



De
LEGIBUS

7



2024



**OS ACIDENTES DE TRABALHO EM TELETRABALHO:
ALGUMAS REFLEXÕES SOBRE O REGIME
JURÍDICO PORTUGUÊS**

WORK ACCIDENTS IN TELEWORK: SOME REFLECTIONS
ABOUT THE PORTUGUESE LEGAL FRAMEWORK

DIANA DUARTE DE JESUS



REVISTA DE DIREITO

LAW JOURNAL

Faculdade de Direito — Universidade Lusófona

<https://revistas.ulusofona.pt/index.php/delegibus>

OS ACIDENTES DE TRABALHO EM TELETRABALHO: ALGUMAS REFLEXÕES SOBRE O REGIME JURÍDICO PORTUGUÊS*

WORK ACCIDENTS IN TELEWORK: SOME REFLECTIONS
ABOUT THE PORTUGUESE LEGAL FRAMEWORK

DIANA DUARTE DE JESUS**

SUMÁRIO: 1. Introdução; 2. Enquadramento geral; 2.1. Teletrabalho; 2.2. Conceito de acidente de trabalho; 3. Elementos delimitadores do conceito de acidente de trabalho; 3.1. Local de trabalho; 3.2. Tempo de trabalho; 3.3. Elemento causal; 4. Contributo dos usos para a qualificação de um acidente de trabalho em teletrabalho; 5. Conclusões.

RESUMO: Neste texto pretendemos contribuir para a interpretação dos conceitos de local de trabalho, tempo de trabalho e nexa de causalidade, enquanto elementos do conceito de acidente de trabalho previsto no Regime de Reparação de Acidentes de Trabalho e de Doenças Profissionais, com o objetivo de clarificar estes conceitos à luz do teletrabalho prestado no domicílio do trabalhador, nas modalidades de teletrabalho *offline* e *one way line*. E também propor algumas soluções para as questões que consideramos estar em aberto, apesar das alterações legislativas introduzidas pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro.

PALAVRAS-CHAVE: Acidentes de Trabalho, Teletrabalho; Local de Trabalho; Tempo de Trabalho; Nexa de Causalidade.

ABSTRACT: In this text we intend to contribute to the interpretation of the concepts of work place, working time and nexus of causality as elements of the concept of work accident provided in the Work Accidents and Occupational Diseases Compensation Scheme, with the aim of clarifying these concepts in light of telework performed at the worker's home, in *offline* and *one way*

* Este texto teve por base o que escrevemos na dissertação de mestrado intitulada Acidentes de Trabalho em Teletrabalho, com algumas alterações e atualização das referências doutrinárias e jurisprudenciais.

** Licenciada em Gestão no Ramo de Gestão Financeira e em Direito. Mestre em Direito na Universidade Lusófona – Centro Universitário de Lisboa. Investigadora Convidada do CEAD – Centro de Estudos Avançados em Direito Francisco Suárez. dianaisabelduartejesus@gmail.com

line telework modalities. And also propose some solutions to the issues that we consider to be open, despite the legislative changes introduced by Law no. 83/2021, of 6th December.

KEYWORDS: Work accidents; Telework; Work place; Working time; Nexus of causality.

1. INTRODUÇÃO

A temática da reparação dos acidentes de trabalho é uma discussão antiga¹, mas, hodiernamente, continua a ser um tema de suma importância. A necessidade de tutela do trabalhador pela reparação dos acidentes de trabalho permanece atual, pois este continua sujeito a riscos.

O teletrabalho consiste na prestação de trabalho através do recurso a tecnologias de informação e comunicação (TIC)² em local não determinado pelo empregador. Esta modalidade de trabalho não é nova³. Mas a pandemia mundial decretada pela Organização Mundial de Saúde causada pela Covid-19, que teve um impacto profundo na sociedade, levou à necessidade de recorrer ao teletrabalho como meio para a prevenção de contágio⁴.

1 Foi com o advento da Revolução Industrial que surgiu uma especial preocupação com a sinistralidade laboral, devido às más condições de trabalho existentes à época e à inexistência de legislação que protegesse os trabalhadores e as suas famílias. No entanto, se recuarmos no tempo, até ao Código de Hammurabi [1750 a. C. (antes de Cristo)], podemos encontrar algumas medidas penais aplicáveis aos responsáveis por alguns tipos de acidentes ocorridos no âmbito da prestação do trabalho. Cf. Luís Conceição Freitas, *Manual de Segurança e Saúde do Trabalho*, 5.^a ed. revista e atualizada, (Lisboa: Edições Sílabo, 2022), 22.

2 O conceito de tecnologias de informação e comunicação abrange todos os meios técnicos usados para lidar com informações e facilitar a comunicação. Isto inclui o *hardware* de computador e de rede, bem como o seu *software*. (Tradução nossa). EUROSTAT, *Glossary*, edição de 20-09-2016, in [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Information_and_communication_technology_\(ICT\)](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Information_and_communication_technology_(ICT)) (acesso 14.05.2024).

3 O conceito de teletrabalho é, geralmente, atribuído a Jack Nilles, que defendeu, no contexto da crise petrolífera dos anos setenta e consequentes crises económicas, que esta forma de trabalho permitiria a redução do consumo de petróleo, uma vez que os trabalhadores já não teriam de se deslocar para o seu local de trabalho tradicional. No entanto, há autores que contestam ou questionam a origem do teletrabalho atribuindo-a a Alan Kirou ou Luis Arroyo. Cf. Maria Regina Gomes Redinha, “O Teletrabalho”, 4, em <https://hdl.handle.net/10216/18672> (acesso 29.05.2024), e Teresa Coelho Moreira, “Algumas notas sobre as novas tecnologias de informação e comunicação e o contrato de trabalho subordinado”, in *Estudos de Direito do Trabalho*, vol. II, (Coimbra: Almedina, 2016), 124.

4 No nosso país foi emanada diversa legislação que previa a deslocalização da prestação do trabalho para fora da empresa, com o objetivo de diminuir o risco de contágio. Apesar de ter sido adotado o termo teletrabalho nas medidas decretadas pelo Governo, em rigor, não se tratou de teletrabalho, pois não estavam reunidos os pressupostos necessários de forma que o regime adotado fosse considerado

Uma vez ultrapassada a situação pandémica, sem que se verifique a necessidade de recurso ao teletrabalho enquanto resposta à crise sanitária, constata-se que o recurso a esta modalidade de trabalho tem aumentado⁵. E este aumento da prestação de trabalho em regime de teletrabalho colocou em evidência a necessidade de reformular a legislação que estava em vigor no que respeita aos acidentes de trabalho e teletrabalho, de forma a adequá-la à realidade atual.

O teletrabalho apresenta várias modalidades quanto ao local de trabalho⁶ e à ligação tecnológica⁷ que se estabelece entre o trabalhador e o

teletrabalho, nos termos previstos no Código do Trabalho (CT). *Vide* a este propósito Maria Regina Gomes Redinha, “Teletrabalho 2020 ou o encanto de Janos”, in *Covid-19 e Trabalho: o Dia Seguinte, Estudos APODIT 7*, Maria do Rosário Palma Ramalho e Teresa Coelho Moreira (coord.), (Lisboa: AAFDL Editora, 2020), 47; Duarte Abrunhosa e Sousa, “Breve viagem pelo regime de teletrabalho na ‘legislação covid’”, in *Covid-19 e Trabalho: o Dia Seguinte, Estudos APODIT 7*, Maria do Rosário Palma Ramalho e Teresa Coelho Moreira (coord.), (Lisboa: AAFDL Editora, 2020), 62 e António Nunes de Carvalho, “O Covid 19 (des)organizou o tempo de trabalho?”, in *Covid-19 e Trabalho: o Dia Seguinte, Estudos APODIT 7*, Maria do Rosário Palma Ramalho e Teresa Coelho Moreira (coord.), (Lisboa: AAFDL Editora, 2020), 123. Sobre a diversa legislação emanada no nosso país com o objetivo de diminuir o risco de contágio, *vide* Teresa Coelho Moreira, “Teletrabalho em tempos de pandemia: Algumas questões”, *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, ano I, n.º 1, (2021): 1305-1310 e Sousa, “Breve viagem pelo regime de teletrabalho na ‘legislação covid’”, 52-61.

5 De acordo com os dados publicados pelo Instituto Nacional de Estatística, no Boletim Mensal de Estatística, de fevereiro de 2024, 886,6 mil pessoas, que corresponde a 17,8% da população empregada, trabalharam a partir de casa, em regime de teletrabalho, o que corresponde a um aumento de 1,2 p.p. face ao trimestre anterior e mais 0,9 p.p. face a igual período de 2022. Informação disponível em https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOESpub_boui=436986556&PUBLICACOESmodo=2 (acesso 31.05.2024), 9-10. Antes da pandemia, em 2019, de acordo com dados do Eurostat, em Portugal, 6,5% da população empregada trabalhava à distância, ou seja, neste número estão incluídos para além dos teletrabalhadores todos os outros trabalhadores que não se enquadram na definição de teletrabalho consagrada no Código do Trabalho. Dados disponíveis em *Negociação Coletiva em Foco – Teletrabalho*, n.º 1, (2020), Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em <https://www.dgert.gov.pt/wp-content/uploads/2020/10/DGERT-Teletrabalho-em-FOCO-1-de-2020.pdf>, (acesso 30.05.2024), 9.

6 A doutrina identifica, normalmente, no que respeita ao local de trabalho, as seguintes modalidades: o teletrabalho no domicílio (*home based telework*), onde a prestação do trabalho é desempenhada no domicílio do trabalhador; o teletrabalho desempenhado em centro comunitário de teletrabalho (*telecottages*), onde as instalações são partilhadas por vários trabalhadores que prestam trabalho para uma ou diversas empresas, e o teletrabalho móvel onde a prestação de trabalho é realizada por trabalhadores itinerantes que recorrem aos meios tecnológicos para se conectarem com a empresa.

7 No que respeita à ligação tecnológica consoante a comunicação que se estabelece entre o trabalhador e o empregador são identificadas as seguintes modalidades de teletrabalho: teletrabalho *offline* que é realizado sem conexão entre o trabalhador e o empregador durante a prestação da atividade, e o teletrabalho *online* que é realizado com ligação permanente. No caso do teletrabalho *online* distingue-se, consoante a reciprocidade ou unilateralidade da comunicação, o teletrabalho com conexão nos dois sentidos (*two way line*) e o teletrabalho com conexão de sentido único (*one way line*). Para Luís Menezes Leitão, a modalidade de teletrabalho cuja ligação entre o computador da empresa e o do trabalhador é permanente é proibida pelo artigo 169.º-A, n.º 5, *in fine*, do CT. Cf. Luís Menezes Leitão, *Direito*

empregador⁸.

Considerando que entendemos que as maiores dificuldades de interpretação e aplicação da legislação referente aos acidentes de trabalho apresentam-se sobretudo nos infortúnios que ocorrem aquando da prestação de trabalho nas modalidades de teletrabalho prestado no domicílio e teletrabalho móvel, e por uma questão de dimensão, no presente texto, dedicamo-nos, em particular, ao teletrabalho prestado no domicílio do trabalhador⁹ nas modalidades *offline* e *online, one way line*.

O legislador conferiu novas redações ao Código do Trabalho e à Lei que regulamenta o Regime de Reparação de Acidentes de Trabalho e de Doenças Profissionais¹⁰ através da publicação da Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro. No entanto, consideramos que as especificidades do trabalho prestado em regime de teletrabalho no domicílio, sobretudo nas modalidades referidas anteriormente, colocam dificuldades na interpretação do conceito de acidente de trabalho previsto na LAT (Lei dos Acidentes de Trabalho), em especial, no que concerne ao local de trabalho, tempo de trabalho e o controlo e autoridade exercidos pelo empregador sob o trabalhador subjacentes à subordinação jurídica (que no caso do teletrabalho é feito à distância).

Assim, em primeiro lugar teceremos algumas considerações acerca do teletrabalho e do regime de reparação de acidentes de trabalho no ordenamento jurídico português, com o intuito de fazer um enquadramento da temática.

do Trabalho, 8.ª ed., (Coimbra: Almedina, 2023), 530. Quanto a nós, salvo melhor opinião e com o devido respeito, o que nos parece estar em causa é a proibição da imposição de conexão permanente por meio de imagem ou som, durante a jornada de trabalho. Isto é, não é permitido que o trabalhador seja controlado, por exemplo, através de uma câmara de vídeo e/ou com áudio de forma permanente. Mas se o trabalhador participar numa reunião *online* é admissível e desejável que o trabalhador tenha um sistema de vídeo que permita uma melhor e maior interação com os demais intervenientes.

8 Sobre as modalidades de teletrabalho, *vide* Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho – Parte IV – Contratos e Regimes Especiais*, 2.ª ed. revista e atualizada, (Coimbra: Almedina, 2023), 184-185; Leitão, *Direito do Trabalho*, 529-530; Maria Regina Gomes Redinha, “O Teletrabalho”, 11-15 e Moreira, “Algumas notas sobre as novas tecnologias de informação e comunicação e o contrato de trabalho subordinado”, 131-132.

9 Consideramos, para efeitos deste estudo, que o domicílio do trabalhador corresponde à sua residência habitual, pressupondo que é nesse local que habita e tem o centro da sua vida familiar, onde especialmente decorrem os atos da sua vida privada, tendo em conta as dificuldades que tal ambiente provoca na qualificação de um acidente como acidente de trabalho.

10 Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, com entrada em vigor a 1 de janeiro de 2010. Doravante, por uma questão de simplificação adotamos a designação: Lei dos Acidentes de Trabalho, abreviado: LAT.

De seguida discorreremos sobre várias questões que se colocam aquando da aplicação do conceito de acidente de trabalho previsto na LAT a um caso concreto, que consideramos não se encontrarem solucionadas e proporemos algumas soluções.

Por fim equacionamos se, através da equiparação com os demais trabalhadores da empresa ou setor de atividade, é possível extrapolar para o contexto de teletrabalho prestado no domicílio do trabalhador, o que é uso na empresa, para auxiliar na qualificação de um sinistro como acidente de trabalho.

2. ENQUADRAMENTO GERAL

2.1. TELETRABALHO

O desenvolvimento tecnológico na área da informática e telecomunicações permitiu o surgimento e desenvolvimento do teletrabalho, que se desvia do regime laboral comum, em especial, no que diz respeito ao local de trabalho¹¹. Com efeito, parafraseando Alain Supiot, o teletrabalho desmonta o espaço-tempo do trabalho¹².

O regime legal do teletrabalho foi consagrado pela primeira vez no nosso ordenamento jurídico no CT de 2003¹³. Hodiernamente, o teletrabalho está regulado nos artigos 165.º a 171.º, do CT¹⁴.

Nos termos do artigo 165.º, n.º 1, do CT, “considera-se teletrabalho a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um

11 Maria do Rosário Palma Ramalho considera que o contrato de teletrabalho é um contrato de trabalho atípico, não no sentido legal, pois está tipificado na lei, mas na medida em que se afasta das regras gerais no que respeita à integração do trabalhador na empresa. Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho – Parte II – Situações Laborais Individuais*, 9.ª ed., (Coimbra: Almedina, 2023), 316-317.

12 Alain Supiot et al., *Transformações do Trabalho e Futuro do Direito do Trabalho na Europa*, (Coimbra: Coimbra Editora, 2003), 132.

13 Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.

14 O CT regula em especial a relação de trabalho subordinada, mas também está consagrada a possibilidade de extensão da aplicação deste regime (pelo menos parte), quando compatível, às situações de trabalho à distância sem subordinação jurídica, desde que exista dependência económica, conforme o artigo 165.º, n.º 2, do CT.

empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação”.

No regime do teletrabalho é aplicável o princípio da igualdade¹⁵. Portanto, os teletrabalhadores têm os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente no que se refere a formação, promoção na carreira, limites da duração do trabalho, períodos de descanso, incluindo férias pagas, proteção da saúde e segurança no trabalho, reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, e acesso a informação das estruturas representativas dos trabalhadores (artigo 169.º, n.º 1, do CT).

2.2. CONCEITO DE ACIDENTE DE TRABALHO

A tutela do direito à reparação dos danos emergentes de acidente de trabalho está consagrada no artigo 59.º, n.º 1, al. f), da Constituição da República Portuguesa (CRP), enquanto direito fundamental de natureza económica¹⁶ e como direito fundamental de natureza social no artigo 63.º, n.º 3.

No regime de reparação dos acidentes de trabalho estamos perante uma responsabilidade objetiva pelo risco, ou seja, não é necessário que se verifique a culpa do empregador para que o trabalhador seja ressarcido dos danos sofridos. Ademais, apesar da responsabilidade originária pela reparação e demais encargos decorrentes de um acidente de trabalho, assim como a manutenção no posto de trabalho, ser do empregador (artigo 7.º, da LAT), este é obrigado

15 Este princípio plasmado no artigo 13.º, da CRP, consagra que se deve tratar por igual o que é igual e por desigual o que não é igual. Isto significa que poderá não haver um tratamento igual para todas as situações, tal forma que um tratamento diferenciado é aceite, desde que não tenha por base qualquer um dos motivos elencados no artigo 13.º, n.º 2, da CRP, tenha por base motivos objetivos e que respeite também o princípio da segurança jurídica e da proporcionalidade, “tendo em vista evitar o aprofundamento das desigualdades fácticas realmente existentes”. Guilherme Machado Dray, *O Princípio da Igualdade no Direito do Trabalho: sua aplicabilidade no domínio específico da formação de contratos individuais de trabalho*, (Coimbra: Almedina, 1999), 21. Vide também a este propósito José Carlos Vieira de Andrade, *Os Direitos Fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976*, 6.ª ed., (Coimbra: Almedina, 2019), 271-272.

16 Para José Joaquim Gomes Canotilho e Vital Moreira, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, 4.ª ed. revista, vol. I, (Coimbra: Coimbra Editora, 2007), 770, o direito a justa reparação pelos acidentes de trabalho e doenças profissionais apresenta natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias (cf. artigo 17.º, da CRP). Assim, embora inseridos no título da CRP referente aos direitos e deveres económicos, sociais e culturais, gozam de aplicabilidade direta e vinculam as entidades públicas e privadas, conforme os artigos 17.º e 18.º, da CRP.

a contratar um seguro de acidentes de trabalho¹⁷, através do qual a responsabilidade pela reparação dos danos é transferida para a seguradora (artigo 79.º, da LAT). No entanto, apenas é transferida a responsabilidade objetiva. A responsabilidade subjetiva com base no artigo 18.º da LAT permanece na esfera do empregador (artigo 79.º, n.º 3, da LAT). Desta forma, se o acidente tiver sido provocado pelo empregador, seu representante ou entidade por aquele contratada e por empresa utilizadora de mão-de-obra, ou resultar da falta de observação das regras de segurança e saúde no trabalho, cabe ao empregador suportar a responsabilidade que decorre do sinistro.

É no artigo 8.º, n.º 1, da LAT, que está consagrada a definição de acidente de trabalho: “é acidente de trabalho aquele que se verifique no local e no tempo de trabalho e produza direta ou indiretamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte”.

E, nas palavras de Vítor Ribeiro, “« acidente de trabalho » é pois uma cadeia de factos em que cada um dos respectivos elos estejam entre si sucessivamente interligados por um nexo causal”¹⁸. Assim, é necessário que ocorra um evento que resulta da relação de trabalho, esse evento dá origem a um dano, isto é, lesão corporal, perturbação funcional ou doença, e deste dano resulta a redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte. Ademais, para que o infortúnio seja qualificado como acidente de trabalho terá de ser um evento súbito¹⁹, externo ao sinistrado, ou seja, não é inerente à sua constituição²⁰, que provoca uma lesão na vítima (lesão corporal, *v.g.* lesão no pulso;

17 Assim, fica excluída a liberdade de celebração, não podendo o tomador do seguro não contratar o seguro de acidentes de trabalho, apenas tem liberdade de escolher a contraparte, existindo neste caso o dever jurídico de contratar. Neste sentido, Carlos Alberto Mota Pinto, *Teoria Geral do Direito Civil*, 5.ª ed., (Coimbra: Gestlegal, 2020), 107-108.

18 Vítor Ribeiro, *Acidentes de Trabalho – Reflexões e Notas Práticas*, (Lisboa: Rei dos Livros, 1984), 219.

19 Veja-se a este propósito, nomeadamente o acórdão (ac.) do Tribunal da Relação de Guimarães (TRG), de 02-03-2023, P.º 677/19.3T8BCL, in www.dgsi.pt (acesso 03.06.2024) e o ac. do Supremo Tribunal de Justiça, de 21-11-2001, P.º 01S1591, in www.dgsi.pt (acesso 03.06.2024).

20 Na jurisprudência são vários os casos em que se discute se a lesão, perturbação funcional ou morte foi resultado de uma doença de que a vítima já padecia ou de um acontecimento externo à vítima. *Vide*, designadamente, o ac. do Tribunal da Relação de Évora (TRE), de 27-05-2021, P.º 1460/18.9T8TMR.E3, in www.dgsi.pt (acesso 03.06.2024), o ac. do TRG, de 13-07-2021, P.º 2585/18.6T8VCT.G1, in www.dgsi.pt (acesso 03.06.2024) e o ac. do Tribunal da Relação de Lisboa, de 24-10-2018, P.º 2200/14.7TTL5B.L1-4, in www.dgsi.pt (acesso 03.06.2024).

perturbação funcional, *v.g.* quebra dos óculos ou da cadeira de rodas em que o trabalhador se desloca; ou doença, *v.g.* depressão).

3. ELEMENTOS DELIMITADORES DO CONCEITO DE ACIDENTE DE TRABALHO

3.1. LOCAL DE TRABALHO

A LAT define local de trabalho como “todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou deva dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja, direta ou indiretamente, sujeito ao controlo do empregador” (artigo 8.º, n.º 2, al. *a*), da LAT)²¹.

A última parte do preceito – locais em que o trabalhador “esteja direta ou indiretamente, sujeito ao controlo do empregador” é baseada na teoria do risco económico ou de autoridade²².

Ora, a Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro acrescentou a alínea *c*), ao n.º 2 do artigo 8.º, da LAT, que estabelece: “no caso de teletrabalho ou trabalho à distância, considera-se local de trabalho aquele que conste do acordo de teletrabalho”²³.

Assim, esta redação remete para o acordo de teletrabalho, que deve conter e definir “o local em que o trabalhador realizará habitualmente o seu trabalho,

21 Esta redação mantém-se inalterada desde a primeira versão da LAT conferida pela Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, no artigo 8.º, n.º 2, al. *a*). Com efeito, o conceito de acidente de trabalho previsto no artigo 8.º, da LAT, na sua génese, parece ter sido concebido tendo em conta que o trabalho era prestado em local disponibilizado e controlado pelo empregador. Neste sentido, Júlio Manuel Vieira Gomes, “Algumas reflexões críticas sobre a responsabilidade civil por acidentes de trabalho”, *Julgar*, n.º 43, (2021), 145.

22 Esta teoria assenta no facto de a responsabilidade objetiva do empregador resultar, não só de riscos que são inerentes à atividade empresarial, mas, sobretudo, porque há um risco que é inerente à integração do trabalhador numa dada estrutura empresarial, na qual o trabalhador se encontra sujeito à autoridade do empregador. Cf. Maria Adelaide Domingos, “Algumas questões relacionadas com o conceito de acidente de trabalho”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 76-77-78, (Lisboa: CEJ, 2007), 47.

23 Para Júlio Manuel Vieira Gomes, este acréscimo é gerador de alguma tensão com a alínea *a*) da mesma norma, que estatui que o local de trabalho abrange não só o local onde o trabalhador se encontra, mas também aquele a que se deva dirigir em virtude do seu trabalho, já “a nova alínea *c*) remete singelamente para o local de trabalho que consta do acordo e que será (...) ‘o local em que o trabalhador realizará habitualmente o seu trabalho’”. Cf. Júlio Manuel Vieira Gomes. “O Teletrabalho Obrigatório em Tempos de Covid-19 e Algumas Insuficiências do Regime Jurídico Português”, in *Work in a digital era: legal challenges – Trabalho na era digital: que direito?*, Estudos APODIT 9, Maria do Rosário Palma Ramalho, Catarina de Oliveira Carvalho, Joana Nunes Vicente (coord.), (Lisboa: AAFDL Editora, 2022), 201.

o qual será considerado, para todos os efeitos legais, o seu local de trabalho” (artigo 166.º, n.º 4, al. *b*), do CT).

Ainda que, com o objetivo de estreitar “as hipóteses de aplicação da alínea *a*) do mesmo preceito, essencialmente no que respeita ao controlo indireto do empregador²⁴”, conforme referiu Pedro Romano Martinez²⁵, a noção de local de trabalho parece, salvo melhor opinião, ser demasiado ampla no que concerne ao teletrabalho prestado no domicílio²⁶. Se constar no acordo de teletrabalho que o local de trabalho é o domicílio do trabalhador e constar uma morada, pergunta-se: qual a parte do domicílio que deve ser considerada local de trabalho? Deverá considerar-se que todas as divisões do domicílio do trabalhador estão sujeitas ao controlo direto ou indireto do empregador ou apenas um determinado espaço²⁷? Assim, face ao atrás exposto questiona-

24 Tendo em conta a importância do conceito, importa desde logo clarificar que o controlo indireto corresponde ao controlo que é exercido pelo empregador em locais que não controla diretamente, no sentido em que esses locais não lhe pertencem e não são por si controlados. No entanto, detém o poder de direção característico de uma relação subordinada. Cf. Sara Leitão, “Os acidentes de trabalho em teletrabalho”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º I, (Lisboa: CEJ, 2021), 216. Por seu turno, o controlo direto verifica-se quando o trabalhador está sujeito ao poder de direção do empregador durante o seu horário de trabalho. Assim, o controlo direto verifica-se sobretudo na relação típica de trabalho. Cf. Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, 11.ª ed., (Coimbra: Almedina, 2023), 874.

25 Pedro Romano Martinez, “Acidentes de trabalho em teletrabalho”, *A Revista*, n.º 2, (Julho-Dezembro 2022), 87.

26 Por seu turno, Martinez, “Acidentes de trabalho em teletrabalho”, 98, considerou que “a solução legal é compreensível e adequada no âmbito dos acidentes de trabalho”, isto é, o acréscimo da alínea *c*) ao artigo 8.º, n.º 2, da LAT.

27 Esta questão também foi suscitada por Júlio Manuel Vieira Gomes em: Gomes, “Algumas reflexões críticas sobre a responsabilidade civil por acidentes de trabalho”, 146, Leitão, “Os acidentes de trabalho em teletrabalho”, 222, e Ana Catarina Carvalho, “Os acidentes de trabalho em regime de teletrabalho no domicílio do trabalhador”, *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, ano III, n.º 5, (Dezembro 2023), 160, em <https://idt.fdulisboa.pt/ridt/ridt-5/> (acesso 29.05.2024).

Para Júlio Manuel Vieira Gomes, atualmente é possível definir “com precisão” qual a divisão da casa em que o trabalhador realizará habitualmente a prestação do trabalho no acordo de teletrabalho. Contudo, para o autor “existem casos em que não tem que existir, em rigor, um acordo para a prestação de teletrabalho”. Mas, tendo em conta que “não existe um direito automático ao teletrabalho”, mesmo nos casos em que o teletrabalho assenta num dos direitos do trabalhador (artigo 166.º-A, do CT) deve ser também celebrado acordo de teletrabalho. Cf. Gomes, “O Teletrabalho Obrigatório em Tempos de Covid-19 e Algumas Insuficiências do Regime Jurídico Português”, 200-201.

Por seu turno, Joana Nunes Vicente considera que nas situações em que a prestação de teletrabalho resulta de decisão unilateral por parte do trabalhador, que advém dos direitos dos trabalhadores previstos no artigo 166.º-A, do CT, será também instituído um acordo que modele a relação contratual. Mas, quanto à forma e ao conteúdo mínimo obrigatório, a autora já tem dúvidas. Cf. Joana Nunes Vicente, “A nova disciplina do acordo para a prestação de teletrabalho – comentário

mos: deverá definir-se no acordo de teletrabalho um local ou divisão específica do domicílio do trabalhador onde este prestará a sua atividade²⁸?

Ora, para José Andrade Mesquita: “os locais onde o trabalhador se encontra em virtude do seu trabalho não podem confundir-se com o sítio específico onde desenvolve a sua actividade, nem sequer com as zonas de laboração da empresa”²⁹. O autor entende que o local de trabalho a que a LAT se refere “compreende todos os espaços em que o trabalhador se deve movimentar na execução do contrato”³⁰. Por conseguinte, e subscrevendo a posição deste autor, parece-nos que a autoridade do empregador se estende a outras divisões da casa, além daquela ou daquelas onde o trabalhador habitualmente presta a sua atividade, por exemplo, nas situações em que, designadamente, o material necessário para o desenvolvimento da prestação da atividade encontra-se noutra divisão da habitação, nomeadamente arquivo de documentação em suporte físico, material para envio de correspondência postal, material de escritório, ou até equipamento de *hardware*.

Considerando que o nosso estudo incide sobre os teletrabalhadores subordinados e que à subordinação jurídica está subjacente a autoridade do empregador, que conforme previsto no artigo 8.º, n.º 2, al. *a*), *in fine*, da LAT é condição essencial para a definição de local de trabalho (“todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou deva dirigir-se em virtude do seu trabalho e

aos artigos 166º e 167º do Código do Trabalho”, *Revista Questões Laborais*, ano XXIX, n.º 60, (2022), 57-58.

A propósito do direito ao teletrabalho, *vide* para maior detalhe Milena Rouxinol, “O direito ao teletrabalho após a Lei n.º 83/2021, de 6/12”, *Revista Questões Laborais*, ano XXIX, n.º 60, (2022), 79-97 e Maria Irene Gomes, “As alterações do teletrabalho à luz da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril (Agenda do Trabalho Digno) – Um passo no sentido de uma maior operacionalidade do Regime?”, *Revista Questões Laborais*, ano XXX, n.º 63, (2023), 167-175.

28 Sara Leitão reconhece a utilidade desta definição, mas considera que “a mesma não se afigura necessária nem pode ser imposta ao trabalhador”. Leitão, “Os acidentes de trabalho em teletrabalho”, 223. Para Alejandra Selma Penalva, razões de lógica e operabilidade aconselham que o trabalhador deve dedicar um lugar específico e concreto na sua habitação para desenvolver a sua prestação de trabalho em teletrabalho. Cf. Alejandra Selma Penalva, “El Accidente de Trabajo en el Teletrabajo. Situación Actual y Nuevas Perspectivas.”, *Temas Laborales*, n.º 134, (2016), 147 e 155.

29 José Andrade Mesquita, “Acidentes de Trabalho”, in *Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Manuel Henrique Mesquita*, vol. II, Diogo Leite de Campos (org.), Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, *Studia Iuridica* 96, *Ad Honorem* – 4, (Coimbra: Coimbra Editora, 2009), 178.

30 *Ibidem*.

em que esteja, direta ou indiretamente, sujeito ao controlo do empregador”), importa tecer algumas considerações a este propósito.

Atendendo à visão clássica de subordinação jurídica que tem subjacente o poder de autoridade e direção³¹ do empregador sobre o trabalhador verificamos que o teletrabalho nos traz algumas questões acerca deste elemento fundamental do contrato de trabalho. A doutrina não é unânime no que diz respeito ao grau de subordinação do trabalhador em regime de teletrabalho. As opiniões divergem quanto à atenuação ou intensificação da subordinação jurídica³².

Com efeito, no teletrabalho prestado no domicílio do trabalhador o controlo do trabalhador é feito com recurso às TIC, o que corresponde ao controlo que Teresa Coelho Moreira designa de “controlo eletrónico do trabalhador”³³.

Na verdade, consideramos que no teletrabalho o grau de subordinação jurídica do trabalhador pode ser mais elevado do que no trabalho presencial, na medida em que o controlo do trabalhador pelo empregador é feito através de sistemas informáticos que são isentos e imunes a pressões externas. Por conseguinte, a distância não impede o controlo da atividade do trabalhador, e o mesmo pode ser realizado em tempo real.

31 Os poderes de direção e controlo são executados à distância. E, neste caso, está autorizada a vigilância à distância. Cf. António Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, 22.ª ed., (Coimbra: Almedina, 2023), 295-296. Os poderes de direção e controlo “são exercidos preferencialmente por meio de equipamentos e sistemas de comunicação e informação afetos à atividade do trabalhador, segundo procedimentos previamente conhecidos por ele e compatíveis com o respeito pela sua privacidade” (artigo 169.º-A, n.º 4, do CT).

A Comissão Nacional de Proteção de Dados, a propósito da generalização do teletrabalho aquando da pandemia e das várias questões relacionadas com o controlo, quer dos tempos de trabalho, quer da atividade laboral prestada em regime de teletrabalho a partir do domicílio do trabalhador, emitiu algumas orientações sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho. Informação disponível em <https://www.cnpd.pt/organizacoes/orientacoes-e-recomendacoes/trabalho/>, (acesso 23.05.2024).

32 Quanto aos autores que defendem a atenuação da subordinação jurídica, *vide* Leitão, *Direito do Trabalho*, 528; Carvalho, “O Covid 19 (des)organizou o tempo de trabalho?”, 133. Martinez, *Direito do Trabalho*, 306. Relativamente aos autores que defendem a possibilidade da acentuação do grau de subordinação jurídica, *vide* Glória Rebelo, “Transição Digital e Teletrabalho”, in *O Trabalho na Era Digital – Estudos Laborais*, 2.ª ed., (Coimbra: Almedina, 2022), 41-42; Fernandes, *Direito do Trabalho*, 233; e João Leal Amado, *Contrato de Trabalho – Noções Básicas*, 4.ª ed., (Coimbra: Almedina, 2022), 133; Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho – Parte I – Dogmática Geral*, 5.ª ed., (Coimbra: Almedina, 2020), 88 e Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho – Parte II*, 50 e 415.

33 Teresa Coelho Moreira, “Novas tecnologias: *Um Admirável Mundo Novo do Trabalho?*”, in *Estudos de Direito do Trabalho*, (Coimbra: Almedina, 2011), 211.

Desta forma, consideramos que controlo exercido pelo empregador sobre o trabalhador é influenciado pelo tipo de ligação tecnológica que se estabelece entre ambos.

Nos casos em que a ligação é *offline* o controlo da atividade do trabalhador é mais difícil, uma vez que não existe uma ligação direta e permanente entre o trabalhador e o empregador. No entanto, esta dificuldade pode ser colmatada com a implementação de mecanismos de controlo e registo do tempo de trabalho, *v.g.* um *software* integrado no sistema operacional da TIC que o trabalhador utiliza e/ou a obrigatoriedade de comunicação ao empregador que iniciou a tarefa x, no local y.

Nos casos em que a ligação é *online*, *one way line*, consideramos válidas as mesmas conclusões que tecemos acerca da conexão *offline*.

Consideramos que, por razões de certeza e segurança jurídica, de forma a concretizar o que se deve entender por local de trabalho no âmbito dos acidentes de trabalho, se deve, à semelhança do que Marlene Mendes defende a propósito do direito à saúde no trabalho do teletrabalhador, criar um diploma legislativo específico “no qual se defina a amplitude a conferir ao concreto local de trabalho, nomeadamente quando este é o próprio domicílio do teletrabalhador”³⁴. Efetivamente consideramos que deve constar no acordo de teletrabalho a identificação do espaço ou espaços de trabalho onde o trabalhador presta a sua atividade, salvaguardando as situações em que o trabalhador muda de espaço e comunica ao empregador essa alteração³⁵.

Se no acordo de teletrabalho estiverem consagrados espaços de trabalho concretos, a proteção do trabalhador no âmbito do regime de reparação dos acidentes de trabalho não fica afastada no caso de o trabalhador sofrer um sinistro noutra espaço, pois pode ocorrer uma extensão do conceito de local de trabalho operada pela teoria do risco económico ou de autoridade. Note-se que, tal como referimos anteriormente, desde que o trabalhador esteja

34 Marlene Ferreira Mendes, “Riscos Ocupacionais e Teletrabalho”, *Revista do Centro de Estudos Judiciários*, n.º I, (2022), 185-186.

35 Contra Pedro Romano Martinez ao considerar que “cabe ao trabalhador, dentro da sua habitação, escolher o local concreto para desempenhar a atividade (no quarto, na sala, no escritório, na cozinha, etc.) e, dentro da habitação – considerada no todo como local de trabalho –, o trabalhador pode mudar de local ao longo do dia, nada tendo a comunicar ao empregador ou ao segurador”. Martinez, “Acidentes de trabalho em teletrabalho”, 99.

sujeito direta ou indiretamente ao controlo do empregador, o local onde se encontra é considerado local de trabalho.

Em nossa opinião, o trabalhador pode e deve indicar mais do que um espaço de trabalho no acordo de teletrabalho. Esta concretização dos espaços de trabalho deve corresponder efetivamente aos locais onde presta a sua atividade e também àqueles onde terá de deslocar-se no decurso da prestação da atividade na sua habitação. Por exemplo, se o trabalhador já tem conhecimento que outro habitante da habitação presta a sua atividade em regime de teletrabalho misto, e a tipologia da habitação obriga a que o espaço de trabalho seja alterado nos dias em que os dois habitantes prestam a atividade simultaneamente em regime de teletrabalho no domicílio, tal situação deve estar indicada no acordo de teletrabalho. Se o trabalhador tem o arquivo noutra divisão por falta de espaço, logo essa divisão deverá também ser indicada no acordo de teletrabalho. Mas, esta delimitação deve ser objetiva e justificada pelo trabalhador, pois embora se trate da pessoa mais apta a definir qual o espaço mais adequado para prestar a sua atividade, o empregador também deverá pronunciar-se, pois recai sobre si o dever de avaliar e eliminar os riscos que são inerentes à atividade prestada pelo trabalhador.

Quanto a nós, a delimitação do local de trabalho é também pertinente no que toca ao dever de o empregador prestar ao trabalhador condições de segurança e de saúde no trabalho. Com efeito, cabe ao empregador prevenir a ocorrência de um acidente de trabalho evitando ou diminuindo o risco profissional, ou seja, aquele que resulta do exercício de uma determinada atividade profissional, e existe porque, embora possa tratar-se de um risco genérico, é agravado pelas condições do trabalho tornando-se num risco específico da atividade profissional (conforme o artigo 127.º, n.º 1, als. *c*), *g*), e *h*), do CT)³⁶.

Mas não nos parece razoável que o empregador, se não controla diretamente determinado local, tenha de proceder à implementação de sistemas de prevenção de riscos em todo o domicílio do trabalhador³⁷. Além do mais, a implementação e fiscalização das normas referentes à saúde e segurança no

36 Aliás, caso o empregador não adote estas condutas, há lugar ao agravamento da sua responsabilidade no âmbito da reparação do acidente de trabalho, aplicando-se o artigo 18.º, da LAT.

37 Neste sentido, Mendes, "Riscos Ocupacionais e Teletrabalho", 174, que considera não ser exequível estender o regime legal preventivo a todo o domicílio do trabalhador.

trabalho no domicílio do trabalhador pelo empregador não é de todo afastada, mas pode ser dificultada pela circunstância de se tratar de um espaço que pertence à vida privada do trabalhador e, normalmente, dos seus familiares, e por se tratar de um espaço fora da empresa³⁸.

Assim, a definição do local ou locais de trabalho no acordo de teletrabalho deve ser estipulada com obediência aos ditames da boa-fé. Além disso, o teletrabalhador deve também assumir uma conduta proativa na redução ou eliminação do risco³⁹.

É verdade que a delimitação do local de trabalho no teletrabalho no domicílio suscita inúmeras questões⁴⁰, pois, como referimos, o local de trabalho corresponde simultaneamente à esfera da vida privada do trabalhador. E uma imposição por parte do empregador de determinado local de trabalho e a obrigação de reserva de determinada divisão para este fim não parece aceitável⁴¹.

Desta forma, é necessário compatibilizar os direitos e deveres do empregador com os direitos do trabalhador, ou seja, as restrições aos direitos do trabalhador apenas são admissíveis na medida estritamente necessária à prossecução dos fins e exercício dos direitos e deveres do empregador, com a salvaguarda, em simultâneo, dos direitos dos trabalhadores⁴².

38 Cf. Gomes, “O Teletrabalho Obrigatório em Tempos de Covid-19 e Algumas Insuficiências do Regime Jurídico Português”, 189-190, e Moreira, “Algumas notas sobre as novas tecnologias de informação e comunicação e o contrato de trabalho subordinado”, 138.

39 Tal como David Carvalho Martins escreveu: “a proteção da segurança e saúde no trabalho não cabe única e exclusivamente aos empregadores. Todos os sujeitos laborais devem contribuir para esse desiderato. Embora derive da tutela dos direitos de personalidade dos trabalhadores, o sistema não pode dispensar a consagração de deveres gerais e especiais a cargo do empregador, dos trabalhadores e das associações de empregadores e de trabalhadores, bem como uma atuação efetiva da inspeção do trabalho”. David Carvalho Martins, “Segurança e saúde no trabalho: breves notas introdutórias”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º I, (2019), 347.

40 Na opinião de Sara Leitão, “a delimitação do local de trabalho afigura-se mais complexa, pois a determinação do local concreto de exercício da atividade fica quase totalmente na disposição do trabalhador, podendo dar-se o caso de o empregador não ter sequer conhecimento desse local”. Leitão, “Os acidentes de trabalho em teletrabalho”, 221.

41 Neste sentido, Leitão, “Os acidentes de trabalho em teletrabalho”, 223.

42 Conforme José João Abrantes defende: “a liberdade do trabalhador não pode ser totalmente sacrificada aos interesses do empregador, havendo, pelo contrário, que encontrar soluções que garantam tanto a liberdade de empresa como os direitos dos trabalhadores”. José João Abrantes, “Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais: breves reflexões”, in *II Congresso Nacional de Direito de Trabalho: memórias*, António Moreira (coord.), (Coimbra: Almedina, 1999), 113. Ademais, na esteira de José João Abrantes, entendemos que uma limitação à liberdade do trabalhador deve ser excecional e proporcional e respeitar o conteúdo essencial mínimo do direito do trabalhador que se atinge. Cf. José

É também pertinente trazer à discussão o artigo 170.º-A, n.º 5, do CT, que, ao dispor que “o regime legal de reparação dos acidentes de trabalho e doenças profissionais aplica-se às situações de teletrabalho, considerando-se local de trabalho o local escolhido pelo trabalhador para exercer habitualmente a sua atividade”, não se coaduna com o artigo 166.º, n.º 4, alínea *b*), do CT e com o artigo 8.º, n.º 2, alínea *c*), da LAT⁴³. Tal situação parece-nos provocar mais incertezas quanto ao local que é efetivamente o local de trabalho para efeitos de qualificação de um infortúnio como acidente de trabalho, pois entendemos, na esteira de Maria do Rosário Palma Ramalho⁴⁴, que o local de trabalho não é escolhido unilateralmente pelo trabalhador, este resulta de acordo entre este e o empregador⁴⁵.

Mas esta aparente contradição entre os artigos 166.º, n.º 4, al. *b*) e 170.º-A, n.º 5, do CT, pode ser ultrapassada entendendo-se que o local de trabalho no teletrabalho é definido mediante acordo entre o trabalhador e o empregador, pois o recurso ao teletrabalho depende de um acordo escrito entre as partes, conforme o artigo 166.º, n.º 2, do CT. E, além disso, este local só pode ser alterado também por escrito (artigo 166.º, n.º 8, do CT). A menção que consta no artigo 170.º-A, n.º 5, do CT, deve assim entender-se como o local que foi definido pelas partes mediante acordo e que consta no acordo de teletrabalho⁴⁶.

Assim, parece-nos que o legislador, ao introduzir na LAT que local de trabalho é aquele que consta do acordo de teletrabalho, teve como objetivo a redução da amplitude e delimitação do que deve entender-se como o local de trabalho em teletrabalho, pois nas diversas modalidades de teletrabalho, o trabalhador pode prestar a sua atividade em locais tão diversos como a praia, um acampamento numa serra, um jardim público, a esplanada de um café ou

João Abrantes, “Princípio da proporcionalidade e tutela da personalidade do trabalhador”, in *Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, vol. II, *Direito e Justiça*, 322, in <https://doi.org/10.34632/direitoejustica.2015.9943> (acesso 10.05.2024).

43 Neste sentido Ramalho, *Trabalho de Direito do Trabalho – Parte IV*, 232.

44 *Ibidem*.

45 Também a atual noção de teletrabalho prevista no artigo 165.º, n.º 1, do CT, dispõe considerar-se teletrabalho a prestação de trabalho em local não determinado pelo empregador, logo entendemos que o empregador também não pode definir unilateralmente o local de trabalho.

46 No mesmo sentido, Guilherme Machado Dray, “O Novo Regime do Teletrabalho – A Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º II, (Lisboa: CEJ, 2022), 196-197.

o seu domicílio. Entendemos que no CT a menção do local de trabalho, no acordo de teletrabalho, é fundamental, bem como a obrigatoriedade da sua redução a escrito, pois caso esta forma não seja observada, a prova está dificultada para efeitos de determinação do local de trabalho⁴⁷.

Em suma, a interpretação do que deve ser entendido como local de trabalho em teletrabalho deve ter por base a alínea *c*) articulada com a alínea *a*), do n.º 2, do artigo 8.º, da LAT, visto que a primeira estatui que o local de trabalho é aquele que consta no acordo de teletrabalho e que corresponderá, em nossa opinião, ao espaço de trabalho em que o teletrabalhador desenvolve a sua atividade (espaço onde está a secretária, a cadeira, o computador, arquivo de documentação, *inter alia*). Mas o trabalhador poderá deslocar-se a outros locais, *v.g.* divisão da casa onde está o quadro elétrico, o *router*, material de escritório, que não constam no acordo de teletrabalho, e cuja deslocação ocorreu no âmbito da relação laboral. E, em nossa opinião, estas situações estão acauteladas na alínea *a*), do artigo 8.º, da LAT (todo o local a que o trabalhador deva dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja sujeito ao controlo do empregador direta ou indiretamente)⁴⁸.

47 Cf. Sónia Santos Viana, “Os remotos e recentes desafios do teletrabalho”, *Revista de Direito Civil*, ano VII, n.º 4, (2022), 723, in <https://www.revistadedireitocivil.pt/revistas/ano-vii-4> (acesso 15.05.2024).

Quanto a nós, apesar de haver situações em que o empregador não pode opor-se à prestação do trabalho em regime de teletrabalho, nos termos previstos no CT, entendemos que também nestas situações é exigida a celebração de acordo de teletrabalho, e que o mesmo deve revestir a forma escrita e conter os elementos do artigo 166.º, n.º 4, do CT, sobretudo por uma questão de certeza e segurança jurídica. A falta de redução a escrito do acordo de teletrabalho, em nossa opinião, dificulta a prova quanto àquele que é efetivamente o local de trabalho. Contra, Maria do Rosário Palma Ramalho que considera que “nem todas as situações de teletrabalho pressupõem tal acordo” [acordo para a prestação de teletrabalho]. E, além disso, “o local de trabalho do teletrabalhador já estava coberto” pela noção de local de trabalho prevista no artigo 8.º, n.º 1, al. *a*), da LAT, logo a introdução da al. *c*), no n.º 2, da LAT “é uma alteração desnecessária e infeliz”. Cf. Ramalho, *Trabalho de Direito do Trabalho – Parte IV*, 232.

48 Com efeito, na esteira de José de Castro Santos, consideramos que o local de trabalho abrange: “não só o lugar onde o trabalho é materialmente executado, mas todo aquele onde o trabalhador se encontra para o prestar ou aonde o trabalhador deva dirigir-se em virtude do seu trabalho, desde que a entidade empregadora ali possa exercer o seu poder de autoridade do controlo sobre o trabalhador”. Cf. José de Castro Santos, *Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais: nova legislação anotada*, (Lisboa: Quid Juris, 2000), 15. No mesmo sentido, Maria Adelaide Domingos defende que “a interpretação do conceito residirá, assim, em muitos casos em saber se o trabalhador, aquando da ocorrência do acidente, se encontrava ou não nesse local por causa do seu trabalho e, sobretudo, se estava sujeito ao controlo do empregador”. Cf. Domingos, “Algumas questões relacionadas com o conceito de acidente de trabalho”, 45 e 47.

Ademais, têm de ser acauteladas as situações em que o acidente não ocorre no local de trabalho, mas a extensão do conceito de acidente de trabalho prevista no artigo 9.º, da LAT, permite a qualificação do infortúnio como acidente de trabalho, na medida nomeadamente nos casos em que o acidente ocorreu num contexto relacionado com a satisfação de uma necessidade atendível, motivo de força maior ou de caso fortuito, *v.g.* o trabalhador apercebe-se que há uma rotura de água no sistema de aquecimento de água e desloca-se ao quadro geral para proceder ao corte da água, tem de ir à farmácia comprar um medicamento ou ir buscar um medicamento a outra divisão para o filho que está a chorar ou tem de deslocar-se para satisfazer uma necessidade fisiológica.

3.2. TEMPO DE TRABALHO

Outro elemento fundamental do conceito de acidente de trabalho previsto na LAT é o de tempo de trabalho. A circunstância da prestação de trabalho ser efetuada no domicílio do trabalhador, fora do local de trabalho tradicional e, portanto, um local que é sobretudo controlado pelo trabalhador, que é simultaneamente local de trabalho, de descanso, de lazer e partilhado pela família, acarreta dificuldades na distinção entre tempo de trabalho e tempo de não trabalho.

Para efeitos de qualificação de um infortúnio como acidente de trabalho, de acordo com a LAT (artigo 8.º, n.º 2, al. *b*)) é tempo de trabalho: *i*) o período normal de trabalho, *ii*) o tempo que precede o início do período normal de trabalho, em atos de preparação ou com ele relacionados, e o que se lhe segue, em atos também com ele relacionados, e *iii*) as interrupções normais ou forçadas de trabalho⁴⁹.

Quanto ao período normal de trabalho, considerando o artigo 198.º, do CT, sabemos que corresponde ao tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar a sua atividade (trabalho efetivo ou em que há disponibilidade

⁴⁹ De acordo com o artigo 8.º, n.º 2, al. *b*), da LAT, entende-se: “tempo de trabalho 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”.

do trabalhador). E que é delimitado pelo horário de trabalho, conforme o artigo 200.º, do CT.

Note-se que há situações em que o trabalhador não tem um horário de trabalho pré-definido, como é o caso do trabalhador isento de horário de trabalho, ou que tem um horário de trabalho flexível, portanto, nestas situações deparamo-nos com a dificuldade de delimitação do tempo de trabalho e tempo de não trabalho.

Assim, quanto ao tempo de trabalho, as questões que se colocam no âmbito do teletrabalho no domicílio são sobretudo: de que modo o empregador controla o tempo de trabalho? Será que o sinistro ocorreu no tempo de trabalho?

Para dar resposta a estas questões devemos ter em conta que o CT prevê que no acordo para a prestação de teletrabalho deve constar o período normal do trabalho diário e semanal e o horário de trabalho (alíneas *c*) e *d*), do artigo 166.º, do CT, respetivamente)⁵⁰; parece-nos, assim, que no teletrabalho no domicílio as regras sobre o tempo de trabalho em geral são aplicáveis⁵¹.

Nas palavras de António Nunes de Carvalho, “o trabalhador não é, pois, livre de decidir quando (em que períodos e em que dias) deve ser prestado trabalho”, salvo se tal liberdade ficar estipulada no acordo de teletrabalho⁵².

Ora, o registo do tempo de trabalho é obrigatório nos termos do artigo 202.º, do CT. Com efeito, tal como António Nunes de Carvalho defende, “o registo dos tempos de trabalho constitui, fundamentalmente, uma garantia dos trabalhadores, dirigida à efectivação das normas relativas à duração

50 António Monteiro Fernandes considera que esta obrigatoriedade “destina-se, manifestamente, a garantir que as exigências da organização do trabalho sejam articuladas e compatibilizadas com as conveniências da vida pessoal e familiar do trabalhador, uma vez que a prestação de trabalho se efectuará, em princípio, na esfera privada deste”. Fernandes, *Direito do Trabalho*, 506.

51 Neste sentido, António Monteiro Fernandes, “O teletrabalho – Um feixe de problemas”, *Revista Questões Laborais*, ano XXIX, n.º 60, (2022), 15, ao considerar que o nosso CT fornece duas indicações fundamentais no sentido que o regime geral de duração do trabalho se aplica ao teletrabalho: são aplicáveis aos teletrabalhadores os direitos e deveres dos demais trabalhadores da empresa em matéria de limites de duração de trabalho (artigo 169.º, n.º 1), e o acordo de teletrabalho deve conter e definir o período normal de trabalho diário e semanal e o horário de trabalho (artigo 166.º, n.º 4). Também António Nunes de Carvalho considera que o facto de a prestação do trabalho “coincidir com o domicílio do trabalhador não afasta a aplicação das regras gerais”. Carvalho, “O Covid 19 (des) organizou o tempo de trabalho?”, 149.

52 Carvalho, “O Covid 19 (des)organizou o tempo de trabalho?”, 149.

e organização do tempo de trabalho”⁵³. E, acrescentamos nós, na senda de Francisco Liberal Fernandes⁵⁴, quanto aos acidentes de trabalho, um instrumento de valioso valor quanto à prova do tempo de trabalho.

Assim, o recurso ao registo do tempo de trabalho é uma das formas de apurar se o infortúnio sofrido pelo trabalhador ocorreu durante o tempo de trabalho. Contudo, nos casos em que o teletrabalho é prestado *offline* ou *online*, *one way line*, poderá mostrar-se mais difícil aferir se o sinistro ocorreu no tempo de trabalho, pois a ligação tecnológica entre o trabalhador e o empregador não é permanente e bidirecional, respetivamente. Mas, considerando que o teletrabalho pressupõe obrigatoriamente o recurso às TIC, em qualquer uma das suas modalidades, o controlo do tempo de trabalho pode ser efetuado, salvo melhor opinião, recorrendo ao registo dos tempos de trabalho através de *softwares* que permitam recolher a informação do horário de entrada e saída do trabalhador. É possível com o recurso à tecnologia saber quando o trabalhador ligou o computador ou o telefone. Ainda que o teletrabalho se processe *offline*, o trabalhador terá de recorrer às TIC e, se necessário, poderá proceder a contato telefónico, ao envio de sms (*short message service*) ou *e-mail* para informar o empregador do início e término do trabalho⁵⁵.

53 Carvalho, “O Covid 19 (des)organizou o tempo de trabalho?”, 144.

54 O autor considera que a obrigação de manter o registo dos tempos de trabalho em local acessível e que permita a consulta imediata pelos interessados é imposta no interesse dos trabalhadores em matéria de acidentes de trabalho. Francisco Liberal Fernandes, *O Tempo de Trabalho: comentário aos artigos 197.º a 236.º do Código do Trabalho*, (Coimbra: Coimbra Editora, 2012), 52.

55 A importância do registo do tempo de trabalho pode verificar-se no acórdão do Tribunal Superior de Justiça de Madrid, Seção n.º I, de assuntos sociais: STSJ M 1215/2023, de 03-02-2023, in <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/c2f9af70c5f4b2d9a0a8778d75e36f0d/20230306> (acesso 01.06.2024), (tradução nossa). Neste caso, o trabalhador prestava o seu trabalho em regime de teletrabalho no seu domicílio, com horário de trabalho das nove às dezoito horas, com flexibilidade de uma hora de entrada acima ou abaixo das nove horas, hora esta em que o trabalhador iniciava regularmente sua jornada de trabalho, conforme refletido nos registos horários do último mês trabalhado. E também de saída (entre as dezasete e as dezanove horas). O trabalhador sofreu um ataque cardíaco e morreu na casa de banho do seu domicílio. Nesse dia, não chegou a ligar-se ao sistema da empresa, pelo que, tanto o tribunal *a quo*, como *ad quem*, consideraram que o trabalhador não tinha chegado a iniciar a sua jornada de trabalho. O argumento apresentado pela demandante (esposa do trabalhador falecido) de que o marido no último mês trabalhado começou a trabalhar sempre cerca das nove horas não colheu. O tribunal *a quo* considerou que o óbito foi por morte natural. Os motivos que estiveram subjacentes a esta decisão foram principalmente dois: o acidente ocorreu antes do início da jornada de trabalho (o trabalhador não havia conectado o computador para começar o dia, nem registado o início da mesma no sistema registo de tempo de trabalho) e ocorreu fora do local de trabalho (na casa de banho da sua casa, e não na área de trabalho), concluindo assim que não existe

A lesão constatada no tempo de trabalho, ou a verificada nas circunstâncias do artigo 9.º, presume-se consequência de acidente de trabalho. Assim, no caso de não ser possível concluir que o sinistro ocorreu no tempo de trabalho, parece-nos que o trabalhador tem de provar que a lesão sofrida é consequência do acidente de trabalho, sendo o dano por si sofrido reparável como acidente de trabalho, ainda que não se haja aplicado a presunção referida.

Tal como noutras questões relativas ao teletrabalho, a negociação coletiva⁵⁶ pode assumir um papel fundamental na concretização de regras na definição do entendimento do que é o tempo de trabalho e de como se controla e regista⁵⁷.

No que diz respeito ao tempo que precede o início do período normal de trabalho em atos de preparação ou com ele relacionados, e o que se lhe

relação entre o trabalho realizado pelo trabalhador e a paragem cardiorrespiratória que levou ao seu falecimento. Já o tribunal *ad quem* considerou que o facto de o enfarte do miocárdio ter ocorrido na casa do falecido, especificamente na casa de banho, não exclui a possibilidade de estar relacionado com o trabalho. No entanto, para este tribunal não se pode considerar que o acidente ocorreu no tempo de trabalho, pois, tendo em conta a flexibilidade do horário do trabalho, o trabalhador poderia iniciar a sua atividade até às dez horas e a morte ocorreu aproximadamente às nove horas e quarenta minutos. Além disso, também não se sabe quais foram as circunstâncias específicas do dia em que o infortúnio ocorreu, e se o ataque cardíaco foi precedido de sintomas suficientemente significativos para o impedir de começar a trabalhar mais cedo.

56 O artigo 492.º, n.º 2, alínea *i*), do CT, na redação dada pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, dispõe que a convenção coletiva deve regular “as condições de prestação de trabalho em regime de teletrabalho”. A introdução desta alínea veio reforçar o papel que a negociação coletiva tem na concretização do regime de teletrabalho atendendo a cada setor de atividade.

57 A título exemplificativo atentemos ao acordo de empresa entre a Parques de Sintra - Monte da Lua, S.A. (PMSL) e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, cuja revisão global foi publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 30, volume 90, de 15 agosto de 2023. Na cláusula 38 referente ao regime de trabalho em teletrabalho, no n.º 5, alínea *b*), verificamos que o trabalhador “obriga-se a cumprir o horário de trabalho que seria praticado no local de trabalho presencial, não sendo permitida a ausência para fora do domicílio durante o horário de trabalho, e a manter-se durante esse horário de trabalho exclusivamente afeto à sua atividade profissional para a PSML, só podendo realizar trabalho noturno ou suplementar se expressamente solicitado como tal”; e a alínea *c*) dispõe que “para os efeitos previstos na alínea anterior e por forma a ser cumprida a obrigação legal de registo dos tempos de trabalho e na impossibilidade de adotar um meio de controle, a PSML assumirá que o trabalhador presta a sua atividade profissional durante o seu horário de trabalho, sendo as horas correspondentes a esse horário consideradas como de início e de termo da jornada de trabalho e do intervalo de descanso. Caso o trabalhador em algum dia preste trabalho em período diferente, deverá comunicar o facto à PSML”. *Vide* também os acordos de empresa entre a Empresa Municipal de Água e Saneamento de Beja, EM e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 5, volume 91, de 8 de fevereiro de 2024, em especial a cláusula 40, n.º 2, al. *d*). E o acordo entre a Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, EM, S.A. e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 7, volume 91, de 22 de fevereiro de 2024, em especial o artigo 4.º do Anexo XII referente ao teletrabalho.

segue, em atos também com ele relacionados, no caso do teletrabalho, à semelhança das outras modalidades de trabalho, há que distinguir os atos preparatórios ou complementares dos momentos em que o trabalhador recupera a sua liberdade e a sua vida pessoal⁵⁸ e também aferir se, de facto, são conexos com a atividade prestada. No caso do teletrabalho, correspondem designadamente ao ato de ligar e desligar o computador e demais equipamento de *hardware*, preparar o material de escritório necessário, *v.g.* ir buscar e arrumar a cadeira, a secretária, ligar e desligar o sistema de aquecimento ou arrefecimento⁵⁹.

Atentemos por ora ao artigo 170.º-A, n.º 5, do CT, que, ao dispor que “o regime legal de reparação dos acidentes de trabalho e doenças profissionais aplica-se às situações de teletrabalho, considerando-se (...) tempo de trabalho todo aquele em que, comprovadamente, esteja a prestar o seu trabalho ao empregador”, parece ter vindo alargar o preceituado no acordo de teletrabalho, quanto à inclusão do período normal de trabalho diário e semanal e horário de trabalho⁶⁰. Ou seja, desde que o trabalhador demonstre que quando ocorreu o sinistro estava a prestar atividade ao empregador, o que em nossa opinião significa que estava efetivamente a prestar a sua atividade ou

58 Cf. José Manuel Vieira Gomes, *O Acidente de Trabalho – O acidente in itinere e a sua descaracterização*, (Coimbra: Coimbra Editora, 2013), 113.

59 Em termos gerais, ocorre no tempo de trabalho o acidente que o trabalhador sofre “antes de iniciar o seu trabalho quando, por exemplo, ia buscar uma ferramenta que se encontrava num barracão ao lado e foi atropelado por um veículo, ou quando, tendo ido mudar de roupa ao vestiário da empresa, escorregou e caiu; ou quando, findo já o trabalho, foi arrumar as ferramentas ao mesmo barracão ao lado e este desabou, ou quando, findo o trabalho, se dirigiu ao encarragado que se encontrava no mesmo complexo industrial, mas noutra oficina, a dar-lhe conta do serviço feito e tropeçou numa mangueira, tendo caído e partido uma perna; quando na hora de tomada da refeição no refeitório da empresa ou noutro por esta indicado, se verificou um incêndio de que lhe resultaram queimaduras; quando interrompeu o seu trabalho para ir beber água, fumar um cigarro ou satisfazer uma necessidade fisiológica”. Santos, *Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais: nova legislação anotada*, 16.

60 Para Pedro Romano Martinez, a solução prevista no artigo 170.º-A, n.º 5, do CT, constitui “uma verdadeira norma anómala”, pois contradiz o disposto nas alíneas *c)* e *d)*, do artigo 166.º, do CT, está em desacordo com a necessidade de determinação, por acordo, do local de trabalho e não se enquadra nas noções de tempo de trabalho prevista no CT e na LAT. Martinez, “Acidentes de trabalho em teletrabalho”, 97. Contra Mafalda Miranda Barbosa que defende que não há “uma perfeita anomalia, uma vez que, para efeitos de definição de acidente de trabalho, o tempo de trabalho não tem de coincidir necessariamente com o horário de trabalho”. Mafalda Miranda Barbosa, “Os Desafios do Teletrabalho ao Regime da Responsabilidade por Acidentes de Trabalho: Breve Reflexão”, *Revista de Direito da Responsabilidade*, ano 5, (2023), 615, in <https://revistadireitoresponsabilidade.pt/2023/os-desafios-do-teletrabalho-ao-regime-da-responsabilidade-por-acidentes-de-trabalho-breve-reflexao-mafalda-miranda-barbosa/> (acesso 18.05.2024).

estava na disponibilidade do empregador⁶¹, tal sinistro ocorreu no tempo de trabalho.

Parece-nos que a distinção entre o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho pode fazer-se também atendendo ao momento em que o trabalhador recupera a possibilidade de dedicar-se aos seus próprios interesses, gozando do direito a não trabalhar, pois neste momento, o trabalhador encontra-se subtraído ao controlo e autoridade do empregador. E há momentos em que não o pode fazer em virtude de ter celebrado um contrato de trabalho, encontrando-se nesses momentos adstrito à prestação de trabalho⁶². Na verdade, em cada caso concreto deverá aferir-se se o trabalhador tinha recuperado a independência relativamente à sua atividade profissional⁶³.

Quanto às interrupções normais de trabalho, estas correspondem aos designados intervalos de descanso, como é o caso da pausa para almoço.

As interrupções forçosas de trabalho correspondem, designadamente a uma avaria no *hardware*, ao vírus que infeta o sistema operacional e ao corte

61 De acordo com Francisco Liberal Fernandes, “tem-se admitido que o ‘estar à disposição do empregador’ abrange tanto as situações em que, ao longo de determinado período, os trabalhadores estão adstritos à realização de uma obrigação laboral, como aquelas em que o trabalhador permanece à disposição do empregador até que lhe seja indicada a actividade a realizar”. E o trabalhador permanece adstrito ao exercício da atividade quando está juridicamente obrigado a obedecer às instruções do empregador, durante o período de trabalho, seja ele normal ou suplementar. E, desta forma, não tem autonomia ou “um grau de autonomia relevante” para gerir o seu próprio tempo, como pode fazer nos períodos de descanso. Francisco Liberal Fernandes, “Tempo de trabalho e tempo de descanso”, in *Tempo de Trabalho e Tempos de Não Trabalho – O Regime Nacional do Tempo de Trabalho à luz do Direito Europeu e Internacional, Estudos APODIT 4*, Maria do Rosário Palma Ramalho e Teresa Coelho Moreira (coord.), (Lisboa: AAFDL Editora, 2018), 12 e 15. A noção de disponibilidade pode ser entendida, de acordo com António Monteiro Fernandes, segundo duas aceções. “Por um lado, a disponibilidade pode significar o *poder de dispor* das aptidões profissionais e pessoais do trabalhador, que este conserva durante a execução de um contrato de prestação de serviço, mas aliena ou transmite ao celebrar um contrato de trabalho”. Por outro lado, há a “disponibilidade no sentido de *prontidão* do trabalhador para a execução do trabalho”, o que significa que o trabalhador mantém-se disponível e em condições de iniciar a sua atividade. Fernandes, *Direito do Trabalho*, 130-131. Nas palavras de Luís Menezes Leitão, “a adstricção à realização da prestação corresponde à simples disponibilidade para trabalhar”. Leitão, *Direito do Trabalho*, 307.

62 Tal como Luiz da Cunha Gonçalves escreveu: “quanto ao tempo, de um modo geral, o trabalho começa desde que o trabalhador está à disposição do patrão, e cessa desde o momento em que recupera a liberdade e pode dispor livremente da sua pessoa ou do tempo restante, empregando-o em actividade estranha ao serviço patronal. Em relação à entidade patronal, o trabalho principia desde o instante em que, dia a dia, a autoridade daquela se exerce sobre o trabalhador, e cessa desde o momento em que essa autoridade se interrompe ou extingue”. Luiz da Cunha Gonçalves, *Responsabilidade Civil pelos Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais*, (Coimbra: Coimbra Editora, 1939), 35.

63 Neste sentido, o ac. do Tribunal da Relação do Porto (TRP), de 08-06-2022, P.º 1345/18.9T8VNE.P1, in www.dgsi.pt (acesso 18.05.2024).

do fornecimento de energia que impede a utilização das TIC empregues no desenvolvimento das tarefas⁶⁴.

Em suma, consideramos, tal como António Nunes de Carvalho defende, que “no teletrabalho e no trabalho à distância só é tempo de trabalho aquele que corresponde à efectiva realização da prestação ou ao período de sujeição à autoridade e controlo do empregador”⁶⁵.

3.3. ELEMENTO CAUSAL

Na esteira de Maria do Rosário Palma Ramalho consideramos que é necessário que se verifique um duplo nexos causal, de forma que os danos emergentes do acidente sejam ressarcíveis no âmbito da responsabilidade civil por acidentes de trabalho⁶⁶.

Resulta do artigo 8.º, n.º 1, da LAT, que tem de existir um nexos de causa e efeito entre o acidente e a lesão corporal, perturbação funcional ou doença. E que a lesão corporal, perturbação funcional ou doença tem de provocar redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte.

No que concerne à prova da origem da lesão, o artigo 10.º, n.º 1, da LAT, estabelece a presunção (*juris tantum*) de que a lesão constatada no local e no tempo de trabalho ou nas circunstâncias previstas no artigo 9.º, da LAT, presume-se consequência de acidente de trabalho⁶⁷. Nos casos em que a lesão não se manifesta imediatamente a seguir ao acidente cabe ao trabalhador ou beneficiários legais provar que a lesão foi consequência do acidente (artigo 10.º, n.º 2, da LAT)⁶⁸.

⁶⁴ Nestas interrupções não se integram as suspensões do contrato, como é o caso da greve (artigo 536.º, do CT).

⁶⁵ Carvalho, “O Covid 19 (des)organizou o tempo de trabalho?”, 129.

⁶⁶ Maria do Rosário Palma Ramalho defende que “terá de haver um duplo nexos de causalidade, entre o acidente e o dano físico ou psíquico (a lesão, a perturbação funcional, a doença ou a morte), e entre este dano físico ou psíquico e o dano laboral (a redução ou a exclusão da capacidade de trabalho ou de ganho do trabalhador)”. Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho – Parte II*, 877.

⁶⁷ Vide a este propósito o ac. do TRP, de 05-06-2023, P.º 661/18.4T8PNE.P1, in www.dgsi.pt (acesso 19.05.2024), ac. do TRE, de 08-02-2024, P.º 289/20.9T8TMR.E2, in www.dgsi.pt (acesso 19.05.2024) e ac. do Tribunal da Relação de Coimbra, de 19-04-2024, P.º 331/21.6T8VIS.C1, in www.dgsi.pt (acesso 19.05.2024).

⁶⁸ Joana Carneiro defende que “como regra, os requisitos ou pressupostos de um acidente de trabalho hão-de ser alegados e provados por quem reclama a respectiva reparação, por se tratar de factos constitutivos do direito invocado (art. 342.º, n.º 1, do CC)”. Mas “a lei facilita a tarefa ao

O facto de a primeira parte do n.º 1, do artigo 10.º, da LAT, fazer referência ao local e tempo de trabalho remete-nos para as dificuldades de interpretação e aplicação prática atrás expostas acerca dos conceitos de local e tempo de trabalho, o que vem demonstrar a necessidade de clarificar estes conceitos à luz do teletrabalho no domicílio, sob pena dos danos sofridos pelo trabalhador não serem reparados ao abrigo da LAT.

Ademais, tal como Ana Catarina Carvalho alerta, a probabilidade de o trabalhador estar sozinho ou apenas acompanhado pelos seus familiares aumenta, pois presta a sua atividade no seu domicílio, o que acarreta questões quanto às declarações prestadas por estes⁶⁹.

No que respeita aonexo causal, importa também referir que a doutrina não é unânime no que respeita aos elementos sobre os quais se exige a conexão⁷⁰. As consequências práticas desse entendimento são visíveis, por exemplo, no

sinistrado e aos seus beneficiários legais, criando presunções a seu favor (...) a presunção liberta o sinistrado da prova do nexode causalidade entre o evento (acidente) e as lesões, mas já não o liberta do ónus da prova da verificação do próprio evento. Por outro lado, tais presunções não abrangem o nexode causalidade entre as lesões corporais, perturbações funcionais ou doenças contraídas no acidente e a redução da capacidade de trabalho ou de ganho, ou morte da vítima, sendo a sua demonstração um ónus do sinistrado ou seus beneficiários”. Joana Carneiro, “Particularidades do Contrato de Seguro de Acidentes de Trabalho de Praticante Desportivo”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º I, (Lisboa: CEJ, 2017), 104.

69 Carvalho, “Os acidentes de trabalho em regime de teletrabalho no domicílio do trabalhador”, 168.

70 Para Carlos Alegre não é necessária a existência de um nexode causalidade entre o evento lesivo e o trabalho em execução, tendo em conta que a lei acolheu a teoria do risco económico ou do risco de autoridade, pois o risco assumido não tem a natureza do risco específico, mas sim de um risco genérico, ligado ao conceito amplo de autoridade patronal. Cf. Carlos Alegre, *Regime Jurídico dos Acidentes de Trabalho e das Doenças Profissionais*, 2.ª ed., 3ª reimp., (Coimbra: Almedina, 2001), 41. No mesmo sentido, Júlio Manuel Vieira Gomes defende que no nosso ordenamento jurídico para a qualificação de um sinistro como acidente de trabalho não se exige uma relação causal entre o acidente e a execução do trabalho. Gomes, *O Acidente de Trabalho – O acidente in itinere e a sua descaracterização*, 97. Também, Mafalda Miranda Barbosa considera que não se pode “falar de causalidade entre o trabalho e o acidente como um dos requisitos para a imposição de uma obrigação ressarcitória ao empregador”. Mafalda Miranda Barbosa, “Os conceitos de causalidade, imputação e implicação a propósito da responsabilidade por acidentes de trabalho”, in *Para Jorge Leite – Escritos Jurídico-Laborais*, João Reis, Leal Amado, Liberal Fernandes e Regina Redinha (coord.), vol. I, (Coimbra: Coimbra Editora, 2014), 60.

Por outro lado, Pedro Romano Martinez considera ser necessária “a existência de uma causa adequada entre o acidente e o trabalho”, *v.g.*, um acidente provocado por uma brincadeira de mau gosto de um colega, sem qualquer relação com a atividade, não é acidente de trabalho. Martinez, *Direito do Trabalho*, 874.

Com entendimento diverso, Bernardo da Gama Lobo Xavier considera que o evento deverá ter ligação ou conexão com a prestação do trabalho, sendo que essa conexão é feita a partir dos elementos local e tempo de trabalho, estando ultrapassada a exigência de uma relação de carácter causal entre o acidente e o trabalho. Bernardo da Gama Lobo Xavier, *Manual de Direito do Trabalho*, 4.ª ed., (Lisboa: Rei dos Livros, 2020), 1002.

caso do trabalhador que se desloca a um restaurante e ingere alimentos deteriorados, ou que pernoita num hotel a propósito de uma deslocação em trabalho e escorrega na banheira do hotel⁷¹. Quem exige um nexo de causalidade entre o trabalho e o acidente considera, em princípio, que não há acidente de trabalho. Quem rejeita este nexo de causalidade considerará acidente de trabalho, uma vez que se trata, nas palavras de Júlio Manuel Vieira Gomes “um acidente ocorrido em serviço, por ocasião do trabalho”⁷².

A jurisprudência tem entendido que é necessário que se verifique um nexo de causalidade entre o acidente e a relação laboral, uma vez que a responsabilidade do empregador relativamente aos acidentes de trabalho assenta no risco económico ou de autoridade, “o mesmo é dizer, na inclusão do trabalhador na estrutura da empresa, sujeitando-o à autoridade do empregador”⁷³. Esta é a posição que adotamos, considerando que se verifica o nexo de causalidade entre o acidente e a relação laboral, desde que o trabalhador esteja sujeito à autoridade do empregador aquando do sinistro.

4. CONTRIBUTO DOS USOS PARA A QUALIFICAÇÃO DE UM ACIDENTE DE TRABALHO EM TELETRABALHO

Os usos consistem numa prática social generalizada sem convicção de obrigatoriedade, e são uma das fontes específicas do Direito do Trabalho, desde que não sejam contrários ao princípio da boa-fé (artigo 1.º, do CT)⁷⁴.

71 Cf. Martinez, *Direito do Trabalho*, 875-876 e Maria Adelaide Domingos et al., “Os acidentes de trabalho e as doenças profissionais – uma introdução”, in *Acidentes de trabalho e doenças profissionais. Introdução*, João Pena dos Reis (coord.), (Lisboa: CEJ, 2013), 49-50, in <https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=07tYuWg6fdg%3D&portalid=30> (acesso 19.05.2024).

72 Cf. Júlio Manuel Vieira Gomes, “Breves reflexões sobre a noção de acidente de trabalho no novo (mas não muito) regime dos acidentes de trabalho”, in *Acidentes de trabalho e doenças profissionais. Introdução*, João Pena dos Reis (coord.), (Lisboa: CEJ, 2013), 50, in <https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=07tYuWg6fdg%3D&portalid=30> (acesso 19.05.2024).

73 Acórdão do TRE, de 15-03-2018, P.º 541/16.8T8EVR.E1, in www.dgsi.pt (acesso 19.05.2024).

74 De acordo com o artigo 3.º, do Código Civil, os usos terão valor jurídico desde que não sejam contrários aos princípios da boa-fé e quando a lei o determine. No entanto, no que concerne ao Direito do Trabalho independentemente da sua remissão na lei (artigos 197.º, n.º 2, al. a), 258.º, n.º 1, 260.º, n.º 1, al. a) e n.º 3, al. a), 272.º, n.º 1 e 278.º, n.º 1, do CT), “os usos laborais terão eficácia normativa genérica, por força do artigo 1.º”, do CT, o que significa que os usos em Direito do Trabalho são fonte de regras jurídicas. Cf. Leitão, *Direito do Trabalho*, 90-91.

São apontadas pela doutrina várias funções no que concerne ao papel dos usos: a função de interpretação do contrato de trabalho, a função de integração do contrato de trabalho e a função autónoma enquanto fonte de Direito⁷⁵.

Ao tratar-se de uma prática legítima, o trabalhador tem a expectativa de que o empregador dê continuidade a essa prática⁷⁶. Com efeito, parece-nos que a aplicação do uso se justifica pela tutela da legítima confiança das partes. A sua desaplicação coloca em causa a confiança daqueles a quem se dirige e o princípio da boa-fé. A verdade é que se uma das partes sempre adotou um determinado comportamento relativamente a determinada situação, a outra parte acredita que no futuro, sempre que a mesma situação se verifique, o comportamento adotado seja idêntico.

Desta forma, se é prática comum o empregador autorizar, por exemplo, o trabalhador fumar um cigarro, fazer uma pausa para café no período da manhã e da tarde⁷⁷, sair mais cedo para ir buscar os filhos à escola, autorizar uma sesta, proporcionar ao trabalhador uma hora por semana para fazer o que bem entender, não nos parece que o trabalhador dessa mesma empresa em regime de teletrabalho no domicílio deva ter um tratamento diferente.

Os usos podem revelar-se um importante instrumento no auxílio à qualificação de um acidente como de trabalho. No entanto, consideramos que a dificuldade da sua aplicação reside muitas vezes em distinguir quando estamos perante um uso ou perante uma liberalidade concedida aos trabalhadores⁷⁸ e também quando se está perante apenas uma tolerância do empregador⁷⁹.

75 António Monteiro Fernandes considera que os usos “podem surgir em diversas vestes e com distintas funções jurídicas”: os usos interpretativos, pois podem ser utilizados para “ultrapassar as dificuldades de interpretação e as omissões que os contratos revelem”; usos integradores da lei, pois a lei incorpora-os como “instrumento de valoração da realidade”, trata-se de casos em que há remissão expressa da lei; e os usos laborais autónomos “que são vinculantes por si mesmos ou em função das características que certas práticas assumem”. Fernandes, *Direito do Trabalho*, 115-116.

76 Para António Monteiro Fernandes existem práticas generalizadas (na empresa) que são suscetíveis de fundamentar obrigações de conduta das partes, tendo em conta as suas características e pela expectativa de continuidade que geram. Fernandes, *Direito do Trabalho*, 113.

77 Para que uma pausa seja considerada tempo de trabalho, ao abrigo do uso, é necessário que se trate de uma prática reiterada, não sendo suficiente que determinada interrupção se verifique ocasionalmente, de forma que no futuro todas as interrupções sejam consideradas tempo de trabalho. Cf. Diogo Vaz Marecos, *Código do Trabalho Comentado*, 5.^a ed., (Coimbra: Almedina, 2023), 615.

78 Cf. Martinez, *Direito do Trabalho*, 172.

79 A este propósito, Júlio Gomes menciona que em França já se decidiu que não é uso o facto de um empregador tolerar pequenos atrasos dos seus trabalhadores, ainda que de forma prolongada, logo esta tolerância não impediria o empregador de reagir disciplinarmente contra os trabalhadores face a

Assim, defendemos que deve ser feita uma equiparação entre situações análogas, nas seguintes circunstâncias. No caso de se tratar de trabalhador contratado com contrato de trabalho noutra modalidade e este é alterado posteriormente, passando o trabalhador a exercer as suas funções na modalidade de teletrabalho, se no regime presencial nas instalações do empregador podia beneficiar de uma pausa para café, fumar um cigarro, fazer uma sesta, *inter alia*, entendemos que tais benefícios devem manter-se no teletrabalho prestado no seu domicílio.

No caso de o trabalhador ter sido contratado *ab initio* na modalidade de teletrabalho, entendemos que deve beneficiar dos mesmos benefícios dos demais trabalhadores da empresa que prestam a sua atividade em regime presencial e/ou de teletrabalho.

A equiparação entre trabalhadores também pode ser procurada em outras empresas, desde que do mesmo setor de atividade, no caso de não ser possível indagar o que é uso na empresa que contrata o teletrabalhador, atendendo às diferentes classificações dos usos. Ora, os usos, consoante os seus destinatários, classificam-se em usos da empresa ou usos individuais. No primeiro caso, o comportamento do empregador afeta todos ou um grupo de trabalhadores da empresa. No segundo caso, o comportamento do empregador afeta apenas a relação com um trabalhador⁸⁰. E podem ocorrer externamente à empresa (usos externos⁸¹), quando a prática é seguida, não só por aquele empregador, mas também por outros empregadores da mesma profissão ou setor de atividade⁸².

Nos casos referidos anteriormente entendemos que, se o acordo de teletrabalho ou contrato de trabalho estipular o contrário, deve ser esse o entendimento que prevalece sobre os usos. Importa para esta conclusão ter em

esses atrasos. Cf. Júlio Manuel Vieira Gomes, “Dos usos da empresa em Direito do Trabalho”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, n.ºs 1-4 (ano XLIX (XXII da 2.ª série)), (Coimbra: Almedina), 113.

80 Cf. Leitão, *Direito do Trabalho*, 90.

81 Também designados de usos da profissão. Cf. Gomes, “Dos usos da empresa em Direito do Trabalho”, 104.

82 Cf. Leitão, *Direito do Trabalho*, 90. Para Maria do Rosário Palma Ramalho “parecem integrar o conceito de usos laborais as práticas reiteradas das empresas, desde que relacionadas com as situações laborais existentes no seu seio, e as práticas profissionais, mas também e apenas na medida em que estas práticas se devam considerar extensíveis ao desempenho daquela profissão no regime laboral”. Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho – Parte I*, 276.

conta a hierarquia das fontes do Direito do Trabalho. E, consideramos que, ocupando os usos a base da pirâmide da hierarquia das fontes de Direito do Trabalho, estes não podem afastar as normas legais imperativas. No que se refere às normas supletivas, já se coloca a questão de saber se o uso dispuser num sentido mais favorável ao trabalhador se derrogará essa norma supletiva. Mas, em regra, os usos apenas resolvem os casos que as outras fontes não solucionam⁸³. E, traduzindo o acordo para a prestação de teletrabalho e o contrato de trabalho a vontade de ambas as partes no âmbito da liberdade contratual, estes afastam a aplicação dos usos.

5. CONCLUSÕES

No que diz respeito aos infortúnios sofridos por um trabalhador que presta a sua atividade em regime de teletrabalho no seu domicílio, o nosso ordenamento jurídico deixa em aberto questões que se revelam fundamentais para a sua qualificação como acidente de trabalho.

Consideramos que deve ser definido no acordo para a prestação de teletrabalho o local ou locais concretos da habitação do trabalhador onde este presta a sua atividade. Esta delimitação mais restritiva do local de trabalho permite reduzir a amplitude do local de trabalho, restringindo as situações de dúvida quanto ao facto de o acidente ter ocorrido ou não no local de trabalho, salvaguardando as situações em que o acidente ocorre em local diferente do estipulado ou estipulados no acordo de teletrabalho. Nestas situações o trabalhador tem de estar direta ou indiretamente sujeito ao controlo do empregador, verificando-se assim uma conexão com a relação laboral.

83 Acompanhamos assim o entendimento de Alberto Sá e Mello em: Alberto Sá e Mello, *Direito do Trabalho para Empresas (Direito Individual)*, 5ª ed., (Coimbra: Almedina, 2023), 18-19. Para Maria do Rosário Palma Ramalho, os usos laborais, tendo em conta o seu papel de integração, “não devem prevalecer sobre disposição contratual expressa em contrário”, assim como “não prevalecem sobre disposição do regulamento interno com conteúdo negocial, porque esta pressupõe que os trabalhadores sobre ela se tenham podido pronunciar”, “os usos podem ser afastados pelos instrumentos convencionais de regulamentação colectiva do trabalho, já que estes correspondem a uma autoregulamentação laboral”, e “parece decorrer da formulação da norma que o uso pode afastar normas legais supletivas, mas, naturalmente, não valerá se contrariar uma norma imperativa”. Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho – Parte I*, 277-278. Também Bernardo da Gama Lobo Xavier defende que os usos não se aplicam ao contrato de trabalho que estabeleça coisa diferente, pois tal colocaria em causa o princípio da autonomia contratual. Cf. Xavier, *Manual de Direito do Trabalho*, 284.

Esta delimitação do espaço de trabalho é também adequada no que respeita à circunscrição do espaço em que o empregador deve intervir no âmbito do seu dever de prevenção de riscos profissionais.

Quanto ao tempo de trabalho, este pode ser controlado e registado através de sistemas informáticos.

Os usos podem ter um papel importante na qualificação de um sinistro como acidente de trabalho, através da equiparação com os demais trabalhadores da empresa ou do mesmo setor de atividade.

No entanto, ainda que exista o controlo dos tempos de trabalho através de *software* utilizado para o efeito, que o local de trabalho corresponda ao espaço ou espaços de trabalho indicados no acordo de teletrabalho, podem ocorrer acidentes num contexto, que obriga a uma interpretação teleológica da norma e também a prova por parte do trabalhador terá um papel fundamental. Defendemos que a lei deve ter uma redação, a mais clara e precisa possível, de forma a englobar o maior número de situações e deixar na mão do intérprete apenas as situações extremas, que deverão ser resolvidas atendendo à interpretação teleológica, regras equidade, certeza e segurança jurídica.