

# ULP LAW REVIEW

## REVISTA DE DIREITO DA UL-P

VOL. 18 N.1 e 2 [2024]

ARTICLES  
DOCTRINA

Catarina Sampaio e Susana Machado

O Teletrabalho nos Ordenamentos Jurídicos  
Português E Cabo-Verdiano:  
Breves Comparações



# ULPLR

ULP LAW REVIEW  
REVISTA DE DIREITO DA UL-P  
BI ANUAL | BI ANNUAL

# O TELETRABALHO NOS ORDENAMENTOS JURÍDICOS PORTUGUÊS E CABO-VERDIANO: BREVES COMPARAÇÕES

## Teleworking in the Legal Frameworks of Portugal and Cape Verdean: A Brief Comparison

CATARINA SAMAPIO<sup>1</sup>

SUSANA MACHADO<sup>2</sup>

[HTTPS://DOI.ORG/10.60543/UL-PLR-RDUL-P.V18I1.9054](https://doi.org/10.60543/ul-plr-rdul-p.v18i1.9054)

### SUMÁRIO

Resumo. 1 O regime jurídico do teletrabalho em Portugal. 2 O regime jurídico do teletrabalho em Cabo-Verde: algumas comparações. Considerações finais. Referências bibliográficas.

### RESUMO

O regime do teletrabalho em Portugal conheceu novas regras a partir de 1 de maio de 2023. Com efeito, foi publicada a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, que altera o Código do Trabalho – doravante designado de CT. A importância do teletrabalho tendeu a acentuar-se nos últimos anos, à medida que se tem aprofundado a revolução tecnológica

e se generalizou a utilização de meios telemáticos e, ainda, com a pandemia do COVID-19, que implicou o recurso mais intensivo e obrigatório ao teletrabalho. Ora, confrontado com este fenómeno, o legislador português destinou e alterou algumas normas do CT relativas a esta modalidade contratual. No ordenamento jurídico cabo-verdiano, tal já não aconteceu. O Decreto-legislativo n.º 11/2018, de 5 de dezembro, que regula o exercício da atividade laboral em regime de teletrabalho, não sofreu quaisquer alterações desde a sua publicação. Apesar de recente, apresenta um regime jurídico do teletrabalho anterior à pandemia COVID-19, mas capaz de responder a várias necessidades. Deste modo, pretendemos, ao longo do presente trabalho, abordar a figura do teletrabalho e alguns dos aspetos do seu regime jurídico vigente em

1 Licenciada e Mestre em Solicitoria, Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico do Porto. ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-1477-7259>. Contacto: [catarinapcsampaio@gmail.com](mailto:catarinapcsampaio@gmail.com).

2 Professora no Departamento de Ciências Jurídicas e Sociais da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico do Porto. Doutora em Direito. Investigadora Integrada do CIICESI. <https://orcid.org/0000-0001-8434-2398>. [scm@estg.ipp.pt](mailto:scm@estg.ipp.pt)

Portugal e em Cabo-verde. A este propósito, conseguimos tecer algumas comparações entre ambos os ordenamentos jurídicos, e perceber de que forma cada um responde a esta realidade.

#### **PALAVRAS-CHAVE:**

teletrabalho; regime jurídico português; regime jurídico cabo-verdiano; Lei n.º 13/2023, de 3 de abril; Decreto-legislativo n.º 11/2018, de 5 de dezembro.

#### **ABSTRACT**

The telework regime in Portugal has undergone new regulations as of May 1, 2023. In fact, Law No. 13/2023, of April 3, was published, amending the Labor Code – hereinafter referred to as LC. The importance of telework has increased in recent years, driven by the advancement of the technological revolution, the widespread use of telematic tools, and the COVID-19 pandemic, which necessitated a more intensive and mandatory adoption of telework. In response to this phenomenon, the Portuguese legislator introduced and modified several LC provisions related to this contractual arrangement. In contrast, the Cape Verdean legal system has remained unchanged in this regard. Legislative Decree No. 11/2018, of December 5, which regulates telework, has not been amended since its publication. Despite being relatively recent, it establishes a legal framework for telework that predates the COVID-19 pandemic but remains capable of addressing various needs. Thus, this study aims to analyze the concept of telework and key aspects of its legal framework in

both Portugal and Cape Verde. In this context, we will draw comparisons between the two legal systems and examine how each responds to this reality.

#### **KEYWORDS**

telework; Portuguese legal framework; Cape Verdean legal framework; Law No. 13/2023, of April 3; Legislative Decree No. 11/2018, of December 5.

### **1 O REGIME JURÍDICO DO TELETRABALHO EM PORTUGAL**

A figura do teletrabalho foi introduzida no ordenamento jurídico português pelo CT de 2003, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, tendo-se mantido com a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou a revisão do CT, mas passou a estar regulado numa subsecção autónoma da secção dedicada aos contratos de trabalho especiais.

Foi no contexto da pandemia da doença COVID-19, em que o teletrabalho passou a ter uma expressão mais significativa na vida laboral, que foi publicada a Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro. Diploma, este, que veio modificar, significativamente, o regime do teletrabalho, adaptando o CT nesta matéria com a alteração de alguns artigos e o aditamento de novos<sup>3</sup>.

A última atualização e, bastante recente, surgiu com a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, que entrou em vigor no dia 1 de maio de 2023, no âmbito da agenda do trabalho digno, e que prevê, entre outras, importantes alterações ao CT.

No CT, o teletrabalho é definido, no seu art.165º, como a “*prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do*

3 Adaptação essa que contou com o reforço de regras de privacidade, novas medidas em matéria de combate ao isolamento do teletrabalhador e à compensação das despesas que podem advir do teletrabalho, novos deveres especiais para ambas as partes, etc.

trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação”. Desta noção de teletrabalho, podemos retirar que o ordenamento jurídico português elege dois elementos estruturantes para a sua construção<sup>4</sup>: o *elemento geográfico* ou *topográfico* (trabalho realizado à distância) e o *elemento tecnológico* ou *instrumental* (recurso a tecnologias de informação e de comunicação), pelo que estes dois componentes são, necessariamente, cumulativos.

A prestação de trabalho em regime de teletrabalho pressupõe a celebração de um acordo escrito<sup>5</sup> entre o empregador e o trabalhador, estabelecendo o n.º 2 do art.166º que o mesmo pode constar do contrato de trabalho inicial ou ser autónomo em relação a este<sup>6</sup>.

Neste sentido, em princípio, o teletrabalho funda-se na ideia de consenso de ambos os sujeitos, não podendo nenhuma das partes converter uma relação laboral típica numa relação telelaboral<sup>7</sup>. Todavia, o legislador português contempla situações em que a realização da atividade em teletrabalho se assume como um direito do trabalhador, desde que, naturalmente, o trabalho a prestar possa ser

realizado nesses moldes: o caso do trabalhador vítima de violência doméstica, previsto no n.º 1 do art.166º-A do CT; os casos do trabalhador com filho com idade até 3 ou, em certas condições, 8 anos de idade, consagrados nos n.ºs 2 e 3 do mesmo preceito; o caso dos trabalhadores com o estatuto de cuidador informal não principal, previsto no n.º 5; e, ainda, introduzido pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, no n.º 2 da norma, o caso do trabalhador com filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, independentemente da sua idade<sup>8</sup>.

Na linha do que era consagrado no regime anterior, mas com a especificação devida, o n.º 1 do art.168º do CT prevê que o empregador é responsável pela disponibilização ao trabalhador dos equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregador<sup>9</sup>.

Ainda, como forma de dar resposta a uma das questões mais suscitadas no âmbito da pandemia, que se prendia com o acréscimo de custos por parte dos trabalhadores que passaram a trabalhar em regime de teletrabalho, o

4 Para desenvolvimento desses dois elementos, vide REDINHA, M. R. (2020). Teletrabalho 2020 ou o encanto de Janos. In M. R. Ramalho & T. C. Moreira (Coord.), *Covid-19 e Trabalho: o Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL – Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa, pp.41-46, e VICENTE, J. N. (2023). Teletrabalho. In *Direito do Trabalho – Relação Individual*. (2ª ed.). Coimbra, Almedina, pp. 672-674.

5 Menciona o n.º 3 do art.166º do CT que o acordo de teletrabalho tem de definir o regime de permanência ou de alternância de períodos de trabalho à distância e de trabalho presencial e, ainda, deve conter e definir os elementos previstos no n.º 4 do art.166º. Quanto ao primeiro aspeto, a norma dá cobertura à possibilidade de muitas empresas optarem por modelos mistos, que alternam trabalho presencial com trabalho à distância. Possibilidade esta, capaz de potenciar as vantagens do teletrabalho e minimizar as suas desvantagens, o que GUILHERME DRAY enuncia como uma “*combinação dourada*”, vide DRAY, G. (2022). O novo regime do teletrabalho: a Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro. In *Prontuário de Direito do Trabalho II*. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, p.192.

6 O n.º 1 do art.116º do CT possibilita o exercício de atividade em regime de teletrabalho tanto a um trabalhador da empresa ou outro admitido para o feito. Portanto, no primeiro caso, o acordo pode consistir num aditamento ao contrato de trabalho e, no caso de trabalhador contratado para exercer as funções em regime de teletrabalho, o acordo constará do próprio contrato de trabalho.

7 AMADO, J. L. (2022). *Contrato de Trabalho – Noções Básicas* (4ª ed). Coimbra: Almedina, p.134

8 Para desenvolvimento das referidas situações especiais de teletrabalho não assentes no acordo das partes, vide RAMALHO, M. R. P. (2023). Contrato de teletrabalho. In *Tratado de Direito do Trabalho – Parte IV – Contratos e Regimes Especiais*. Coimbra: Almedina, pp. 205-210; ALMEIDA, M. E. L. (2020). O Teletrabalho e o Direito a Teletrabalhar. *Revista Questões Laborais*, 1 (56), pp. 109-115.

9 Essa obrigação a cargo do empregador resulta, desde logo, do princípio da equiparação de tratamento, pretendendo assegurar ao teletrabalhador que, à semelhança do que aconteceria se prestasse o seu trabalho na empresa, também, neste caso, o empregador disponibiliza-lhe os equipamentos indispensáveis à realização da atividade. Vide GOMES, M. I. (2022). Disponibilização de equipamentos e sistemas e compensação das despesas adicionais. *Revista Questões Laborais*, 1(60), pp. 109-110.

legislador esclareceu, no n.º 2 da *supra* mencionada norma, que são integralmente compensadas pelo empregador todas as despesas adicionais que, comprovadamente, o trabalhador suporte como direta consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho. Mais esclarece, no n.º 4, que se consideram despesas adicionais<sup>10</sup> “as correspondentes à aquisição de bens e ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo, assim como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no último mês de trabalho em regime presencial”.

Nos termos do n.º 6 do art. 168.º do CT, essa compensação das despesas adicionais deve ser considerada para efeitos fiscais custo para o empregador e não constitui rendimento do trabalhador até ao “limite do valor definido por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas dos assuntos fiscais e segurança social”. O diploma em questão corresponde à Portaria n.º 292-A/2023, de 29 de setembro, que fixou como limite de isenção o valor de 22 euros mensais (correspondente a 22 dias de trabalho), montante que poderá ser majorado em 50% (33 euros para 22 dias de trabalho) se for definido na negociação coletiva.

## 2 O REGIME JURÍDICO DO TELETRABALHO EM CABO-VERDE: ALGUMAS COMPARAÇÕES

Em Cabo-verde, o teletrabalho surgiu no ordenamento jurídico em 2016<sup>11</sup>, pelo Decreto-Legislativo n.º 1/2016, de 03 de Fevereiro, diploma que operou uma “*profunda e extensiva*”<sup>12</sup> alteração ao Código Laboral Cabo-verdiano (CLCV). Consequentemente, foi aditado um Capítulo V ao Título III, do Livro II (“*Dos contratos de trabalho em especial*”), sob a epígrafe “*Teletrabalho*”, integrando os arts. 359.º-A e 359.º-B.

O art. 359.º-B remete para legislação especial a disciplina jurídica do teletrabalho, nomeadamente, o Decreto legislativo n.º 11/2018, de 5 de dezembro.

Para além dessa remissão, o CLCV prevê, no art. 359.º-A, uma noção de teletrabalho<sup>13</sup>, podendo desta retirar que se verifica a prestação de teletrabalho quando existe, cumulativamente, um contrato de prestação laboral realizado com subordinação jurídica; habitualmente fora da empresa; e com recurso a tecnologias de informação e de comunicação<sup>14</sup>.

10 O n.º 3 do art. 168.º do CT determina que o contrato de trabalho deve fixar o valor da compensação devida ao trabalhador por essas despesas adicionais e apenas na ausência de acordo entre as partes sobre esse valor fixo, é que o legislador recorre ao preceito do n.º 4 do art. 168.º. Aquela foi uma norma introduzida pela Lei n.º 13/2023, de 3 abril, tendo sido muito ambicionada por permitir, por um lado, evitar sobrecargas administrativas desnecessárias para os empregadores, que tinham de verificar todas as despesas, de todos os trabalhadores; e, por outro lado, por eliminar a dificuldade do trabalhador de apurar e provar essas despesas e o seu carácter adicional, visto que é este que tem o ónus dessa prova. Com a previsão no contrato de um montante fixo, permite-se, assim, assegurar uma maior estabilidade e certeza na relação laboral.

11 Anteriormente, o Código Laboral apenas fazia duas referências ténues a esta figura: uma primeira no art. 26.º n.º 2, equiparando-o ao contrato de trabalho e uma segunda no art. 281.º n.º 3, a propósito do contrato de trabalho com estrangeiros. Por isso, “*a compreensão do instituto nesta sede tinha que ser feita de jure condendo e inspirando-se no direito comparado*”. Vide ALMEIDA, G. C. (2010). *Direito do Trabalho Cabo-verdiano*, vol. I. Praia: Imprensa nacional de Cabo Verde.

12 Após aprovação do novo CLCV, pelo Decreto-Legislativo n.º 05/2007, de 16 de Outubro, foram duas as alterações, até hoje, a esse diploma: a primeira, ocorrida em 2010, pelo Decreto-Legislativo n.º 05/10, de 16 de Junho, e a segunda, operada pelo Decreto-Legislativo n.º 01/2016, de 03 de Fevereiro. Vide Varela, S. (2022 OU 2020). *Código Laboral Cabo-verdiano*. Praia: Edições ISCJS – Instituto Superior de Ciências Jurídicas e Sociais, p.03.

13 O Decreto-legislativo n.º 11/2018, de 5 de dezembro, que regula o exercício da atividade laboral em regime de teletrabalho, não define esta figura. Esta noção obtém-se, todavia, a partir do seu objeto previsto no art. 2.º (“*âmbito*”) do mencionado diploma ou da prevista no CLCV.

14 Constatamos, desde logo, que esta é muito semelhante à noção de teletrabalho que constava no CT antes da alteração legislativa de 2022: “*Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e com recurso a tecnologias de informação e de comunicação*”.

É, assim, um dos elementos qualificadores do conceito de teletrabalho a existência de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador. Na sua essência, o teletrabalho subordinado deve caracterizar uma situação em que o teletrabalhador exerce a sua atividade mediante ordens e instruções dadas diretamente pelo empregador ou por pessoa mandatada por este (art. 11º nº 1 do Decreto-legislativo nº 11/2018, de 5 de dezembro). É esta “dependência” do trabalhador que determina a aplicação do regime previsto no Decreto-legislativo nº 11/2018, de 5 de dezembro<sup>15</sup>.

Nos termos do nº 1 do art.10º do Decreto-legislativo nº 11/2018, de 5 de dezembro, o contrato de teletrabalho<sup>16</sup> obedece à forma escrita, devendo incluir os elementos previstos nas várias alíneas do nº2. De uma maneira geral, essas menções exigidas correspondem às previstas no regime jurídico português (art.166º nº4 do CT), tais como: a identificação, domicílio ou sede das partes e assinaturas; a retribuição a que o trabalhador terá direito; o período normal do trabalho; e a propriedade dos instrumentos de trabalho bem como o responsável pela respetiva instalação e manutenção.

Em ambos os ordenamentos jurídicos, vigora, em relação ao teletrabalhador, um princípio de igualdade de tratamento face ao trabalhador presencial, com a mesma categoria ou

função idêntica. Este assume-se como um aspeto estruturante da regulamentação do teletrabalho, irradiando-se para uma multiplicidade de aspetos<sup>17</sup>, tais como, o direito à formação e evolução na carreira; aos limites da duração do trabalho; à segurança e saúde no trabalho; e à reparação de danos emergentes de acidentes de trabalho ou doença profissional (art.169º CT e art.5º do Decreto-legislativo nº 11/2018, de 5 de dezembro).

Assim, a prestação de trabalho neste regime “*não envolve para o teletrabalhador qualquer redução dos seus direitos, liberdades e garantias fundamentais que não seja exclusiva e inteiramente ditada pelo modo de execução do trabalho*”<sup>18</sup>.

Da mesma norma do regime cabo-verdiano, que prevê esse princípio, decorre um outro respeitante à sociabilidade<sup>19</sup>. Neste sentido, estabelece o nº 2 do art.5º do Decreto-legislativo nº 11/2018, de 5 de dezembro, como forma de evitar riscos psicossociais para o trabalhador, que a atividade laboral em regime de teletrabalho não pode implicar o isolamento nem pessoal nem profissional daquele. Desta forma, o nº 3 obriga o empregador a promover contactos regulares entre o teletrabalhador e os demais trabalhadores da empresa com vista a evitar o isolamento profissional<sup>20</sup>.

Relativamente à matéria dos equipamentos utilizados no teletrabalho, o regime cabo-verdiano refere-se a estes

15 Contrariamente ao regime português do teletrabalho, em que, para além das situações de trabalho subordinado, este também é parcialmente aplicado a todas as situações de trabalho à distância sem autoridade de outrem, mas com dependência económica (nº2 art.165º do CT).

16 Como *supra* mencionado, no regime português, o legislador refere-se a acordo de teletrabalho, podendo o mesmo constar do contrato de trabalho inicial ou ser autónomo em relação a este, quando já existe um contrato de trabalho. Aqui, a lei prevê a existência de um contrato de teletrabalho. Mas ambos, quer o acordo, num ordenamento, quer o contrato, noutra, devem ser reduzidos a escrito. Apesar de a lei portuguesa enunciar que essa forma escrita “*é exigida apenas para prova da estipulação do regime de teletrabalho*” (nº5 art.166º CT).

17 VICENTE, J. N. (2023). Teletrabalho. In *Direito do Trabalho – Relação Individual*. (2ª ed.). Coimbra, Almedina, p.704.

18 ALMEIDA, G. C. (2020). *O teletrabalho: Análise do Decreto-legislativo n.º 11/2018, de 5 de Dezembro*. Praia: Geraldo Almeida & Associados, RL, p.19.

19 ALMEIDA, G. C. (2020). *O teletrabalho: Análise do Decreto-legislativo n.º 11/2018, de 5 de Dezembro*. Praia: Geraldo Almeida & Associados, RL, p.20.

20 No ordenamento jurídico português, essa medida encontra-se nos deveres especiais do empregador, nomeadamente, na al. c) do nº1 do art.169º-B do CT, nos termos da qual o empregador deve diligenciar no sentido da redução do isolamento do trabalhador, designadamente, através de contactos regulares deste com as chefias e os demais trabalhadores. Por ambas vias, procura-se minorar aquele que, desde sempre, foi apresentado como um dos grandes inconvenientes do teletrabalho: o isolamento do teletrabalhador. *Vide* AMADO, J. L. (2022). *Contrato de Trabalho – Noções Básicas* (4ª ed). Coimbra: Almedina, p.145.

como “*sistema tecnológico*”, correspondendo ao conjunto de *hardware* e *software* que permite a realização da atividade de teletrabalho<sup>21</sup>.

De acordo com o art.14º do Decreto-legislativo nº 11/2018, de 5 de dezembro, a instalação, testagem, manutenção e atualização do sistema tecnológico é da responsabilidade do empregador, salvo acordo em contrário. Ou seja, aqui o legislador deixa a matéria na livre disposição das partes, e, por isso, essa responsabilidade do empregador é supletiva<sup>22</sup>.

Todavia, por acordo das partes o empregador pode fornecer ao teletrabalhador os instrumentos que lhe permitam prestar a sua atividade, podendo mesmo acordar o pagamento em prestações do valor correspondente a esses instrumentos fornecidos, com desconto sobre o respetivo salário (art.14º nºs 2 e 3 do Decreto-legislativo nº 11/2018, de 5 de dezembro)<sup>23</sup>. Além disso, o empregador pode igualmente ceder ao trabalhador, com reserva de propriedade, os referidos instrumentos de trabalho, competindo-lhe garantir a sua conservação (nº 5).

Em relação ao pagamento das despesas inerentes a estes instrumentos de trabalho utilizados pelo trabalhador, o Decreto-legislativo nº 11/2018, de 5 de dezembro, veio

apontar numa direção diferente do CT, permitindo que a responsabilidade por esse pagamento seja definida no contrato de trabalho, no quadro do princípio da autonomia da vontade (parte final da al. f) do nº 2 do art.10º do referido Decreto-legislativo). Isto, significa que o responsável pelo pagamento das designadas, pelo regime jurídico português, “*despesas adicionais*”, tanto pode ser o empregador como o trabalhador, resultando sempre de acordo esse pagamento.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em virtude do aprofundamento da revolução tecnológica e da generalização da utilização dos meios informáticos, assim como do surgimento da pandemia COVID-19, a partir de 2020, a importância da figura do teletrabalho tendeu a acentuar-se.

A esta modalidade contratual, o legislador português destinou algumas normas do CT, nomeadamente, os artigos 165º a 171º, que sofreram uma revisão, no início de 2022, com a Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro, e outra, em maio de 2023, com a Lei nº 13/2023, de 3 abril. Já o legislador cabo-verdiano, recorre a legislação avulsa para regular o exercício da atividade laboral em regime de teletrabalho,

21 Sendo o recurso “*a tecnologias de informação e comunicação*” um elemento qualificador das definições de teletrabalho previstas no art.165º do CT e no art.359º-A do CLCV, e referindo-se o legislador português no nº2 do art.168º do CT ao “*uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho*”, esses meios parecem englobar, em ambos os regimes jurídicos, quer equipamentos informáticos (como, por exemplo, computador, tablet, rato) quer equipamentos telemáticos e de telecomunicações (como, por exemplo, internet, telemóvel, fax), quer programas informáticos, aplicações e licenças. Vide GOMES, M. I. (2022). Disponibilização de equipamentos e sistemas e compensação das despesas adicionais. *Revista Questões Laborais*, 1(60), 99-125, p.111.

22 Como vimos, em Portugal, os equipamentos de trabalho utilizados pelo teletrabalhador podem ser propriedade do próprio ou do empregador, sendo o empregador responsável por essa disponibilização. Assim, como é dever do empregador garantir e custear a manutenção desses equipamentos, independentemente da sua propriedade.

23 Todavia, o preço dos equipamentos fornecidos não pode ser superior ao preço médio do mercado e o valor da prestação devida pelo teletrabalhador não pode ser superior a 50% das remunerações a que o teletrabalhador tem direito pela prestação da atividade (art.14º nº4). Nas palavras de GERALDO ALMEIDA, “*estas normas visam facilitar a telecontratação do mesmo passo que reduzem os encargos que recairiam sobre o empregador com a aquisição de equipamentos, possibilitando ao teletrabalhador adquirir equipamentos próprios para o exercício da atividade de teletrabalho. Julgamos ser uma solução acertada que envolve uma repartição de encargos e responsabilidades.*” vide ALMEIDA, G. C. (2020). *O teletrabalho: Análise do Decreto-legislativo nº. 11/2018, de 5 de Dezembro*. Praia: Geraldo Almeida & Associados, RL, p.35.

nomeadamente, através do Decreto-legislativo n.º 11/2018, de 5 de dezembro, que não sofreu quaisquer alterações desde a sua publicação.

Embora haja várias semelhanças entre os regimes jurídicos, as diferenças são mais proeminentes. Temos, por um lado, um regime revisto para atender às necessidades decorrentes da pandemia COVID-19, resultando numa regulamentação mais detalhada e com uma abordagem equilibrada entre as partes desta relação laboral, embora com maior enfoque no trabalhador. Por outro lado, temos um regime desenvolvido antes da referida pandemia, priorizando o acordo entre as partes, sendo considerado como “*um importante fator de combate à descontinuidade geográfica, permitindo levar mão-de-obra qualificada para o mundo rural e trazer a mão-de-obra qualificada para Cabo Verde*”<sup>24</sup>.

Essencialmente, essas diferenças podem ser atribuídas às distintas conjunturas onde ambos os regimes jurídicos se encontram inseridos, considerando fatores culturais, geográficos, políticos e socioeconômicos. Neste sentido, cada regime jurídico do teletrabalho tem os seus desafios para enfrentar de forma a adaptar-se às respetivas necessidades.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALMEIDA, G. C. (2010). *Direito do Trabalho Cabo-verdiano*, vol. I. Praia: Imprensa nacional de Cabo Verde.
- ALMEIDA, G. C. (2020). *O teletrabalho: Análise do Decreto-legislativo n.º 11/2018, de 5 de Dezembro*. Praia: Geraldo Almeida & Associados, RL.
- ALMEIDA, M. E. L. (2020). O Teletrabalho e o Direito a Teletrabalhar. *Revista Questões Laborais*, 1 (56), 81-123. ISSN 0872-8267.
- AMADO, J. L. (2022). *Contrato de Trabalho – Noções Básicas* (4ª ed). Coimbra: Almedina. ISBN 978-989-40-0778-4.
- DRAY, G. (2022). O novo regime do teletrabalho: a Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro. In *Prontuário de Direito do Trabalho II* (pp. 181-212). Lisboa: Centro de Estudos Judiciários. ISBN 978-989-401-073-9.
- GOMES, M. I. (2022). Disponibilização de equipamentos e sistemas e compensação das despesas adicionais. *Revista Questões Laborais*, 1(60), 99-125. ISSN 0872-8267.
- RAMALHO, M. R. P. (2023). Contrato de teletrabalho. In *Tratado de Direito do Trabalho – Parte IV – Contratos e Regimes Especiais* (pp. 179-235). Coimbra: Almedina. ISBN 978-989-400-985-6.
- REDINHA, M. R. (2020). Teletrabalho 2020 ou o encanto de Janos. In M. R. Ramalho & T. C. Moreira (Coord.), *Covid-19 e Trabalho: o Dia Seguinte* (pp.39-48). Lisboa: AAFDL – Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa. ISBN 978-972-629-599-0.
- VARELA, S. (2022). Código Laboral Cabo-verdiano. Praia: Edições ISCJS – Instituto Superior de Ciências Jurídicas e Sociais. ISBN 978-989-99048-4-2.
- VICENTE, J. N. (2023). Teletrabalho. In *Direito do Trabalho – Relação Individual*. (2ª ed.). Coimbra, Almedina. (pp. 666-710). ISBN 978-989-401-661-8.

Data de submissão: novembro de 2023

Data de aceitação: novembro de 2024

Data de publicação: abril de 2025.

24 Texto inicial do Decreto-legislativo n.º 11/2018, de 5 de dezembro.