



Marisa OURO

O teletrabalho: uma análise comparativa do regime jurídico-laboral português e espanhol

DOI: [https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705\(31\)2022.ic-08](https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705(31)2022.ic-08)

Secção I

Investigação Científica*

* Os artigos presentes nesta secção foram sujeitos a processo de revisão segundo o método *blind peer review*.

O teletrabalho: uma análise comparativa do regime jurídico-laboral português e espanhol

Telework: a comparative analysis of the Portuguese and Spanish legal-labour regime

Marisa OURO¹

RESUMO: O principal objetivo deste artigo é analisar e comparar a atual legislação portuguesa sobre o regime de teletrabalho, contida na Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, que veio alterar o Código do Trabalho, e a atual legislação espanhola, contida na Ley 10/2021, de 9 de julho.

Estas legislações foram impulsionadas pela pandemia da COVID-19 e pela subsequente crise económica, bem como pela necessidade de utilizar o teletrabalho para conter a contaminação.

Ambos os sistemas jurídicos beneficiam do mesmo enquadramento comunitário e foram influenciados pelo Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho de 2002.

No entanto, as leis portuguesas e espanholas escolheram estratégias diferentes na abordagem ao regime do teletrabalho, o que teve repercussões na sua redação legal.

Assim, no caso espanhol, foi dada prioridade à negociação coletiva, enquanto no caso português foi o próprio legislador que delimitou os direitos do trabalhador tanto quanto possível. Cada uma dessas abordagens tem aspetos positivos, mas também apresentam pontos que poderão ser melhorados, e que vamos analisar.

Quer o regime português, quer o espanhol, podem beneficiar se replicarem algumas das opções normativas do outro regime e, portanto, nas conclusões, deixamos algumas propostas nesse sentido.

Palavras-chave: Teletrabalho; acordo-quadro europeu sobre o teletrabalho; regime jurídico do teletrabalho em Portugal; regime jurídico do teletrabalho em Espanha.

ABSTRACT: The main objective is to analyse and compare the current Portuguese legislation on the telework regime, contained in Law 83/2021 of 6 December, and the current Spanish legislation, contained in Law 10/2021 of 9 July.

These legislations resulted from the COVID-19 pandemic, the subsequent economic crisis, and the need to use telework to contain contamination.

Both legal systems benefit from the same EU Law, and both got inspiration from the 2002 European Framework Agreement on Telework.

However, Portuguese and Spanish laws chose different strategies in approaching the telework regime, which had repercussions in their legal drafting.

Thus, in the Spanish case, collective bargaining was prioritised, while in the Portuguese case, the legislator himself delimited the worker's rights as much as possible. Each of these approaches has positive aspects, but they also present points that could be improved and which we will analyse.

Both Portuguese and Spanish regimes can benefit if they replicate some of the normative options of the other and, therefore, in the conclusions, we leave some proposals in this sense.

KEYWORDS: Telework; European framework agreement on telework; Legal framework for telework in Portugal; Legal framework for telework in Spain.

¹ Autoridade Tributária e Aduaneira. Portugal.

Introdução

O teletrabalho tem sofrido uma grande evolução, especialmente com a digitalização da economia. A pandemia da COVID-19 acelerou a sua normalização como meio de organização do trabalho.

O principal objetivo deste artigo é comparar o atual regime jurídico-laboral do teletrabalho português e espanhol.

Em primeiro lugar, começamos por enquadrar o assunto: a definição de teletrabalho, a história e a sua evolução até aos dias de hoje.

Em segundo lugar, fazemos uma breve referência ao quadro jurídico da União Europeia, que é comum a ambos os países, e que depois se reflete na respetiva legislação nacional. Passamos então a uma análise dos regimes jurídicos do teletrabalho em ambos os países. Ao longo da comparação dos diferentes pontos, vamos problematizar as questões que estas leis podem levantar na sua aplicação futura.

Finalmente, nas conclusões, oferecemos algumas reflexões finais sobre o assunto e algumas propostas para o futuro.

Quanto à metodologia utilizada, o núcleo da nossa investigação centrou-se na comparação entre a Lei n.º 83/2021 de 6 de dezembro e a *Ley 10/2021* de 9 de julho e foi adotada uma metodologia de análise crítico-reflexiva.

1. Enquadramento

O conceito de teletrabalho é diferente de país para país e não existe uma definição única². É possível encontrar referências ao teletrabalho em muitas áreas: saúde, economia, psicologia, gestão, entre outras.

Na raiz da palavra teletrabalho temos o prefixo *tele* que vem do grego "*telos*", que significa à distância. Indica que o trabalho é realizado fora do local onde se encontra o empregador.

² CATAÑO RAMÍREZ, Sara Liliana e GÓMEZ RÚA, Natalia Eugenia. El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo. *Revista CES Salud Pública*, janeiro - junho 2014, vol. 5 n.º.1, p. 85.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define o teletrabalho como: "*Trabalho à distância (incluindo o trabalho doméstico) realizado com a ajuda de meios de telecomunicação e/ou de um computador*"³.

O Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho (AQET) de 2002 dá a seguinte definição: "*Teletrabalho é uma forma de organização e/ou desempenho do trabalho, utilizando as tecnologias da informação no âmbito de um contrato ou relação de trabalho, em que o trabalho que poderia igualmente ser realizado nas instalações da empresa é realizado com regularidade fora dessas instalações*"⁴.

Jack Nilles, conhecido como "o pai do teletrabalho", usou pela primeira vez o termo teletrabalho em 1973 para significar o conceito de levar o trabalho para os trabalhadores em vez dos trabalhadores para o trabalho⁵.

Em 1979, o autor Frank Schiff cunhou o termo *flexplace* e escreveu um artigo amplamente lido para o *Washington Post* intitulado "*Working from home can save gasoline*"⁶. Este artigo é frequentemente creditado com o início da popularização da ideia do teletrabalho⁷.

A partir daí, a ideia evoluiu gradualmente até que, durante a década de 1990, entrámos numa fase de transição da sociedade de serviços para a sociedade da informação, na qual o número de atividades que podiam ser

³ Definição constante do sítio oficial da OIT: <https://www.oitinterfor.org/?q=taxonomy/term/3454>
Tradução da autora do espanhol: "*Teletrabajo: Trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora*".

⁴ Tradução da autora do inglês: "*Telework is a form of organising and/or performing work, using information technology, in the context of an employment contract/relationship, where work, which could also be performed at the employers premises, is carried out away from those premises on a regular basis*". O AQET pode ser consultado no sítio <https://www.etuc.org/en/framework-agreement-telework>

⁵ Cfr. NILLES, Jack *et al.* *The telecommunications-transportation tradeoff, Options for tomorrow*. New York: John Wiley & Sons, 1976. *apud* SANTOS GIL, Susana Isabel Pinto Ferreira dos. *As perspetivas civis do contrato de trabalho – o teletrabalho subordinado: seu estudo nos ordenamentos jurídicos português e espanhol*. Domingo Bello Janeiro (dir.) Tese de Doutoramento, Universidade da Corunha, Espanha, 2015, p. 20. Disponível em: <https://ruc.udc.es/dspace/handle/2183/15003>

⁶ SCHIFF, Frank. *Working from home can save gasoline* [em linha]. *Washington Post*. 2 setembro de 1979. [consultado 29-01-2022]. Disponível em: <https://www.washingtonpost.com/archive/opinions/1979/09/02/working-at-home-can-save-gasoline/ffa475c7-d1a8-476e-8411-8cb53f1f3470/>

⁷ GUNASEKARA, Vindya e NISHANTHI, H.M. *Telecommuting a challenge or a blessing for people management?* [em linha]. 2021, p.2, [consultado 29-01-2022]. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/351249363_TELECOMMUTING_A_CHALLENGE_OR_A_BLESSING_FOR_PEOPLE_MANAGEMENT

realizadas através do teletrabalho aumentou, bem como o desenvolvimento de mais recursos-chave que permitiam o teletrabalho⁸.

Com a evolução das novas tecnologias e a redução do custo de acesso às mesmas, o teletrabalho tem vindo a evoluir cada vez mais. O último impulso veio da emergência das plataformas digitais que difundiram a utilização do teletrabalho, especialmente do teletrabalho internacional⁹. O funcionamento destas plataformas, que esteve na origem da chamada *gig economy*, levou também a mudanças nas próprias relações laborais, gerando questões sobre a sua qualificação jurídica¹⁰.

Nos Estados Unidos, a adoção do teletrabalho foi sempre mais elevada, com uma percentagem de 23% de pessoas a trabalhar total ou parcialmente a partir de casa em 2017¹¹.

Na Europa, a evolução foi mais lenta. Em 2018, de acordo com dados do Eurostat, 13,5% das pessoas tinham trabalhado à distância, mas apenas 5,2% numa base regular¹².

Também em Espanha e Portugal o teletrabalho era algo marginal até à crise da COVID-19. Segundo os mesmos dados do Eurostat, em 2018, 4,3% da população ativa espanhola trabalhava habitualmente a partir de casa e, em Portugal, esta percentagem era de 6,1%.

Em março de 2020, com a declaração, pela Organização Mundial de Saúde, do surto de coronavírus SARS-CoV-2 como constituindo uma pandemia, o mundo do trabalho passou por uma mudança sem precedentes. O teletrabalho tornou-se um fator essencial para assegurar a continuidade das atividades económicas, impedindo simultaneamente a transmissão comunitária do vírus¹³.

⁸ FANDOS, [José Luis](#) et al. [El teletrabajo. Acciones e investigaciones sociales](#), n.º 8, 1998, p. 210. ISSN 1132-192X.

⁹ SALA FRANCO, Tomás (coord.). *El teletrabajo*. España: Tirant lo Blanch, 2020, p. 14. ISBN 978-84-1378-128-0.

¹⁰ POQUET CATALA, Raquel. Reflexión en torno al encuadramiento jurídico de las personas repartidoras de plataformas digitales. *Lan Harremanak – Revista de Relaciones Laborales*, Edición *In Press* argitalpena, 2021, n.º 45, p. 2. A autora refere a este propósito que é comum falar-se em “relações laborais líquidas”.

¹¹ Estas estatísticas foram publicadas pelo *Bureau of Labor Statistics*, do Departamento de Trabalho dos E.U.A. e podem ser consultadas em: https://www.bls.gov/news.release/archives/atus_06282018.pdf, p. 1.

¹² Os dados podem ser consultados no sítio oficial da internet do Eurostat: https://ec.europa.eu/eurostat/data/database?node_code=lfsa_ehomp

¹³ OIT. *Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19 – Guia prático*, Genebra: Bureau Internacional do Trabalho, julho de 2020, p. 1. ISBN 978-972-704-443-6.

De acordo com dados do Eurostat, na União Europeia, em 2020, 12% da população trabalhava a partir de casa.

Segundo o Eurofund¹⁴, após o fim da pandemia, dois terços dos empregados que tinham estado total ou parcialmente a teletrabalhar preferiam regressar ao trabalho híbrido. O teletrabalho tornou-se na norma para muitas pessoas devido à pandemia e é provável que continue a ser uma característica comum a longo prazo¹⁵. Mesmo o Plano de Ação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais¹⁶, que identifica o futuro do trabalho como uma área chave, reconhece que o teletrabalho pode levar não só a um ganho de produtividade como ter um impacto ecológico positivo. Isto porque oferece ganhos de eficiência na conciliação da vida profissional e familiar: redução de deslocações e fadiga, bem como uma organização mais flexível do trabalho e da vida privada. Ao mesmo tempo, a difusão do teletrabalho levanta a necessidade de refletir, por exemplo, sobre os limites do tempo de trabalho e o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

2. Quadro jurídico comunitário

A nível da UE, não existe legislação específica sobre teletrabalho. No entanto, existem alguns regulamentos e diretivas que abordam questões relevantes para as condições de trabalho dos teletrabalhadores e que passamos a referir:

- Diretiva sobre o tempo de trabalho (Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003);
- Diretiva-Quadro sobre Segurança e Saúde no Trabalho (Diretiva 89/391/CEE do Conselho, de 12 de junho de 1989);

¹⁴ Informação disponibilizada em infografia do Eurofund:

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/living_working_covid19_infographic_26112021.pdf

¹⁵ Em agosto de 2021, de acordo com um estudo do *Bureau of Labor Statistics* dos EUA (disponível em https://www.bls.gov/news.release/archives/jolts_10122021.pdf), 4,3 milhões de profissionais demitiram-se dos seus empregos, um movimento que tem sido apelidado de “*The Great Resignation*”. Uma das razões apontadas para este movimento é que as pessoas, especialmente os chamados “trabalhadores do conhecimento”, perceberam que podem trabalhar a partir de casa, poupando tempo no transporte e tendo mais tempo para a vida familiar e pessoal. Muitos destes trabalhadores estão a abandonar os seus empregos para procurar empregos em teletrabalho. A este propósito ver CHUG, Abhinav. What is “The Great Resignation”? An expert explains. *World Economic Forum* [em linha]. 29 novembro de 2021 [consultado 29-01-2022]. Disponível em: <https://www.weforum.org/agenda/2021/11/what-is-the-great-resignation-and-what-can-we-learn-from-it/>

¹⁶ Pode ser consultado no sítio da internet: <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/es/index.html>

- Diretiva sobre condições de trabalho transparentes e previsíveis (Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019);
- Diretiva relativa à conciliação da vida profissional e familiar (Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019);
- Regulamento Geral de Proteção de Dados (Regulamento (UE) 2016/679, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016).

Menção também para a Resolução do Parlamento Europeu de 21 de janeiro de 2021, que contém recomendações à Comissão Europeia sobre o direito a desligar¹⁷.

No plano dos compromissos de parceria europeus, importa ter presente os acordos-quadro entre os parceiros sociais europeus.

O mais importante, que representou um marco na normalização da legislação sobre teletrabalho no direito europeu, foi o Acordo-Quadro Europeu sobre Teletrabalho, assinado a 16 de julho de 2002. Trata-se de um acordo autónomo entre os parceiros sociais europeus - a Confederação Europeia dos Sindicatos (CES), a União das Confederações da Indústria e dos Empregadores da Europa (UNICE/UEAPME) e a Confederação Europeia das Empresas Públicas (CEEP) - que obriga as organizações nacionais filiadas a implementar o acordo em conformidade com os procedimentos e práticas específicas de cada Estado Membro.

Há autores que consideram que a eficácia jurídica da AQET é fraca, na medida em que tem uma eficácia jurídica puramente obrigacional¹⁸.

Na nossa opinião, a AQET tem tido uma influência considerável no regime do teletrabalho nos diferentes países da União Europeia, ao mesmo tempo que utiliza diferentes formas de abordagem.

Alguns países optaram pela transposição através de convenções coletivas bipartidas, a nível nacional ou intersectorial¹⁹. Por exemplo, em Espanha, foi

¹⁷ Nesta Resolução, o Parlamento Europeu convida a Comissão Europeia a apresentar uma proposta de diretiva sobre normas e condições mínimas para assegurar que os trabalhadores possam efetivamente exercer o seu direito a desligarem-se. Além disso, solicita à Comissão que apresente um quadro legislativo com vista a estabelecer requisitos mínimos para o teletrabalho em toda a União Europeia, a fim de garantir que o teletrabalho não afete as condições de emprego dos teletrabalhadores.

¹⁸ SALA FRANCO, Tomás. "La normativa internacional y comunitaria sobre el teletrabajo". *El Teletrabajo*. Tomás Sala Franco (coord.). España: Tirant lo Blanch, 2020, p. 59. ISBN 978-84-1378-128-0.

¹⁹ TEIXEIRA, Adriana Paula Domingues. *O teletrabalho como nova forma de organização do trabalho: de um fato atípico ao novo normal*. João Carlos Conceição Leal Amado (dir.) Tese de

inicialmente introduzido como anexo ao Acordo Interconfederal de Negociação Coletiva de 2003²⁰. Embora não diretamente vinculativas, muitas grandes empresas adotaram acordos de natureza coletiva e regulamentos internos seguindo as diretrizes da AQET²¹.

Outros países optaram por medidas voluntárias, tais como recomendações, códigos de conduta dirigidos às empresas (Reino Unido, Finlândia, Irlanda, Letónia, Países Baixos, Polónia, Suécia), e outros através da introdução de legislação²². Este foi o caso de Portugal que regulamentou pela primeira vez o teletrabalho no Código do Trabalho de 2003 e acompanhou de perto o conteúdo e a sistematização da AQET²³.

Também no contexto dos acordos entre os parceiros sociais europeus, em junho de 2020, foi assinado o acordo-quadro sobre digitalização. Este acordo-quadro é o compromisso comum dos parceiros sociais intersectoriais europeus para otimizar os benefícios e enfrentar os desafios da digitalização no mundo do trabalho²⁴.

3. Comparação dos regimes jurídico-laborais português e espanhol

A COVID-19 e a consequente generalização do teletrabalho, sublinharam a necessidade de reformular o regime do teletrabalho em ambos os países.

mestrado. Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, 2021, p. 49. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10316/95856>

²⁰ CAÑADAS SÁNCHEZ, Francisco Javier. *Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico-laboral*. Miguel Ángel Almendros González (dir.), Tese de Doutoramento, Universidade de Granada, Espanha, 2017, p. 96. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10481/48771>

²¹ FUNDACIÓN MÁSFAMILIA. *El libro blanco del teletrabajo en España* [em linha]. 2012, p. 56. Disponível em: <https://ajuntament.barcelona.cat/tempsicures/sites/default/files/libroblancoteletrabajoespana.pdf>

²² WELZ, Christian e WOLF, Felix. *Telework in the European Union* [em linha]. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Ireland, 2010 pp. 9-13 [consultado 29-01-2022]. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/telework-in-the-european-union>

²³ REDINHA, Maria Regina Gomes. *Teletrabalho - Anotação aos artigos 233º a 243º do Código do Trabalho de 2003* [em linha], Faculdade de Direito da Universidade do Porto, p.1. [consulta a 29-01-2022]. Disponível em: <http://www.cije.up.pt/download-file/216>

²⁴ As medidas a considerar incluem, entre outras: respeito pelas regras de tempo de trabalho e regras sobre teletrabalho; fornecimento de orientação e informação a empregadores e trabalhadores sobre como respeitar as regras de tempo de trabalho e regras sobre teletrabalho e mobilidade; compromisso de gestão para criar uma cultura que evite o contacto fora do horário de trabalho.

No caso de Espanha, o *Real Decreto-ley* 28/2020 foi aprovado a 22 de setembro de 2020. Este *Real Decreto-ley* é o resultado do trabalho de concertação social, que culminou no *Acuerdo de Trabajo a Distancia*.

Após a sua aprovação parlamentar, a nova *Ley de trabajo a distancia* - *Ley* 10/2021 de 9 de julho - entrou em vigor a 11 de julho de 2021.

O texto introduz poucas alterações em relação ao anterior *Real Decreto-ley*. A principal novidade é o endurecimento das sanções para as empresas que não cumpram a obrigação de assinar um acordo de teletrabalho adaptado à Lei.

No caso de Portugal, foi publicada a 6 de dezembro de 2021 a Lei n.º 83/2021, que alterou o regime de teletrabalho, alterando o Código do Trabalho e a Lei n.º 98/2009 de 4 de setembro, que regulamenta o regime de indemnização por acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Esta lei é o resultado de contribuições de vários partidos²⁵. O diploma foi aprovado com os votos a favor do PS e do Bloco de Esquerda e com a abstenção do PSD. Por outro lado, foi rejeitado pelo PCP, PEV, Chega, CDS-PP e Iniciativa Liberal.

Os projetos-lei não incluíram as contribuições do Livro Verde sobre o futuro do trabalho, cuja versão provisória, para consulta pública, tinha sido publicada em junho de 2021²⁶, e cuja versão final era esperada.

3.1. Definição e âmbito

O artigo 2.º da *Ley* 10/2021 distingue entre trabalho à distância e teletrabalho. O primeiro é o trabalho realizado no domicílio do trabalhador, ou num local escolhido por este, e onde desempenha com regularidade o seu trabalho. O teletrabalho é um trabalho remoto realizado através do uso exclusivo ou predominante de sistemas informáticos, telemáticos e de telecomunicações.

Quanto ao âmbito subjetivo de aplicação da *Ley* 10/2021, existem dois requisitos, que devem verificar-se cumulativamente: que o trabalhador tenha o

²⁵ A redação final do texto legal é um texto substitutivo dos projetos de lei n.ºs 535/XIV/2.ª (PAN), 745/XIV/2.ª (BE), 790/XIV/2.ª (NiCR), 791/XIV/2.ª (NiCR), 797/XIV/2.ª (CDS-PP), 808/XIV/2.ª (PS), 811/XIV/2.ª (PAN) e 812/XIV/2.ª (PSD)

²⁶ MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL. *Livro verde sobre o futuro do trabalho* [em linha]. Junho de 2021 [consulta a 29-02-2022]. Disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/comunicacao/documento?i=livro-verde-sobre-o-futuro-do-trabalho>

estatuto de trabalhador nos termos definidos no artigo 1.1. do *Estatuto de los Trabajadores* (ET); que seja realizado à distância e de forma regular.

Quanto ao primeiro requisito, concordamos com Todolí Signes²⁷ quando afirma que, dadas as características especiais do trabalho remoto, apesar da referência ao artigo 1.1. do ET, será necessário o labor dos tribunais para determinar em que situações são cumpridos os requisitos para alguém ser considerado trabalhador por conta de outrem, quando faltam os elementos mais comuns, que estão presentes no trabalho presencial, mas que faltam no trabalho remoto.

Em relação ao requisito de que o trabalho deve ser realizado numa base regular, a lei estabelece que preenche essa condição o trabalho que é prestado, num período de referência de três meses, um mínimo de trinta por cento da jornada de trabalho, ou numa percentagem proporcional equivalente, dependendo da duração do contrato de trabalho. Esta percentagem ou período de referência pode ser inferior se assim for determinado por acordo coletivo, conforme estabelecido no n.º 2 da Disposição Adicional Primeira da *Ley 10/2021*.

Assim, os trabalhadores que trabalham remotamente numa base "irregular" são excluídos do âmbito de aplicação desta lei. Neste ponto, partilhamos a opinião de Heredia Ruiz²⁸, que afirma que, dada a relevância de alguns dos direitos e obrigações envolvidos, é difícil não alargar a sua aplicação a situações abaixo deste limiar dos trinta por cento.

Na lei portuguesa, o atual artigo 165 n.º 1 do Código do Trabalho (CT) dá a seguinte definição de teletrabalho: "*Considera-se teletrabalho a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação*".

Não é exigido um patamar mínimo de tempo em teletrabalho para a aplicação do regime, mas o artigo 166.º do CT prevê que o acordo de teletrabalho

²⁷ TODOLÍ SIGNES, Adrián. La frontera entre el trabajo autónomo y subordinado. In: SALA FRANCO, Tomás. *El teletrabajo*. España: Tirant lo Blanch., 2020, pp. 76-77. ISBN 978-84-1378-128-0.

²⁸ HEREDIA RUIZ, Ignasi Beltran de. *El teletrabajo en sector privado – ámbito de aplicación (Art 1 Ley 10/2021)* [em linha]. 22 julho 2021. [consultado 29-01-2022]. Disponível em: <https://ignasibeltran.com/teletrabajo/#281>

estipule se este é prestado em regime de permanência ou de alternância, sendo definidos no acordo esses períodos.

A novidade do regime português, no que respeita ao seu âmbito, é que várias disposições do regime de teletrabalho²⁹ são também aplicáveis a “*todas as situações de trabalho à distância sem subordinação jurídica, mas em regime de dependência económica*” (cfr. n.º 2 do artigo 165.º do CT). Também aqui podem surgir dificuldades práticas na aplicação da lei a este respeito, nomeadamente averiguar quando não existe subordinação jurídica, e é provável que o conceito tenha de ser delimitado pela jurisprudência.

Outro aspeto importante é que este regime do n.º 2 do artigo 165.º do CT pode ser aplicado a casos de trabalhadores de plataformas que, embora não se encontrem numa situação de subordinação jurídica, estão numa situação de dependência económica. Mesmo assim, a lei não vai tão longe como proposto no Livro Verde sobre o futuro do trabalho, que sugeria uma presunção de emprego adaptada ao trabalho em plataforma digital³⁰.

A *Ley 10/2021* não se aplica, ainda que parcialmente, como no caso português, a situações de trabalho por conta própria. No entanto, o *Real Decreto-ley 9/2021* de 11 de maio estabeleceu uma presunção legal sobre a natureza laboral dos contratos no âmbito das plataformas digitais, mas apenas relativamente a plataformas de entrega, incluindo-as no artigo 8.1 do ET.

Outra diferença muito importante, em relação ao âmbito legal, refere-se ao facto de a legislação espanhola, ao contrário da portuguesa, excluir expressamente a sua aplicação à Administração Pública.

3.2. O acordo para prestação de teletrabalho

3.2.1. Obrigações formais do acordo

A aplicação do regime de teletrabalho depende sempre de um acordo escrito, que pode ser incluído no contrato de trabalho ou ser autónomo em relação ao mesmo.

²⁹ De acordo com o n.º 2 do artigo 165.º do CT, os artigos 168.º (Equipamentos e sistemas), 169.º-A (Organização, direção e controlo do trabalho), 169.º-B (Deveres especiais), 170.º (Privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho) e 170.º-A (Segurança e saúde no trabalho) são aplicáveis a estas situações.

³⁰ Livro Verde sobre o futuro do trabalho, *op. cit.*, p. 62

No entanto, no caso português, a forma escrita é exigida apenas para prova da estipulação do regime de teletrabalho.

No regime espanhol, a não formalização do contrato por escrito nos termos legais constitui uma infração administrativa grave, punível com uma multa que varia entre 751 e 7500 euros (cfr artigo 7.1 e 40.1 da *Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social*).

O regime espanhol vai também mais longe ao estipular que a empresa deve fornecer aos representantes legais dos trabalhadores uma cópia de todos os acordos de trabalho à distância feitos e suas atualizações, expurgadas dos dados pessoais dos trabalhadores. Esta cópia deve ser-lhes entregue num prazo não superior a dez dias após a sua formalização. Posteriormente, esta cópia, assinada pelos representantes legais dos trabalhadores, será enviada para a *oficina de empleo*.

3.2.2. Conteúdo do acordo para prestação de teletrabalho

O artigo 7.º da *Ley 10/2021* estabelece o conteúdo mínimo do acordo, tendo em conta que este pode ser sempre aumentado pelas disposições resultantes de acordo coletivo. Já no caso português, o artigo 166.º, n.º 4 do CT indica os elementos que o acordo de teletrabalho deve conter, mas deixa às partes a possibilidade de incluir outros elementos no acordo.

A lei espanhola é muito mais completa na indicação dos elementos a incluir no acordo, mesmo nos casos em que ambas as leis se referem a situações semelhantes. Por exemplo, a lei portuguesa estabelece a necessidade de indicar "*a propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como a pessoa responsável pela sua instalação e manutenção*". A lei espanhola, por sua vez, prevê a necessidade de: "*Inventário dos meios, equipamentos e ferramentas necessários ao desenvolvimento do trabalho à distância, incluindo consumíveis e elementos móveis, assim como a vida útil ou período máximo para a renovação dos mesmos*"³¹.

³¹ Tradução da autora. O texto original, constante do artigo 7.º alínea a) da *Ley 10/2021*, diz: "*Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluyendo los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.*"

3.2.3. Voluntariedade do teletrabalho

Em ambos os sistemas jurídicos a regra é que o teletrabalho é voluntário e que esta decisão é reversível.

Se a proposta de acordo de teletrabalho vier do empregador, a oposição do trabalhador não precisa de ser justificada e a recusa não pode ser motivo de despedimento ou da aplicação de qualquer sanção.

No entanto, no caso espanhol, os termos em que esta reversibilidade é exercida são determinados pela negociação coletiva ou, na sua falta, pelos termos estipulados no acordo de teletrabalho.

Deve também notar-se que a *Ley 10/2021* criou, através da introdução do artigo 138-bis à *Ley 36/2011*, de 10 de outubro (*Ley reguladora de la jurisdicción social*), um mecanismo judicial, com carácter urgente, que regula o processamento de queixas sobre acesso, modificação e reversão do trabalho à distância³². Quando o motivo da reclamação do trabalhador esteja relacionado com os direitos de conciliação da vida pessoal, familiar e laboral, o artigo 138.º-bis remete para o artigo 139.º do mesmo normativo, que já previa também um procedimento urgente para essas situações.

A lei portuguesa não prevê qualquer via especial de acesso judicial numa situação de recusa por parte do empregador. O que está estabelecido é que a proposta de acordo feita pelo trabalhador só pode ser rejeitada por escrito e de uma forma fundamentada. A proposta pode ser rejeitada se for incompatível com o funcionamento da empresa ou com os recursos à sua disposição. Além disso, o empregador pode definir, através de um regulamento interno publicitado, e em conformidade com o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados, as atividades e condições em que o empregador pode aceitar a adoção de teletrabalho na empresa.

Nos casos especiais em que a lei portuguesa prevê o direito ao regime de teletrabalho, nos termos do artigo 166.º-A do CT (trabalhador vítima de violência doméstica, trabalhador com filho com idade até aos 8 anos, trabalhador com

³² Segundo o procedimento estabelecido no novo artigo 138.º-bis da *Ley reguladora de la jurisdicción social*, o trabalhador tem 20 dias úteis para apresentar queixa ao Tribunal Social, a partir da data em que é informado pela empresa da recusa ou desacordo com a sua proposta. A audiência é marcada no prazo de cinco dias a partir da data de admissão do pedido. A sentença deve ser proferida no prazo de três dias e não pode ser objeto de recurso, exceto se houver um pedido de indemnização que, devido ao seu montante, possa dar lugar a recurso, caso em que a sentença será executória a partir do momento em que a sentença for proferida.

estatuto de cuidador informal não principal), a sua violação constitui uma contraordenação grave. Em nossa opinião, nestes casos, a aplicação de uma coima pode não ser suficientemente dissuasora e a criação de um mecanismo judicial especial e urgente, como o do artigo 139.º da *Ley reguladora de la jurisdicción social*, poderia contribuir de forma atempada para a implementação prática desses direitos.

3.2.4. Modificação do acordo de teletrabalho

Nos termos do artigo 8º da *Ley 10/2021*, qualquer modificação das condições estabelecidas no acordo de teletrabalho deve ser objeto de um acordo entre a empresa e o trabalhador, o qual deve ser formalizado por escrito antes de ser posto em prática. Esta modificação será levada ao conhecimento dos representantes legais dos trabalhadores.

No regime português "*Qualquer das partes pode rescindir o acordo durante os primeiros 30 dias da sua execução*" (cfr. artigo 167.º, n.º 4 do CT). Pode perguntar-se se, atendendo ao facto de a lei limitar os casos em que o empregador pode recusar o acordo de teletrabalho, este artigo não deveria ser interpretado de forma restritiva, e considerar-se que apenas o trabalhador poderia rescindir o acordo. Contra essa interpretação restritiva podemos argumentar, para além da letra da lei, com o facto de o acordo de teletrabalho, quando tenha sido estipulada uma duração determinada, não poder exceder seis meses. Além disso, o artigo 167.º, n.º 3 do CT estipula que, se o contrato tiver uma duração indefinida, qualquer das partes pode denunciá-lo por escrito, o que terá efeito 60 dias após a notificação. Por outras palavras, a lei está concebida para admitir a reversibilidade do acordo de teletrabalho.

3.3. Direitos dos teletrabalhadores

Quer na legislação portuguesa, quer na legislação espanhola, é ponto assente que os teletrabalhadores têm os mesmos direitos e deveres que os demais trabalhadores da empresa com a mesma categoria ou idêntica função, sendo que isso inclui o direito à formação e à promoção profissional.

Sem embargo, na legislação espanhola existe também o dever de a entidade empregadora informar os teletrabalhadores, de maneira expressa e por

escrito, das possibilidades de ascensão na carreira, quer se trate de postos de trabalho presenciais, quer sejam à distância.

No que respeita aos direitos coletivos, o artigo 19.º da *Ley 10/2021* e o artigo 465.º, nº 2 do CT, conjugado com o artigo 169.º do mesmo Código, têm disposições muito semelhantes. O seu objetivo é assegurar que os trabalhadores possam exercer os seus direitos com o mesmo conteúdo e alcance que os trabalhadores presenciais.

3.3.1. Direito à compensação de despesas

Na legislação do teletrabalho espanhola, os gastos que o trabalhador possa ter por prestar trabalho à distância são assumidos pelo empregador. Sem prejuízo de os acordos ou convenções coletivas poderem estabelecer o mecanismo para a determinação das despesas e a compensação pelas mesmas, no acordo de teletrabalho devem ficar enumerados os gastos abrangidos, bem como o tempo e modo de execução do seu pagamento.

No caso português, o empregador, para além de ser responsável pela disponibilização ao trabalhador dos equipamentos necessários para a realização do seu trabalho, também deve compensar as despesas adicionais do trabalhador. É a lei, no n.º 3 do artigo 168.º do CT, que define o que pode integrar o conceito de despesas adicionais e o modo como se calculam. O trabalhador deve fazer a comparação - e a comprovação - das despesas que tem, por comparação com as suas despesas homólogas no mesmo mês do último ano anterior à aplicação desse acordo. A compensação fornecida é considerada, para efeitos fiscais, como um custo para o empregador e não constitui um rendimento para o trabalhador.

Comparando os dois normativos, concluímos que os trabalhadores espanhóis têm de forma mais clara e simplificada a compensação por despesas resultantes do teletrabalho. Os termos em que a lei portuguesa estabelece o direito à compensação levantam muitas questões. A questão mais comum que se coloca³³ diz respeito ao cálculo desta compensação, nomeadamente nos casos em que há várias pessoas em teletrabalho no mesmo agregado familiar.

³³ Ver, neste sentido, CASTELO BRANCO, Inês. O regime do teletrabalho. As novas regras e algumas interrogações [em linha]. *RBMS*. 16 dezembro de 2021. p. 3 [consultado 29-01-2022]. Disponível em: <https://www.rbms.pt/noticias/teletrabalho-o-que-muda-a-partir-do-dia-1-de->

3.3.2. Direito à prevenção dos riscos laborais

Tanto o artigo 16.º da *Ley 10/2021* como o artigo 170.º-A do CT preocupam-se em garantir a saúde e segurança no trabalho dos teletrabalhadores.

No caso da legislação portuguesa, está previsto que o empregador promova exames de saúde no trabalho antes da implementação do teletrabalho, e subsequentemente exames anuais para avaliar a aptidão física e mental do trabalhador para realizar a atividade. O n.º 4 do artigo 170.º-A do CT estipula que o trabalhador faculta o acesso ao local onde presta o trabalho aos profissionais designados pelo empregador, e que têm a seu cargo a avaliação das condições de segurança e saúde no trabalho.

A legislação espanhola determina que a avaliação dos riscos deve ter em conta os riscos característicos do teletrabalho, incluindo fatores psicossociais, ergonómicos e organizacionais. No contexto desta avaliação, a visita ao domicílio do trabalhador deve ser justificada por escrito e é considerada pela lei como um "*dicho extremo*". Mesmo neste caso, o trabalhador pode recusar a visita. Se a autorização não for concedida, o desenvolvimento da atividade preventiva pela empresa pode ser efetuado com base na determinação dos riscos derivados das informações recolhidas junto do trabalhador, de acordo com as instruções do serviço de prevenção de riscos.

Ambas as leis se preocupam em implementar medidas de segurança e saúde no trabalho, incluindo medidas preventivas, mas a *Ley 10/2021* adota, quanto a nós, medidas mais proporcionais. A lei espanhola concilia melhor o dever de o empregador garantir a segurança e saúde no trabalho com o direito do trabalhador à privacidade do seu domicílio.

3.3.3. Direitos relacionados com a utilização de meios digitais

No que diz respeito ao direito à privacidade e à proteção de dados, o n.º 3 do artigo 17.º da *Ley 10/2021* estabelece que "*as empresas devem estabelecer critérios para a utilização de dispositivos digitais, respeitando em todos os casos*

[janeiro-de-2022/](https://www.tofadvogados.com/post/o-teletrabalho-e-a-lei-n-%C2%BA-83-2021-de-6-de-dezembro-breves-considera%C3%A7%C3%B5es) e FERNANDES, Tiago Oliveira. *O Teletrabalho e a Lei n.º 83/2021, de 6 de Dezembro (breves considerações)* [em linha]. 7 dezembro de 2021. [consultado 29-01-2022]. Disponível em: <https://www.tofadvogados.com/post/o-teletrabalho-e-a-lei-n-%C2%BA-83-2021-de-6-de-dezembro-breves-considera%C3%A7%C3%B5es>

*as normas mínimas de proteção da privacidade de acordo com os usos sociais e os direitos reconhecidos pela lei e pela Constituição. Os representantes legais dos trabalhadores devem participar na sua elaboração*³⁴.

O artigo 170.º, n.º 5 do CT estabelece que a captura e utilização de imagens, sons, escritos ou registos, ou a utilização de outros meios de controlo que possam afetar a privacidade do trabalhador é proibida. Sobre este ponto, a legislação portuguesa, pela sua redação, parece proteger mais a privacidade dos trabalhadores, na medida em que estabelece expressamente o que não pode ser feito³⁵. Todavia, e sem prejuízo de ser necessária a concordância do trabalhador, o n.º 3 do mesmo artigo admite a visita ao domicílio deste para efeitos de controlo da atividade laboral.

No que respeita ao direito à desconexão digital, a legislação espanhola estabelece que a empresa, após ouvir a representação legal dos trabalhadores, elaborará uma política interna definindo as modalidades de exercício do direito à desconexão. Quanto aos meios e medidas adequadas para garantir o exercício efetivo do direito à desconexão, remete-se para a negociação coletiva.

No caso da lei portuguesa, mais do que um direito à desconexão, a lei consagra, na alínea b) do n.º 1 do artigo 169.º do CT, o dever do empregador de se abster de contactar com o trabalhador durante o período de descanso, exceto em casos de força maior. O não cumprimento desta obrigação constitui contraordenação grave. No entanto, a lei não define o que constitui "força maior". É discutível se a força maior é aquela que surge da possibilidade de trabalhar horas extraordinárias³⁶. Além disso, a obrigação de se abster de contactos pode não ser tão fácil de definir. Isto porque existem realidades completamente diferentes no mundo do trabalho, desde microempresas a empresas com milhares de trabalhadores e horários de trabalho por turnos³⁷.

³⁴ Tradução da autora. A norma legal espanhola dispõe: "*Las empresas deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos legal y constitucionalmente. En su elaboración deberá participar la representación legal de las personas trabajadoras.*"

³⁵ A propósito do poder de controlo do empregador e das novas tecnologias acompanhamos MOREIRA, Teresa. *Direito do Trabalho na Era Digital*. Coimbra: Edições Almedina SA, 2021, p.182, quando diz: "*nesta matéria, devemos sustentar que nem tudo o que é tecnicamente possível é juridicamente admissível*".

³⁶ CASTELO BRANCO, op. cit., p. 4.

³⁷ FERNANDES, op. cit., também se questiona se, no caso em que seja necessário enviar uma mensagem de correio eletrónico a vários destinatários com diferentes horários de trabalho, numa

Conclusões

Quando a doença provocada pelo SARS-CoV-2 deixar de ser pandémica para ser endémica, podemos afirmar que o teletrabalho, como forma de organização do trabalho, é uma realidade inegável e que já não tem um carácter meramente residual. Será necessário passar alguns anos até que a situação pandémica estabilize e compreendamos se o teletrabalho ocupará o mesmo espaço que o trabalho presencial ou se o ultrapassará.

Seja qual for o resultado final, o regime jurídico-laboral do teletrabalho já não é algo com um carácter excecional pelo que a sua regulação é essencial, quer para os trabalhadores, quer para as entidades empregadoras.

Ambos os ordenamentos jurídicos se preocupam em assegurar que os trabalhadores possam exercer os seus direitos coletivos com o mesmo conteúdo e alcance que os trabalhadores presenciais.

No entanto, notamos que a legislação espanhola coloca grande ênfase na delimitação dos diferentes direitos ao nível da negociação coletiva, para cuja concretização remete. Parece-nos que isto se deve em boa parte ao facto de que a génese desta lei é o resultado de um processo prévio de concertação social que culminou num Acordo de Trabalho à Distância.

O legislador português optou por delimitar antecipadamente, através da lei, os direitos do teletrabalhador, embora isto nem sempre tenha sido feito de uma forma muito clara, o que pode deixar a resolução de muitas dúvidas para depois serem resolvida pelos tribunais.

Como propostas para o futuro, acreditamos que seria conveniente clarificarem-se alguns pontos do Código de Trabalho. O caso do cálculo das despesas adicionais, e a sua dificuldade de prova, bem como a carga administrativa que isso acarreta, sobretudo no caso de empresas com centenas ou milhares de trabalhadores. Seria mais conveniente, para trabalhador e empregador, que a lei deixasse espaço para as partes definirem previamente este aspeto no acordo de teletrabalho, sem prejuízo do facto de o acordo coletivo, se mais favorável, poder também definir estes termos. Percebemos que o legislador pretenda evitar que esta compensação possa ser uma forma de

empresa que funciona 24 horas por dia, se essa mensagem se deve enviar de forma faseada, tendo em conta o horário de trabalho dos vários empregados.

retribuição encapotada, mas, nesse caso, o estabelecimento de um limiar a partir do qual esse valor seria tributado, poderia ser uma alternativa.

Nos casos especiais em que a lei portuguesa prevê o direito ao regime de teletrabalho - trabalhador vítima de violência doméstica, trabalhador com filho com idade até aos 8 anos, trabalhador com estatuto de cuidador informal não principal - , um mecanismo judicial com carácter urgente, como o do artigo 139.º da *Ley reguladora de la jurisdicción social*, poderia contribuir para uma implementação concreta atempada desses direitos, dado que a aplicação de uma coima pode não ser suficientemente dissuasora.

No que respeita às situações em que se pode aceder ao domicílio do teletrabalhador para efeitos de segurança e saúde no trabalho, acreditamos que a adoção de um regime semelhante ao espanhol, que prevê uma alternativa para a avaliação preventiva dos riscos no caso de recusa do trabalhador, concilia perfeitamente ambos os interesses, respeitando o princípio da proporcionalidade.

Em relação à legislação laboral espanhola sobre teletrabalho, entendemos que o condicionar da aplicação do regime de teletrabalho à existência de teletrabalho durante pelo menos 30% da jornada de trabalho, com base num período de referência de três meses, pode vir a criar situações de injustiça, especialmente em casos de fronteira. A este respeito, a solução da lei portuguesa, que se refere simplesmente ao acordo das partes para indicar se o teletrabalho é feito em regime de permanência ou de alternância, parece ir mais ao encontro do interesse das partes.

Outra situação em que a lei espanhola pode inspirar-se na lei portuguesa é na definição dos meios através dos quais o empregador pode controlar o desempenho do trabalho. Na nossa opinião, esta é uma situação que afeta profundamente a dignidade do trabalhador e deve ser regulada por lei e não deixada à negociação entre as partes.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CAÑADAS SÁNCHEZ, Francisco Javier. *Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico-laboral*. Miguel Ángel Almendros González (dir.), Tese de Doutoramento, Universidade de Granada, Espanha, 2017. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10481/48771>

CASTELO BRANCO, Inês. O regime do teletrabalho. As novas regras e algumas interrogações [em linha]. *RBMS*. 16 dezembro de 2021. [consultado 29-01-2022].

Disponível em: <https://www.rbms.pt/noticias/teletrabalho-o-que-muda-a-partir-do-dia-1-de-janeiro-de-2022/>

CATAÑO RAMÍREZ, Sara Liliana e GÓMEZ RÚA, Natalia Eugenia. El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo. *Revista CES Salud Pública*, janeiro - junho 2014, vol. 5 n.º.1

CHUG, Abhinav. What is “The Great Resignation”? An expert explains. *World Economic Forum* [em linha]. 29 novembro de 2021 [consultado 29-01-2022]. Disponível em: <https://www.weforum.org/agenda/2021/11/what-is-the-great-resignation-and-what-can-we-learn-from-it/>

FANDOS, José Luis et al. *El teletrabajo. Acciones e investigaciones sociales*, n.º 8, 1998. ISSN 1132-192X.

FERNANDES, Tiago Oliveira. *O Teletrabalho e a Lei n.º 83/2021, de 6 de Dezembro (breves considerações)* [em linha]. 7 dezembro de 2021. [consultado 29-01-2022]. Disponível em: <https://www.tofadvogados.com/post/o-teletrabalho-e-a-lei-n-%C2%BA-83-2021-de-6-de-dezembro-breves-considera%C3%A7%C3%B5es>

FUNDACIÓN MÁSFAMILIA. *El libro blanco del teletrabajo en España* [em linha]. 2012. Disponível em: <https://ajuntament.barcelona.cat/tempsicures/sites/default/files/libroblancoteletrabajoespana.pdf>

GUNASEKARA, Vindya e NISHANTHI, H.M. *Telecommuting a challenge or a blessing for people management?* [em linha]. 2021, [consultado 29-01-2022]. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/351249363_TELECOMMUTING_A_CHALLENGE_OR_A_BLESSING_FOR_PEOPLE_MANAGEMENT

HEREDIA RUIZ, Ignasi Beltran de. *El teletrabajo en sector privado – ámbito de aplicación (Art 1 Ley 10/2021)* [em linha]. 22 julho 2021. [consultado 29-01-2022]. Disponível em: <https://ignasibeltran.com/teletrabajo/#281>

MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL. *Livro verde sobre o futuro do trabalho* [em linha]. Junho de 2021 [consulta a 29-02-2022]. Disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/comunicacao/documento?i=livro-verde-sobre-o-futuro-do-trabalho>

MOREIRA, Teresa. *Direito do Trabalho na Era Digital*. Coimbra: Almedina, 2021. ISBN 978-972-40—9775-6.

OIT. *Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19 – Guia prático*, Genebra: Bureau Internacional do Trabalho, julho de 2020. ISBN 978-972-704-443-6.

POQUET CATALA, Raquel. Reflexión en torno al encuadramiento jurídico de las personas repartidoras de plataformas digitales. *Lan Harremanak – Revista de Relaciones Laborales*, Edición *In Press* argitalpena, 2021, n.º 45. ISSN: 1575-7048 / e-ISSN: 2444-5819.

REDINHA, Maria Regina Gomes. *Teletrabalho - Anotação aos artigos 233º a 243º do Código do Trabalho de 2003* [em linha], Faculdade de Direito da Universidade do Porto, [consulta a 29-01-2022]. Disponível em: <http://www.cije.up.pt/download-file/216>

SALA FRANCO, Tomás (coord.). *El teletrabajo*. España: Tirant lo Blanch. ISBN 978-84-1378-128-0

SANTOS GIL, Susana Isabel Pinto Ferreira dos. *As perspetivas civis do contrato de trabalho – o teletrabalho subordinado: seu estudo nos ordenamentos jurídicos português e espanhol*. Domingo Bello Janeiro (dir.) Tese de Doutoramento, Universidade da Corunha, Espanha, 2015. Disponível em: <https://ruc.udc.es/dspace/handle/2183/15003>

SCHIFF, Frank. Working from home can save gasoline [em linha]. *Washington Post*. 2 setembro de 1979. [consultado 29-01-2022]. Disponível em: <https://www.washingtonpost.com/archive/opinions/1979/09/02/working-at-home-can-save-gasoline/ffa475c7-d1a8-476e-8411-8cb53f1f3470/>

TEIXEIRA, Adriana Paula Domingues. *O teletrabalho como nova forma de organização do trabalho: de um fato atípico ao novo normal*. João Carlos Conceição Leal Amado (dir.) Tese de mestrado. Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, 2021. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10316/95856>

TODOLÍ SIGNES, Adrián. La frontera entre el trabajo autónomo y subordinado. In: SALA FRANCO, Tomás. *El teletrabajo*. España: Tirant lo Blanch., 2020. ISBN 978-84-1378-128-0.

WELZ, Christian e WOLF, Felix. *Telework in the European Union* [em linha]. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Ireland, 2010. [consultado 29-01-2022]. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/telework-in-the-european-union>

Data de submissão do artigo: 07/02/2022

Data de aprovação do artigo: 10/04/2022

Edição e propriedade:

Universidade Portucalense Cooperativa de Ensino Superior, CRL

Rua Dr. António Bernardino de Almeida, 541 - 4200-072 Porto

Email: upt@upt.pt