybrid work: new opportunities and challenges for occupational safety and health, Discussion Paper, disponible en

https://osha.europa.eu/sites/default/files/documents/Hybrid_work_OSH_en_0.pdf

INRS (2020). Télétravail. Quels risques ? Quelles pistes de prévention, disponible en <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206384>

INRS (2021). Télétravail, Cadre juridique et conventionnel, Approche santé et sécurité, disponible en

<https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=TJ%2025>

INSST (1996). NTP 412 Teletrabajo: criterios para su implantación, disponible en https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_412.pdf/420efc83-3075-4dd7-a571-07627688d416

INSST (1997). Teletrabajo, Nuevas Perspectivas en la Organización del Trabajo, disponible en

<https://www.insst.es/documents/94886/5326464/Teletrabajo+Nuevas+perspectivas+en+la+organizaci%C3%B3n+del+trabajo+1997.pdf/05468db9-f87a-de3f-eabf-04b05309b4fe?t=1686829905252>

INSST (2018-a). NTP 1122, Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (I): nuevas formas de organización del trabajo, disponible en

<https://www.insst.es/documents/94886/566858/ntp-1122w.pdf/baa93260-6840-4b9b-9abb-b6980b7f8f71>

INSST (2018-b). NTP 1123, Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (II): factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo, disponible en <https://www.insst.es/documents/94886/566858/ntp-1123.pdf>

INSST (2021). NTP 1165, Teletrabajo: criterios para su integración en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, disponible en

<https://www.insst.es/documents/94886/0/NTP+1165+Teletrabajo,+criterios+para+su+integraci%C3%B3n+en+el+sistema+de+gesti%C3%B3n+de+la+SST+-+A%C3%B1o+2021.pdf/9958d5d0-50c6-1dbe-ddb8-b5a1b1eb4e2e?t=1635167755677>

INSST (2022). Orientaciones para la gestión de los aspectos ergonómicos y psicosociales en situación de teletrabajo, disponível em

<https://www.insst.es/documents/94886/2927460/FINAL%20-%20En%20linea%20-%20Orientaciones%20teletrabajo%20-%2013-10-2022.pdf>

Liberal Fernandes, Francisco (2022). O dever de o empregador se abster de contactar o trabalhador, in RQL n.º 60, pp 147-152.

Messenger, Jon C. - Editor (2019). Telework in the 21st Century, An Evolutionary Perspective, Eduard Elgar Publishing, disponível em

<https://www.elgaronline.com/edcollbook-oa/edcoll/9781789903744/9781789903744.xml>

EUOSHA (2021). Regulating telework in a post-COVID-19 Europe, EUOSHA Report, Publications Office of the European Union, Luxembourg, disponível em <https://osha.europa.eu/en/publications/regulating-telework-post-covid-19-europe>

Monteiro Fernandes, António (2022). O Teletrabalho – um feixe de problemas, in RQL n.º 60, pp 7-20.

OIT (2016). Challenges and opportunities of teleworking for workers and employers in the ICTS and financial services sectors, International Labour Office, Sectoral Policies Department, disponível em

https://webapps.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531111.pdf

OMS e OIT (2021). Healthy and safe telework: technical brief. Geneva: World Health Organization and the International Labour Organization, disponível em

<https://www.who.int/publications/i/item/9789240040977>

OIT (2022). Rapport sur le dialogue social 2022: la négociation collective pour une reprise inclusive, durable et résiliente, Genève: Bureau international du Travail, disponível em

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmstp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_856233.pdf

Palma Ramalho, Rosário (2019). A Economia Digital e a Negociação Coletiva, CRL/MTSS, disponível em <https://www.crlaborais.pt/negociacao-coletiva-estudos>

Pesole, Annarosa (2023). Surveillance and Monitoring of Remote Workers: Implications for Occupational Safety and Health, EUOSHA Report, disponível em

https://osha.europa.eu/sites/default/files/documents/Remote_workers_monitoring_report_en_0.pdf

Rebelo, Glória (2004). Teletrabalho e Privacidade: Contributos e Desafios para o Direito do Trabalho, RH Editora

Ribeiro Costa, Ana Cristina (2022). A saúde e segurança no novo regime do teletrabalho: reflexões sobre o “sentido mais favorável aos trabalhadores”, in RQL n.º 60, pp 153-180.

Roxo, Manuel M (2011). Direito da Segurança e Saúde no Trabalho - Da Prescrição do Seguro à Definição do Desempenho, Almedina

Samek Lodovici, Manuela et al (2021). The impact of teleworking and digital work on workers and society, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies do Parlamento Europeu, disponível em

[https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL_STU\(2021\)662904](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL_STU(2021)662904)

Stroobant, Maxine et al (2005). Télétravail et négociation collective, SPF Emploi (BE) e Université Libre de Bruxelles, disponível em

<https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/publications/FR/nldf45.pdf>

UNI P&M (2020). Legislação sobre o Direito à Desconexão, disponível em https://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/uni_pm_right_to_disconnect_pt.pdf

Vargas Llave, Oscar et al (2022). The rise in telework: Impact on working conditions and regulations, EUROFOUND Research Report, Publications Office of the European Union, Luxembourg, disponível em

<https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2022/rise-telework-impact-working-conditions-and-regulations>

Bases de dados de legislação

Bélgica, JUSTEL - Législation consolidée

(<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2017/04/28/2017A10461/justel>)

Espanha, Boletín Oficial del Estado (BOE) (https://www.boe.es/diario_boe/9)

França, Legifrance (<https://www.legifrance.gouv.fr/>)

Portugal, Diário da República (<https://diariodarepublica.pt/dr/home>)

Portugal, Base de dados legislativa - Procuradoria-Geral Distrital de Lisboa (https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_main.php)

União Europeia, Eur-Lex, Jornal Oficial da União Europeia (<https://eur-lex.europa.eu/homepage.html?locale=pt>)

União Europeia, European Justice, Portal Europeu da Justiça (<https://e-justice.europa.eu/home?action=home>)