

RIDT

ANO I / 2021 / Nº 1

REVISTA INTERNACIONAL DE
DIREITO DO TRABALHO



idt

Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa





idT

Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa



FICHA TÉCNICA / TECHNICAL FILE

Diretores

Pedro Romano Martinez
Luís Gonçalves da Silva

Subdiretora

Cláudia Madaleno

Secretária-Geral

Sara Leitão

Secretária-Geral Adjunta

Maria Leonor Ruivo

Propriedade

Instituto de Direito do Trabalho da FDUL

Morada IDT / Sede

Faculdade de Direito de Lisboa,
Alameda da Universidade,
Cidade Universitária,
1649-014 Lisboa

Periodicidade

Semestral

Nº Registo ERC

127529

Conceção Gráfica e Paginação

Equador Design - Traçando o
Inimaginável, Lda.

Directors

Pedro Romano Martinez
Luís Gonçalves da Silva

Assistant Director

Cláudia Madaleno

Secretary-General

Sara Leitão

Deputy Secretary-General

Maria Leonor Ruivo

Ownership

Instituto de Direito do Trabalho da FDUL

Address IDT / Head Office

Faculdade de Direito de Lisboa,
Alameda da Universidade,
Cidade Universitária,
1649-014 Lisboa

Periodicity

Semiannual

ERC Registration No.

127529

Graphic Design and Pagination

Equador Design - Traçando o
Inimaginável, Lda.



REFLEXÕES SOBRE O TELETRABALHO NA ARQUITECTURA JURÍDICA ANGOLANA

REFLECTIONS ON TELEWORKING IN ANGOLAN LEGAL ARCHITECTURE

Raúl Carlos de Freitas Rodrigues*

Sumário: Resumo - 1. Notas Iniciais - 2. O laço entre o teletrabalho e a internet - 3. O propósito maior do teletrabalho - 4. O teletrabalho na ordem jurídica angolana - 5. Considerações sobre o trabalho no domicílio, trabalho em domicílio e trabalho domiciliário - 6. Os pressupostos legais avançados para a implementação do teletrabalho - 7. O desempenho laboral à distância com recurso à telemática e as redundâncias associadas - 8. Derradeiras considerações - 9. Bibliografia

Resumo:

O trabalho em domicílio introduzido no ordenamento jurídico nacional por força da imperativa imobilidade para escapar ao contágio pandémico, veio em abono da verdade a proclamar, na prática, o teletrabalho pela corrente utilização de meios telemáticos no desempenho da actividade laboral em casa, por certo com a importância evidente de mitigar a elevada probabilidade da queda dos níveis de produção e ao mesmo tempo assegurar a continuidade da relação de emprego nas áreas de serviços compatíveis com o procedimento adoptado, embora a aludida iniciativa não seja acompanhada de um repositório de previsões com as particularidades exigidas para reger, em maior medida e tanto quanto possível, a complexidade de uma relação que, na pureza da verdade, já se encaminha para ocupar um lugar de vulto na vida contemporânea.

Em suma, ainda que o trabalho em domicílio possa ser desenvolvido sem a ligação entre o trabalhador e o empregador através do recurso às chamadas novas tecnologias de informação e comunicação, ou seja, sem intervenção desses

* Raúl Carlos de Freitas Rodrigues, Licenciado pela Faculdade de Direito da Universidade Agostinho Neto; Mestre e Doutor em Ciências Jurídico-Civis pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa.

instrumentos, pela índole do presente estudo logo se percebe que apenas nos interessa o exercício da actividade na variante ou na modalidade de teletrabalho.

Abstract:

Homeworking introduced in the national legal system due to the imperative immobility to escape the pandemic contagion, came in favor of the truth to proclaim, in practice, teleworking through the current use of telematic means in the performance of work activity at home, certainly with the evident importance of mitigating the high probability of production levels falling and at the same time ensuring the continuity of the employment relationship in service areas compatible with the adopted procedure, although the mentioned initiative is not accompanied by a repository of rules with the particularities required to govern, to a greater extent and as much as possible, the complexity of a relationship that, in the purity of the truth, is already on its way to occupying a prominent place in contemporary life.

To sum up, even though homeworking can be developed without the connection between the worker and the employer through the use of the so-called new information and communication technologies, that is, without the intervention of these instruments, due to the nature of the present study, it is soon noticed that we are only interested in the exercise of the activity in the variant or under a scheme of teleworking.

1. Notas iniciais

A grande reputação do trabalho presencial vem sendo abalada nos tempos mais recentes, em razão de fortes condicionalismos que aceleram os avanços de implantação do teletrabalho, logo por isso a deixar entrever a sua extensão e importância como matéria jurídica com caracteres por vezes substancialmente diversos das relações de trabalho estabelecidas e enraizadas na presença física do trabalhador na unidade de produção, por certo em maior medida pelo influxo das novas tecnologias digitais que estimulam ou mesmo empurram de forma inexorável para novos caminhos a regulamentação jurídico-laboral.

Mas de tudo se vê que o motivo e conveniência de levar adiante este critério de operacionalização do trabalho em território nacional, têm o seu fulcro nas vertiginosas reformulações que vão tomando forma por conta do fenómeno pandémico instalado na vida do nosso quotidiano e que demanda ou implica a adopção de categóricas medidas de natureza sanitária, com vista a atenuar o poderoso coice sentido no cenário económico-social e produtivo, que pela sua envergadura tende a ceifar empregos e a disparar o desemprego em avultadas proporções.

Tanto por isso, e sob essa realidade devastadora que a todos se impõe, se deva talvez aceitar a hipótese de se ter chegado a um tempo no qual o teletrabalho surge como uma ferramenta defensiva ou uma receita alternativa, embora ainda débil mas por certo já longe de uma existência efêmera, parecendo-nos que o seu ingresso na nossa órbita laboral já é bastante para se perceber a utilidade acrescida do ponto de vista económico, como uma ponte de transição contrária a qualquer acto ocasional apenas adoptado para o contexto pandémico.

Pensamos, assim, que tal desempenho associado às novas e dominantes tecnologias ruma em sentido de tomar significativa substância e forma no panorama actual, porquanto na economia contemporânea a possibilidade de substituição da presença física no local de trabalho pela sua prestação à distância ou remota, através da ligação do profissional à empresa por mecanismos de informática e comunicação electrónica, vai conquistando terreno merecedor de nota em numerosas paragens geográficas, sem dúvida no intento de colocar as empresas à altura da massa múltipla de exigências que

se avolumam sob a égide das múltiplas e fundas transformações de variada ordem por que o mundo vai passando intensamente nos últimos tempos, entre elas alguns sérios transtornos (terramotos, incêndios, tsunamis, grandes epidemias, convulsões sociais) que suscitam constrangimentos nas relações laborais.

Curvados a esta proeminente realidade, não suscita dúvidas que o desempenho laboral nesta fase mais recente de aplicação das novas tecnologias já alcança áreas muito diversas do sector económico e de maneira clara tais iniciativas ajustadas aos interesses em jogo, irrecusavelmente com o andar do tempo deixarão de maneira progressiva de ocupar uma segunda linha como ferramenta de trabalho em inúmeros sectores produtivos e por certo transformar-se-ão numa arma de reforma da vida laboral, não apenas por força das circunstâncias excepcionais da quarentena radical ou das mil dificuldades nascidas com as novas experiências resultantes da redução da mobilidade e consequentemente dos negócios, mas porque inúmeras funções, em maior ou menor grau, realizarão melhor os interesses empresariais através dessas novas tecnologias, como uma solução a ter já em conta nesta época da transição digital.

2. O laço entre o teletrabalho e a internet

Representa uma negação inútil não admitir que a introdução do teletrabalho (moldado no factor da distância e sustentado nos recursos provenientes das novas tecnologias) no universo laboral já se vai apropriando de uma destacada posição no espaço jurídico além fronteiras, mas em Angola não era de esperar a sua brusca penetração (embora na forma de tapa-buracos) e tendencial alargamento, muito por conta do isolamento profiláctico que ocupou lugar cimeiro no nosso quotidiano.

Assiste-se assim de algum modo à importância reconhecida da adopção de critérios caracterizadores do teletrabalho, ou seja, do exercício da actividade laboral por via remota ou à distância¹, com recurso aos mais recentes instrumentos tecnológicos relacionados com as telecomunicações e a informática² (a telemática, ou seja, a

¹ Não podemos, contudo, deixar de referir que, sob a guarda de novos desenvolvimentos tecnológicos ocorridos na década de oitenta em diante, foi emergindo o trabalho à distância, tendo interesse citar a este propósito, por exemplo, Albert Roudil, *Le droit du travail au regard de l'informatisation*, DS, 1981, 4, pp. 307-319; Bruno Venezian, *Nuove tecnologie e contratto di lavoro: profili di diritto comparato*, DLRI, 1987, I, pp. 1, pp. 1-60.

² António Monteiro Fernandes, numa apreciação à noção disposta no artigo 165º do Código do Trabalho português, avança que a expressão “tecnologias de informação e de comunicação” não é a melhor por transmitir alguma imprecisão ou inexactidão, já que o sentido do enunciado legal encaminha-se para os domínios da informática e da electrónica; mas, prossegue o autor luso, há de se tomar em conta que estas “existem há muito, com distintas características e diferentes graus de sofisticação. A expressão não é, pois, inteiramente esclarecedora.” Cfr., *Direito do Trabalho*, 18ª Edição, Coimbra, Almedina, 2017, p. 210. A informática é o conjunto de ciência e técnica que tem por objecto o tratamento de dados relativos à informação por processos racionais e automáticos que implicam a utilização de um computador e aparelhos complementares deste. Por sua vez, a electrónica é a ciência que estuda o comportamento dos electrões sob a acção de capôs eléctricos, ou campos magnéticos, ou de combinações de uns e outros, bem como as suas aplicações. Deste modo, ela trata dos aspectos físicos fundamentais da emissão electrónica, dinâmica electrónica e fenómenos correlacionados. Sobre a matéria,

associação de ambas) que resultam na instantaneidade de suas operações ou no intercâmbio de acções em tempo real com pessoas da própria área de trabalho ou com outros indivíduos sem essa relação entre si, mas todos à distância, ou melhor, fora do contexto da presença física, permitindo-se assim ao trabalhador como usuário da rede de comunicação por computadores, ligar-se a um servidor que lhe assegura o acesso à base de dados das informações concentradas na empresa onde labora, nesta medida com o significado exacto de internet³, em sentido de desenvolver a actividade para o qual foi contratado, mostrando-se evidente que o teletrabalho só alcança o devido sucesso quando este utensílio, como instrumento-chave, apresenta um grau de eficácia e vitalidade que não compromete o desempenho das operações neste novo contexto

cfr., Alexandre Freire Pimentel, *O Direito cibernético: um enfoque teórico e lógico aplicativo*. Rio de Janeiro, Renovar 2000, pp. 41-47.

³ A rede de comunicações que permite aos seus utilizadores o acesso e troca de elevada quantidade de informação, denomina-se internet. Neste sentido, através de um computador pessoal o usuário liga-se a um servidor que assim lhe fornece o acesso à internet, mostrando-se ainda necessário que ao respectivo computador se adicione o *modem* (através de linha física) e este se conecte à linha telefónica analógica para se chegar ao servidor. No ordenamento jurídico brasileiro, a Portaria n.º 148 de 31 de Maio de 1995, do Ministério das Telecomunicações, define a internet como o “conjunto de redes, os meios de transmissão e comutação, equipamentos e protocolos necessários à comunicação entre computadores, bem como o software e os dados contidos nestes computadores.” A origem da internet encontra-se nos laboratórios do Departamento de Defesa dos Estados Unidos da América, na qual a sua base é um programa denominado *Advanced Research Projects Agency Network (ARPANET)*. Para tanto, cfr., Garcia Marques/Lourenço Martins, *Direito de informática*, Coimbra, Almedina, 2000, p. 50. Sobre a internet, cfr., igualmente, Carlo Sarzana di Ippolito/Fulvio Sarzana di S. Ippolito, *Profili giuridica del commercio via Internet*, in António Pinto Monteiro *et al.*, *As telecomunicações e o Direito na Sociedade de Informação*, Direito na sociedade de informação, 1999, p. 155; Joel Ramos Pereira, *Direito da Internet e Comércio Electrónico*, *Quid Juris*, 2001, pp. 14-20; José de Oliveira Ascensão, *Estudos sobre o Direito da Internet e da Sociedade de Informação*, Coimbra, 2001, p. 186.

laboral⁴. Na verdade, as falhas no sistema, ou seja, as disrupções tecnológicas e mesmo a baixa intensidade da internet tendem a abrandar a operacionalidade técnica exigida, podendo daqui provir situações paralisadoras de iniciativas ou responsáveis pelo fraco desempenho laboral, numa altura em que os negócios são medidos por minutos, afectando-se assim o potencial volume de rendimentos capazes de criar consequências gravosas no seio empresarial.

Por conseguinte, faz-se aqui sentir que este conjunto de técnicas e serviços que se associam às redes de telecomunicações e informática, a já referida telemática, tem na inteira coexistência de ambas o ponto conveniente para afirmar que a sua aplicação nestes dias cada vez mais digitais, corresponde a um dos mais destacados campos de consolidação e profunda influência no exercício do teletrabalho (lembramos que o teletrabalho já tem em si impresso o uso nas novas tecnologias de informação e comunicação), não desmentindo por até dar claro testemunho a sua exponencial penetração no sector laboral, podendo mesmo a sua repercussão mostrar-se capaz de, no futuro próximo, definir o poderio que ainda dita o formato de trabalho presencial, cujas raízes já velhas de muitos anos encontram-se intrincadamente associadas às exuberantes transformações sócio-económicas saídas da revolução industrial, e que a pouco e pouco foram sendo melhor ordenadas no último século.

⁴ Há empresas que instalam uma Rede Privada Virtual (VPN, sigla na língua inglesa), através da qual os trabalhadores acedem à rede interna da empresa, a partir do local onde estiverem, por via de um circuito considerado seguro. Sobre este dispositivo, cfr., <http://developer.android.com>.

Neste sentido, estando teletrabalho na ordem do dia como uma estratégia de mitigação de prejuízos na actividade empresarial e como uma nova resposta ao potencial absentismo do capital humano ao nível das empresas, parece que o crescimento da utilização de diversas ferramentas de trabalho digitais conduz a repensar se o processo de digitalização não tende a sofrer impactos negativos em razão das fraquezas dos nossos conjuntos de redes, meios de comunicação e comutação adequados ou inerentes ao modo de teletrabalho, expondo as empresas a níveis pouco sustentáveis de produtividade e dificuldades acrescidas de atingir os objectivos estratégicos de negócio, com efeitos na reputação e oportunidades associadas em termos de mercado, ou pelo contrário provoca um largo desafio na nossa ordem económica, parecendo-nos que somente através das experiências práticas se podem identificar potenciais acontecimentos críticos capazes de afectar a sustentabilidade financeira ou a sobrevivência das empresas, num terreno onde não se pode hipostasiar o trabalho à distância, no formato de teletrabalho, em prejuízo do ambiente presencial e de boa parte das suas sãs directrizes dispostas no nosso ordenamento jurídico-laboral.

3. O propósito maior do teletrabalho

Cabe inicialmente dizer que não é suposto desenvolver o teletrabalho - também denominado trabalho à distância ou trabalho remoto quando executado com o preponderante suporte de tecnologias de informação e comunicação -, somente em domicílio

se não o ligarmos à morada ou habitação ordinária em que se mantém a residência habitual, a menos que o domicílio também indique o centro ou o lugar de actividade profissional de certa pessoa. Nesta hipótese, o vocábulo “domicílio” toma o significado de estabelecimento para desenvolver negócios ou actividades profissionais.

Por isso, torna-se possível ir mais longe e perceber que o fenómeno teletrabalho pode ser prestado noutro espaço físico que não seja a unidade produtiva do empregador ou a casa do teletrabalhador, reconhecendo-se que por vezes, desde que seja possível realizar operações em rede, a actividade pode mesmo ser concretizada através de instrumentos portáteis, como por exemplo o *smartphone* e o *tablete*, dando causa ao que se considera o teletrabalho móvel ou nómada, por não se estar fixo num único lugar; mas também não se menospreza a possibilidade do desempenho laboral ser exercido mediante uma estrutura partilhada por diferentes trabalhadores sem relação entre si e ligados a diversas empresas, tomando assim a configuração do denominado teletrabalho desenvolvido num telecentro, como um lugar adequado com um conjunto de meios técnicos e serviços onde se associam as redes de telecomunicações e a informática.

No nosso caso concreto, o trabalho em domicílio, ao menos por agora, deve ser executado na própria casa do trabalhador, em razão do confinamento compulsivo, como uma referência incontornável por não se mostrar possível desenvolver a relação de emprego nas dependências do empregador, ou noutro lugar fora de casa. Assim, resultante do severo impacto pandémico, vai-se ao encontro de um

remédio que salvguarde os interesses económicos da entidade patronal, pois obviamente o desempenho do trabalho em casa e, em muitos casos, de forma *on line* - parece-nos que o procedimento comunicativo tende para a conexão permanente do computador do trabalhador (o computador periférico) com a rede da empresa, ou seja, ligado ao computador central do empregador, embora o desempenho laboral não deva ferir o tempo de gestão da vida privada do trabalhador, pois o estar disponível não pode levar à ideia de que não há um limite da jornada de trabalho; contudo, em sede do teletrabalho *off-line*, mesmo ocasional, fortalece a hipótese de se erguer um obstáculo à pontual transmissão de directrizes, instruções e acompanhamento directo da execução do trabalho⁵, embora não se quebre as cadeias de transmissão, podendo-se algumas vezes avançar com as teleconferências - não se tornam necessárias muitas palavras para compreender que o teletrabalho *off-line* ameniza a inatividade e a conseqüente perda de rendimentos, mas a referida opção surge também em grande medida como uma almofada ou um amortecimento contra os revezes que fustigam o sector do trabalho presencial, levando a contornar o desemprego em massa⁶ e decerto

⁵ Em torno do assunto, cfr., João Leal Amado, Contrato de Trabalho, Noções Básicas, Coimbra, Almedina, 2016, pp. 121-122.

⁶ Segundo dados da Inspeção Geral do Trabalho, em Angola inúmeras empresas já avançaram para os despedimentos e suspensões dos contratos de trabalho, sendo apontados como sectores mais vulneráveis o da hotelaria, turismo, restauração, petróleos, indústria e comércio (praticamente é generalizado), sustentados na invocação da falência técnica. Cfr, Jornal de Angola, Ano 44, n.º 16029, 22 de Junho de 2020, p. 30. Como importante referência, cabe dizer que no território nacional existem 4 735 milhões de desempregados, num universo próximo dos quinze milhões de pessoas em idade economicamente activa, o que equivale a 32,7% de desempregados, como nos dá a conhecer o Jornal de Angola, Ano 45, N.º 16113, 14 de Setembro de 2020, sexta-feira, p. 8. Noutras paragens, como por exemplo em Portugal, segundo dados do Instituto de Emprego e Formação Profissional, no final de Maio de 2020 já havia 409 mil desempregados

a pobreza multidimensional. Demarcada esta linha de fronteira, fora de dúvida, numa linguagem sucinta, há toda a conveniência em reafirmar que é no campo de todas estas considerações que se vincula o propósito maior do teletrabalho no espaço nacional, ou seja, contornar o risco de falência das empresas e a não colocação em risco da manutenção de inúmeros empregos, num cenário onde se deve ter em linha de conta a torrente de dificuldades que cercam com elevada intensidade a economia angolana, já muito abalada pela contracção em consequência da quebra do investimento privado e público internacional, aliado à descida exponencial do preço do *crude*, o instável valor da moeda e o forte agravamento do peso da dívida pública, um cenário severo justamente numa fase de transição tendencialmente tida como de mudança destinada a salvaguardar o sonho optimista do futuro.

Porém, temos de admitir que, entre nós, a real dificuldade de aplicação do teletrabalho é levantada pela falta de correspondência entre a sua finalidade económica e a forma jurídica que se impõe ter em conta ao abrigo de uma disciplina legal específica sobre a matéria.

Ainda assim, dá-se proeminência ao facto de em Angola se ter aberto uma nova época nas relações laborais por se ter quebrado, nitidamente, vários procedimentos na vida laboral atados ao paradigma assimilado durante várias décadas, quando o trabalho é realizado por via remota, mesmo que resulte de uma resposta sanitária contra a crise pandémica, deixando assim perceber que

entre a população activa. Cfr., Jornal de Notícias, Ano 133, n.º 22, terça-feira, 23 de Julho de 2020, p. 13.

ainda nos encontramos num momento embrionário, mas reconhecendo-se, no entanto, que este crepúsculo até pode ser uma novidade de largo eco e justificado interesse perante os móveis empresariais de aumento da produtividade fora dos pretextos que forçam o distanciamento físico generalizado e o afastamento nos últimos tempos da velha normalidade, justificando então perceber que não podemos apenas reflectir sobre o teletrabalho nos períodos de aflição, mas antes como uma possibilidade de dinamização ou estímulo do mercado em determinadas áreas de actividade laboral, independentemente do ciclo de vida do nosso tempo.

4. O teletrabalho na ordem jurídica angolana

O modo de teletrabalho no espaço jurídico nacional não tomou ainda forma e vulto que no Direito contemporâneo se lhe reconhece.

Na verdade, o seu inteiro esquecimento (não há lugar ao menos para se falar do seu apoucamento fora da legislação acauteladora do contágio pandémico) é notório quando a ele não faz qualquer referência a Lei Geral do Trabalho (LGT), uma situação por certo curiosa e em certa medida difícil de entender por nem sequer constar do rol de vínculos contratuais de trabalho de natureza especial previstos no corpo do artigo 21º da indicada lei, distanciando-se assim do sinal da sua intensa influência na vida do nosso tempo e deste modo a contribuir para estabelecer mais uma confusão, onde tantas já existem.

Com efeito, temos a impressão clara que o teletrabalho já antes do contexto pandémico andava enredado na vida corrente da agenda

de trabalho de certos segmentos empresariais, ao menos a título esporádico, basilarmente por se encontrar amarrado às novas tecnologias⁷, ainda que o nosso ambiente no domínio das telecomunicações seja o menos promissor não tanto pela estabilidade que, por sinal, já tende a satisfazer as expectativas (não se pretende aqui render elevados elogios), mas sobretudo pela significativa onerosidade dos serviços prestados pelas operadoras desse ramo de actividade.

Por isso, sem rodeios pode afirmar-se que o trabalho remoto ou à distância - necessariamente com o uso de tecnologias de informação e comunicação - realizado através do critério da subordinação jurídica já constitui uma prática inegável, embora, como se percebe, cercado de informalidade, quando o serviço prestado resultava, algumas vezes, da sua execução (em maior ou

⁷ O Estado angolano há dois decénios atrás reconheceu a decisiva importância de regular a indústria das comunicações electrónicas, tendo aprovado no ido ano de 2001 o Livro Branco sobre a Política de Telecomunicações em Angola, na esteira da Lei de Bases das Telecomunicações (Lei n.º 8/01, de 11 de Maio (revogou a Lei n.º 4/85, de 29 de Junho e o Decreto n.º 18/97, de 27 de Março). Tempos depois entrou em vigor a Lei n.º 23/11, de 20 de Junho - Lei das Comunicações Electrónicas e dos Serviços da Sociedade de Informação, como lei-quadro sobre a matéria (revogou a Lei n.º 8/01), dispondo em seu preâmbulo o imperativo de se massificar a presença das tecnologias e da internet em todos os sectores económicos. Logo de seguida foi publicado o Despacho Presidencial n.º 71/11, de 12 de Setembro que almejando dar corpo ao lema do Executivo “Internet e Banda Larga para Todos”, aprovou o Livro Branco das TIC, com a finalidade de consagrar um instrumento destinado a permitir que os actores do mercado das comunicações electrónicas, da televisão digital, integração de serviços, criação e produção de serviços agregados, entre outros, participassem e investissem no desenvolvimento da indústria e mercados de serviços que as tecnologias de informação induzam e proporcionam. Este diploma legal foi recentemente revogado pelo Decreto Presidencial n.º 129/19, de 22 de Julho. Na actualidade, a Lei n.º 23/11 (e também o Decreto n.º 18/99, de 23 de Julho, o Decreto n.º 44/02, de 6 de Setembro, o Decreto n.º 45/02, 10 de Setembro e o Decreto Presidencial n.º 225/11, de 15 de Agosto) foi revogada pelo Decreto Presidencial n.º 108/16, de 25 de Maio - Regulamento Geral das Comunicações Electrónicas.

menor proporção) fora das dependências do empregador⁸, com a utilização de tecnologias de informação e comunicação, predominantemente no sector de serviços, em segmentos como o financeiro, comercial, relações públicas, logística, e mesmo entre membros da direcção de algumas empresas, propositadamente providos de um sistema de gestão apropriado para o desempenho do trabalho remoto.

Encaminhados nesta direcção, já se consegue entrever que a forma digital de comunicar, aceder à informação e partilhá-la no contexto do mercado local⁹, mostra-se capaz de ir assumindo cada vez mais preponderância e a sua operacionalização e interactividade em tempo real (ou tendente a isso) entre trabalhadores e empregadores ou equipas de trabalho, tendem a ocupar um multifacetado campo de actuação no domínio das relações laborais, abrindo deste modo portas para o processo de paulatina consolidação da modalidade de teletrabalho.

Contudo, o legislador angolano vai mostrando uma posição insensível que por esta altura já não se justifica em virtude da fase de evolução e de implementação local das novas tecnologias¹⁰, bastando isso para assumir que a nossa ordenação legal sobre a

⁸ Como se colhe de Maria do Rosário Palma Ramalho, “O trabalhador subordinado não se identifica pela actividade que presta, mas pela posição em que está perante o respectivo credor; isto é, o tomador dos serviços.” Cfr., Direito do Trabalho, Dogmática Geral, Coimbra, Almedina, 2005, p. 300.

⁹ Deve dizer-se que o Decreto n.º 10/03, de 7 de Março constitui o Regulamento do Plano Nacional de Frequências, cabendo ao Decreto n.º 3/04, de 9 de Janeiro regular os preços dos serviços públicos de telecomunicações. Por sua vez, o Regulamento Geral de Interligação de Redes e Serviços de Telecomunicações de Uso Público, consta do Decreto n.º 13/04, de 13 de Março.

¹⁰ Em Angola já se explora a conectividade 4G, cujas redes sustentam iniciativas digitais de apoio à área laboral.

matéria ainda não mereceu a atenção que a realidade sócio-económica já reclama¹¹.

Porém, é estimulante anotar que em sede do isolamento profiláctico diante de tamanha crise pandémica, houve o intento ou a tentativa de integrar termos linguísticos para a nossa ordem jurídica conducentes a uma manifestação inclinada a admitir o amparo legal do teletrabalho, tendo isso sucedido sob a égide de uma primeira versão do diploma legal sobre medidas de excepção e temporárias tendentes à prevenção e ao controlo da propagação da pandemia¹², mas sem avançar para se tornar regra com expressão oficial. Contudo, se tivesse merecido o selo da autoridade legal, colocar-se-ia o pretexto para se avançar um pouco mais e fixar um formato próprio com um complexo de normas melhor delineadas para situar o quadro institucional daquela forma de organização do trabalho. Ou melhor, impor-se-ia a necessidade criar um diploma legal com uma regulamentação específica e directrizes debaixo do nome “trabalho em domicílio”, à luz das exigências técnicas próprias e merecedoras de tratamento e estudo mais conformes a generalidade das relações dessa natureza, com lastro para deixar claro em suas malhas sólidos argumentos para se aferir a presença do teletrabalho. Porém, o momento não favorecia (a sanha da pandemia já ia tirando o sossego público) e espriar considerações

¹¹ A destacada expressão da existência do teletrabalho em território nacional, foi confirmada por uma empresa de pesquisa do mercado angolano, denominada MIRA, que através de entrevistas a 600 trabalhadores permitiu dar a conhecer como inúmeros vínculos laborais já são satisfeitos com recurso ao trabalho à distância. Cfr., Jornal de Angola, Ano 45, n.º 16057, 20 de Julho de 2020, segunda-feira, p.5.

¹² O diploma legal aparece como Decreto Presidencial n.º 0/20, de 25 de Março, e o seu n.º 2, artigo 10º declara: “São consideradas compatíveis com o trabalho domiciliário todas as funções que podem ser realizadas fora do local de trabalho e através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.”

sobre o trabalho em domicílio na referida versão, por certo iria sugerir ulterior polémica pelas razões apontadas.

Sob esse ponto de vista, o nosso legislador optou então por apagar a redação antes elaborada naquela inicial versão, deixando assim de consagrar um postulado irredutivelmente voltado para assumir aspectos associados ao teletrabalho, donde se seguiu um texto mais consentâneo às circunstâncias e, nesta medida, hipertrofiado, embora sob a pintura “trabalho em domicílio”. Isso ocorreu mediante a publicação do Decreto Presidencial n.º 82/20, de 26 de Março¹³, cujo teor tomou então uma feição mais modesta e submeteu às entidades com poder para tanto uma melhor definição das manifestações do trabalho em domicílio (corpo do artigo 14º)¹⁴.

Deu-se assim substancial tolerância, no qual o legislador não quis claramente prender-se dentro de um conceito de trabalho em domicílio ou a uma geometria que cotejasse os seus aspectos nucleares, ao menos num primeiro momento, mas em suas redundâncias, num passo mais adiante (no diploma de declaração da situação de calamidade pública - Decreto Presidencial n.º 142/20, de

¹³ Este diploma surgiu na sequência do Decreto Legislativo Presidencial Provisório n.º 1/20, de 18 de Março - Declaração do Estado de Emergência.

¹⁴ Esta solução manteve-se no cortejo de diplomas legais seguintes que foram tratando do assunto, designadamente, o Decreto Presidencial n.º 97/20, de 9 de Abril - Prorroga o estado de emergência, no Decreto Presidencial n.º 120/20, de 24 de Abril (segunda prorrogação) e no Decreto Presidencial n.º 128/20, de 8 de Maio (terceira prorrogação). Posteriormente, já em sede do estado de calamidade pública foi publicado o Decreto Presidencial n.º 142/20, de 25 de Maio (este diploma surge na sequência da Lei n.º 14/20, de 22 de Maio - Alteração à Lei de Bases de Protecção Civil que antes constava da Lei n.º 28/03, de 7 de Novembro, e revogou os artigo (s) 12º e 26º desta última); meses depois, foram actualizadas as medidas de prevenção e controlo da propagação do Vírus SARS-COV-2 e da doença COVID-19, assim como as regras de funcionamento dos serviços públicos e privados e dos equipamentos sociais, durante a vigência da Situação de Calamidade Pública, com sede o Decreto Presidencial n.º 212/20, de 7 de Agosto.

25 de Maio), acabou por incorporar uma ideia mais acessível, a sugerir, num vocabulário comedido, a hipótese do teletrabalho, podendo ainda tal diploma ser caracterizado como directriz menos esmerada, dirigida, no entanto, a impedir que cada organização modelasse a seu talante tal modo de exercício da actividade laboral, conforme se extrai do corpo do artigo 16º, vedando-se a hipótese do empregador introduzir tudo o que lhe aprouver, por certo para não transformar o vínculo em feudo da vontade deste último sujeito, diante do antagónico cenário capaz de revelar-se perverso para o trabalhador em domicílio, pelo tendencial espaço ligado a inspirar uma zona de livre alvedrio do empregador neste doloroso período de manutenção do emprego.

Todavia, num reparo digno de menção, aquela inicial abertura prevista nos diplomas legais sobre o estado de emergência, criou condições para convencer que aquela primeira versão referida linhas acima, influenciou imenso os critérios para que o Decreto Executivo (Ministério do Interior) n.º 141/20, de 9 de Abril avançasse com um texto algo aproximado no seu artigo 6º (embora com o subtítulo “trabalho domiciliário” e não “trabalho em domicílio”), consentindo alcançar desta maneira o propósito de introduzir o espírito do teletrabalho no seio do assinalado departamento do executivo angolano, como se nota claramente dos n.º (s) 2, e 4 do indicado preceito¹⁵, pois correm em favor desta afirmação.

¹⁵ Declara o n.º 2: “Consideram-se compatíveis com o trabalho domiciliário todas as funções que possam ser realizadas fora do local de trabalho através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.”. Já o n.º 4, refere: “Para efeitos dos números anteriores, devem ser diligenciados contactos regulares com o funcionário, preferencialmente através de comunicações electrónicas e teleconferências, a fim de facilitar o afastamento físico requerido.”

Assim, por tudo aqui se vê que ao menos no sector público¹⁶ apareceu de maneira formal uma distinção entre o trabalho realizado em casa (trabalho domiciliário) do funcionário e aquele executado nas dependências da estrutura pública.

Contudo, se até dada altura nenhum texto legal sobre as medidas relacionadas com o fenómeno pandémico colocasse de fora o trabalho à distância, ainda que sem adoptar expressamente o termo, surge sem mais entre o acervo de normas dispostas dentro do esquema relacionado com a protecção especial dos cidadãos vulneráveis, a designação “trabalho remoto”, cuja sede é o n.º 4, artigo 13º do Decreto Presidencial n.º 212/20, de 7 de Agosto¹⁷. Por via disso, o termo ingressou no nosso ordenamento jurídico (só o termo, pois não há nem sequer uma regulamentação incipiente), mas o legislador prescindiu de quaisquer outras considerações, contudo sem negar a evidente manifestação do trabalho realizado fora do estabelecimento do empregador, embora abstraindo-se de referir sobre o uso das tecnologias de informação e comunicação, mantendo-se assim envolto do espírito de restrição textual. Ainda assim, parece-nos indevida a construção do texto quando refere que “podem ser criados regimes que permitam a realização de trabalho remoto”, inspirando a hipótese de se pensar que se podem criar, por decisão particular, regimes próprios aplicáveis ao desempenho do trabalho remoto, quando os regimes especiais devem ser emanados

¹⁶ Na França, o sector público regula o teletrabalho através de um diploma específico, a Lei n.º 2012-347 de 12 de Março de 2012, também conhecida por *Loi Sauvadet*.

¹⁷ O diploma actualiza as medidas de prevenção e controlo da propagação do vírus SARS-COV-2 e da doença COVID-19, assim como as regras de funcionamento dos serviços públicos e privados e dos equipamentos sociais, durante a vigência da situação de Calamidade Pública.

de órgão político com poder de legislar (n.º 2, artigo 21º LGT), conflituando-se assim como as exigências de unidade terminológica da disciplina. Daí que o ideal talvez seja substituir a palavra “regime” pelo vocábulo “procedimentos”.

Aqui chegados, é preciso examinar ainda outra questão. Pois bem, no reino das aberturas e termos adoptados, será que a expressão “trabalho em domicílio” é distinta daquela adoptada na LGT com a denominação “trabalho no domicílio” (al. f), n.º 1, artigo 21º), ou com aquela outra referida como “trabalho domiciliário”? Vamos tentar perceber.

5. Considerações sobre o trabalho no domicílio, trabalho em domicílio e trabalho domiciliário

Começando pelo trabalho no domicílio¹⁸, estamos diante da prestação de uma actividade sem subordinação jurídica, desenvolvida no domicílio ou em instalação do trabalhador, ou ainda, como declara o n.º 3, artigo 27º da LGT, na situação em que este sujeito adquire matéria-prima e fornece o produto acabado por certo preço àquele que irá vendê-lo, encontrando-se assim em qualquer dos casos economicamente dependente do beneficiário da respectiva actividade, podendo admitir-se que tal trabalhador possa ser coadjuvado por membro do seu agregado familiar.

¹⁸ A Convenção n.º 177/1996 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), disciplina o trabalho no domicílio. Em Angola ainda não se estabeleceu o regime jurídico do trabalho no domicílio. No ordenamento jurídico português, consta da Lei n.º 101/2009, de 8 de Setembro.

Deste modo, todos os actos ligados ordenadamente para a realização do produto são praticados fora da estrutura de produção do beneficiário e sem submissão às ordens, instruções ou determinações desta pessoa, e assim não se sujeita à subalternidade hierárquica em virtude da autoridade emanada do aludido beneficiário, nem ao seu poder disciplinar ou à ordem de mobilidade funcional ou também de prestação de trabalho suplementar, entre outros poderes do empregador constantes do corpo do artigo 36º da LGT; contudo, pela simplicidade das coisas, consideramos que o trabalhador (ou melhor, o executante, porque sob o aspecto trabalhista não se encontra adstrito à existência de uma subordinação) assume os prejuízos causados às matérias primas antes referidas, por ficarem a seu cargo e risco. Mas para que se revele como trabalho no domicílio, habitualmente ligado à habilidade das próprias mãos do trabalhador, como por exemplo as costuras, bordados ou em determinada hipótese, o trabalho gráfico, impõe-se que haja uma remuneração em virtude da execução do produto e na base da qual o assinalado trabalhador passa a ser economicamente dependente, ou seja, dali obtém os rendimentos para satisfazer as suas necessidades essenciais, sendo tal remuneração um pagamento ou uma retribuição¹⁹ da actividade pessoal por aquele desempenhada segundo o convencionado, onde importa o resultado que obtém do

¹⁹ A retribuição, originariamente, contém um sentido amplo e genérico, referindo-se a qualquer espécie de remuneração. À luz destas considerações, João Leal Amado declara que “A retribuição ou salário traduz-se, afinal, no preço da mercadoria força de trabalho...”. Cfr., Contrato de Trabalho, 2ª Edição, Wolters Kluwer, Coimbra Editora, p. 305. A LGT opta pelo vocábulo “remuneração”, e avança que compreende o salário-base e todas as demais prestações e complementos pagos directa ou indirectamente em dinheiro ou em espécie, seja qual for a sua denominação e forma de cálculo.” (n.º artigo 155º).

serviço executado²⁰ - parece que não se disfarça estar perante um prestador de serviços , assistindo-se então a uma manifestação de trabalho parassubordinado²¹, ou seja, não se sujeita ao regime de emprego e pelos pressupostos apresentados o executante desenvolve a actividade com autonomia. Assim, seguindo a lógica, nem na aparência tem o cariz de contrato de trabalho pelas especificidades apontadas, mas pode ser tido como equiparado²² - a LGT estabelece mesmo uma similitude no caso aludido em sede do indicado n.º 3, artigo 27º -, e deste modo exige legislação especial (artigo 21º da LGT).

Ainda assim, na ausência de efectiva regulamentação²³, por não seguir na generalidade o regime geral, em certa medida houve a preocupação legal de fixar alguns aspectos vinculativos, parecendo-nos que a finalidade relaciona-se mais com a necessidade de encontrar o equilíbrio na relação, onde de outro modo poderia imperar a vontade excessiva e os caprichos do beneficiário, impondo-se por via disso como obrigatório celebrar o contrato por escrito, além da acentuação de que a remuneração (o legislador denomina

²⁰ Nesse sentido, Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, 8ª Edição, 2017, Almedina, p. 326; Luís Manuel Teles de Menezes Leitão, *Direito do Trabalho*, 2ª Edição, 2013, Almedina, p. 312.

²¹ Nesse sentido, Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, ob. cit., p. 367. Para aprofundamentos sobre as teorias da parassubordinação, cfr., Ives Faiad Freitas, *Teletrabalhador e a configuração do vínculo empregatício: análise das teorias da parassubordinação e da subordinação estrutural*, *in* *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XV, n. 100, maio 2012, p. 21 ss. (www.ambito-juridico.com.br (acedido em 29 de Agosto de 2020)).

²² Nesse sentido, Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, ob. cit., pp. 368-369; Luís Manuel Teles de Menezes Leitão, *Direito do Trabalho*, ob. cit., p. 459 ss.

²³ O artigo 13º do Estatuto dos Trabalhadores de Espanha considera o contrato no domicílio uma modalidade do contrato de trabalho à distância.

como salário) é estabelecida através de tarifa de rendimento²⁴, como um significado marcante da sua dependência económica, a par da necessidade do beneficiário da actividade colocar ao dispor do respectivo prestador um documento do controlo do seu desempenho, com a indicação do nome natureza da actividade a realizar, quantidades de matérias-primas entregues, tarifas acordadas para determinação da retribuição, recebimento dos produtos produzidos e respectivas datas de entrega e recepção (n.º (s) 1, 2 e 4, artigo 27º da LGT).

Não obstante estes procedimentos, não restam dúvidas que o prestador da actividade exerce-a por conta própria e, neste ponto, releva sobretudo a ausência da subordinação jurídica, ainda que na raiz do negócio se imponha efectuar a entrega do produto final ao beneficiário. Por isso, o que se desentranha dos preceitos da LGT sobre a matéria, porque nem tudo nela está precisado, como afinal de contas parece sensato se pensarmos nos sinais da visível autonomia do prestador da actividade (não há uma subordinação a emprego), traduz-se na justificada finalidade de amparar a parte mais fraca na relação entre os assinalados particulares.

Sobre o trabalho em domicílio, repartido entre a utilização dos instrumentos telemáticos e sem o emprego desses apropriados utensílios (mas sempre no interesse da organização empresarial, onde não se deixa de antever o uso da comunicação celular), já constitui uma relação laboral na qual a empresa utiliza os serviços

²⁴ O critério é fixado no n.º 5, artigo 157º da LGT: “Quando o salário for variável, as respectivas bases de cálculo devem ser estabelecidas de forma a garantir ao trabalhador, trabalhando normalmente, um valor igual ao do trabalhador de idêntica capacidade remunerado ao tempo, efectuando trabalho análogo.”

de um trabalhador que os presta em seu domicílio, ou mesmo nouro local que pode não ser propriamente o lugar onde se habita²⁵, mas sempre integrado na estrutura de produção do empregador e sujeito às normas laborais e respectivas soluções legais, em virtude de se colocar à disposição deste para exercer, sob sua dependência e instruções, qualquer trabalho em troca de remuneração salarial previamente acordada. A distinção claramente a ter em conta é que há uma dependência de emprego e de salário (trabalho assalariado), o que pressupõe uma submissão ao mando de um empregador que se concretiza na sua supremacia nos termos permitidos por lei.

No quadro destas considerações e num exame atento à norma angolana, é que se compreende a prestação da actividade fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação, mas tão-só quando a situação concreta do trabalhador e as funções o permitam, desde que haja acordo entre as partes, como bem refere o n.º 2, artigo 16º do Decreto Presidencial n.º 142/20, sendo ele prestado num contexto em que o trabalhador é dispensado do exercício da actividade em regime presencial, em virtude das restrições de natureza sanitária, tal como se colhe do n.º 1, artigo 16º do indicado diploma legal (também é o entendimento que se podia retirar dos n.º (s) 1 e 2, artigo 16º do Decreto Presidencial n.º 128/20), com o significado de que mantém o direito ao mesmo tratamento dado os demais trabalhadores presenciais, tendo mesmo o maior interesse referir que os períodos

²⁵ A residência é efectiva e definitiva quando se mostra a habitação permanente, na qual se está como o *animus manendi*, e assim se revela o domicílio. Deste modo, a residência pode existir sem a intenção de ser efectiva, podendo haver várias residências como os lugares aonde a pessoa pode habitar transitoriamente.

de trabalho em domicílio, em princípio, podem ser alternados com o desempenho laboral na empresa (n.º 3, artigo 16º do Decreto Presidencial n.º 142/20)²⁶, entendendo-se assim que não há uma situação de radical afastamento do trabalhador do exercício de suas funções, pelo qual fica à margem do serviço activo (não se aproximando assim do denominado trabalho intermitente²⁷, mesmo sem o carácter definitivo), sendo da clara conveniência assinalar que o trabalhador nessa situação sujeita-se ao regime de disponibilidade (n.º 3, artigo 16º do Decreto Presidencial n.º 128/20), pois como integrante do complexo organizativo empresarial, impõe-se que coloque as suas energias laborativas à disposição do empregador, no tempo acordado, ainda que possa ocorrer a falta de exercício efectivo da actividade, porquanto a sua actuação não se conforma apenas com os comandos e instruções do empregador, justamente porque a sua incumbência visa realizar a actividade profissional contratualmente ajustada, mesmo que não haja ordens sob a maneira de a efectuar²⁸.

²⁶ A dispensa da actividade laboral presencial pode também alcançar os trabalhadores considerados vulneráveis, designadamente em razão da idade (mais de 60 anos), como no caso de doenças crónicas de risco (cardiovasculares, respiratórias, diabetes, entre outras), gestantes, e trabalhadores que tenham à sua guarda crianças menores de doze anos (corpo do artigo 15º do Decreto Presidencial n.º 142/20).

²⁷ O Código do Trabalho português, nos artigo (s) 158º a 160º regula o contrato de trabalho intermitente, no qual o exercício da actividade é desenvolvido com “descontinuidade ou intensidade variável”, pelo que a prestação de trabalho é intercalada por um ou mais períodos de inactividade. Sobre a matéria, cfr., João Leal Amado/Joana Nunes Vicente, Contrato de trabalho intermitente, XI-XII Congresso Nacional de Direito do Trabalho - Memórias, Almedina, Coimbra, 2009, pp. 119-137.

²⁸ Sobre o assunto, cfr., Maria do Rosário Palma Ramalho, Direito do Trabalho, II, Situações Laborais Individuais, 2ª edição, Coimbra, Almedina, 2008, p. 353 ss; Luís Manuel Teles de Menezes Leitão, Direito do Trabalho de Angola, 2013, 2ª Edição, Almedina, p. 151.

Noutro passo, depois do que se disse atrás, temos a funda impressão e até já se mostrou visível, de que a manifestação do teletrabalho, entre nós, surge mais como uma modalidade de trabalho em domicílio (em inglês denomina-se *home office*), critério que por sinal não parece apresentar sérias objecções quando o próprio legislador guia-nos nesse sentido e assume em termos expressos numa grande parte dos diplomas sobre o estado de emergência²⁹, e mesmo nos demais relacionados com o dever cívico de recolhimento (numa luta para travar novos surtos e novos agregados de surtos), afastando-se assim de o apresentar como um contrato de trabalho especial, ao menos em tempo de pandemia.

À sua vez, num sentido em que já não se tornam necessárias muitas palavras, mostra-se claro que qualquer actividade prestada à distância já indicia, traduz a ideia ou pressupõe a abertura de caminhos ou favorece uma viva base para levar adiante o teletrabalho (em inglês, *remote work* ou *telework*³⁰), se o trabalhador utiliza para tanto os meios telemáticos em seu domicílio ou em outro local para aquele efeito³¹.

A par disso, e como seria justo esperar, fixou-se a determinação de que as condições para o exercício do trabalho em domicílio se

²⁹ O texto previsto no n.º 2, artigo 14º do Decreto Presidencial n.º 82/20, de 26 de Março, estabelece: “Compete a cada entidade, pública ou privada, definir as modalidades do trabalho em domicílio.” O mesmo ocorre nos diplomas seguintes que tratam a matéria do estado excepcional, excluindo o Decreto Presidencial n.º 128/20, de 8 de Maio (artigo 16º).

³⁰ Diferentes expressões foram sendo usadas no evoluir dos tempos, nomeadamente, *e-workplace*, *home-based*, *new technology homework*, *telecommuting*.

³¹ Como refere V. D. Martino, em qualquer hipótese a definição de teletrabalho deve resultar da harmonização das noções de distância do tradicional local de trabalho e a utilização de tecnologias de comunicação. Cfr., *The High Road to Teleworking*, Geneva, 2001, p. 13 ss.

encontram a cargo do empregador (n.º 2, artigo 16º do Decreto Presidencial n.º 128/20, em sede do estado de excepção e n.º 4, artigo 16º do Decreto Presidencial n.º 142/20, no âmbito do estado de calamidade pública), uma exigência que foi inicialmente descurada (tanto no primeiro diploma publicado em 8 de Maio, como no seguinte, de 25 de Maio), como um sinal visível de que o trabalho em domicílio havia sido menos demoradamente pensado, tendo isso aberto a porta para, em data anterior, se ter conferido menor ou nula importância à titularidade dos instrumentos de trabalho que até podiam ser do trabalhador se o empregador não pudesse disponibilizá-los (talvez por corresponder com um tempo de circunstâncias anormais, ainda que nos pareça não ter sido a solução mais adequada, pois de facto isso pode dar causa a sérias divergências³²), embora isso se colha de um diploma destinado a reger uma área específica do sector público (n.º 3, artigo 6º do Decreto Executivo n.º 141/20, de 9 de Abril), algo que trás alguma contrariedade mesmo em tempo de circunstâncias anormais, parecendo-nos que a responsabilidade pelo fornecimento e manutenção dos equipamentos tecnológicos corriam por conta do trabalhador, desconhecendo-se igualmente se as despesas arcadas por este sujeito seriam reembolsadas, pois o diploma legal nada refere a esse respeito. Com efeito, apenas se leva em conta os requisitos antes referidos no n.º 2, artigo 16º.

³² No Direito comparado, cabe assinalar que o diploma de Consolidação das Leis do Trabalho (brasileiro) declara no seu artigo 75-D a necessidade de se fixar no contrato escrito as disposições sobre a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e infraestrutura indispensável para se desenvolver o trabalho à distância, bem assim o reembolso de despesas suportadas pelo trabalhador.

Em suma, nos contornos desta acentuada realidade, mostra-se evidente que o teletrabalho não se encontra consolidado no nosso ordenamento jurídico como contrato de trabalho especial, ainda que se mostre possível tal vir a acontecer no futuro próximo, porquanto a própria LGT não hesita em aceitar outros vínculos contratuais dessa particular natureza, desde que declarados em lei (al. k), n.º 1, artigo 21º). Contudo, ainda assim não se nega que o decreto em questão possa ser um marco para o desempenho laboral à distância.

Quanto ao trabalho domiciliário, este surge como uma expressão genérica, envolvendo tanto o trabalho no domicílio como a trabalho em domicílio, sendo então de todo conveniente conhecer a relação caso a caso para melhor se aferir se o vínculo tem conexão com o regime de um ou de outro.

6. Os pressupostos legais avançados para a implementação do teletrabalho

Significativamente não se apresenta possível, em território nacional, pelo menos no âmbito de vigência do estado de calamidade pública, avançar com o trabalho em domicílio, em qualquer das suas hipóteses (lembramos que o trabalho em domicílio pode ser desenvolvido em duas direcções), nomeadamente na vertente de teletrabalho, sem que para tanto haja o necessário acordo entre o trabalhador e o empregador (n.º 2, artigo 16º do Decreto Presidencial n.º 142/20, de 25 de Maio), parecendo que de outra maneira poderia cair-se no puro arbítrio da parte mais forte (o empregador), ou talvez numa meia-ociosidade do trabalhador caso tomasse a iniciativa

unilateral de exercer a actividade laboral em casa ou noutro lugar fora da estrutura produtiva do empregador; esclarecendo-se, numa brevíssima nota comparativa, que no ordenamento jurídico-laboral francês, o empregador pode recusar que o trabalhador desenvolva a actividade em modo de teletrabalho, mas impõe-se fundamentar as razões dessa recusa, uma hipótese também admissível por banda do trabalhador, cuja negação não constitui motivo para romper com o contrato de trabalho (artigo L1222-9 do CLT).

Este entendimento entre o empregador e o trabalhador para o desempenho das funções do último, entre nós não exige que revista a forma escrita, supondo-se assim que o seu conteúdo pode ser ajustado verbalmente, pois o diploma em análise nada declara ou esclarece a esse respeito, o que cria inúmeras dificuldades em face da sua acentuada complexidade. Reconhece-se, no entanto, a liberdade de forma constitui o regime regra na legislação laboral (n.º 1, artigo 15º da LGT), contudo uma convenção verbal no domínio do trabalho em domicílio (teletrabalho) foge imenso à prevalência da forma escrita exigida para os contratos de trabalho especiais (artigo 21º ss. da LGT), devendo ser uma questão merecedora de alguma cautela, não em sentido de vincar que existe uma relação jurídico-laboral, pois no cenário angolano o trabalho em domicílio surge, em termos muito impressionantes, da existência prévia de um vínculo de trabalho subordinado que se encontra em desenvolvimento ou em execução - não estamos perante um trabalhador especificamente recrutado para exercer a actividade em modo de teletrabalho, nem o vínculo surge como uma relação paralela -, e a sua adopção resulta precisamente das circunstâncias que cercam a situação pandémica,

mas ainda assim recorta-se sempre a hipótese de surgirem algumas contrariedades no exercício da actividade, com relevância para a questão da privacidade, os intervalos de curto descanso e de repouso entre jornadas, e mesmo a determinação dos períodos durante a jornada de trabalho nos quais o empregador pode entrar em contacto com o trabalhador, a verificação dos instrumentos de trabalho, para enumerar somente parte destes aspectos se tivermos em conta as características do teletrabalho, pelo que somos tentados a admitir que lidar com um contrato verbal pode ser nocivo com o andar dos dias.

A título comparativo, cabe assinalar que o teletrabalho na França³³ pode ser implementado por meio de acordo colectivo ou, na sua falta, por documento elaborado pelo empregador (artigo L1222-9, I do Código de Trabalho francês). No Brasil, com as alterações promovidas pela Lei n.º 13.467/2017, conhecida pela denominação de “Reforma Trabalhista”, impõe-se celebrar um contrato com as específicas actividades que serão desenvolvidas pelo trabalhador, onde se expressam aspectos articulados sobre a matéria (artigos 75-C, 75-D e 75-E da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)). Por seu lado, no ordenamento jurídico português o referido contrato encontra-se sujeito a forma escrita, tal como refere o n.º 5, artigo 166º do Código do Trabalho, esclarecendo-se que esta exigência apenas se destina a fazer prova da estipulação do regime de

³³ O teletrabalho na União Europeia encontra-se regido pelo Acordo-Europeu de 16 de Julho de 2002, e obviamente constitui o eixo para formação da disciplina legal em cada país membro da organização. Sobre aquele instrumento, cfr., Acordo-Europeu de 16 de julho de 2002, *Teleworking*. Disponível em <http://eur-lex.europa.eu>, acedido em 27 de Julho de 2020.

teletrabalho (n.º 7, artigo 116º do indicado código), razão pela qual se defende que se está perante uma formalidade *ad probationem*.³⁴

Com estas notas não suscita qualquer dificuldade perceber que entre nós há assim a liberdade de modelar e concluir o contrato de trabalho em domicílio, por certo no quadro das incumbências funcionais do trabalhador, como uma situação superveniente e adicional ao contrato individual de trabalho, contudo promovido de forma verbal, detectando-se aqui, até certo ponto, dificuldades nos critérios e procedimentos para a sua conformação, tendo importância observar que a sua aplicação encontra-se mais voltada para o emprego qualificado pela sua maior correspondência com determinadas funções do sector de certos serviços de produção intelectual, não hesitando porém o legislador em acentuar no primeiro trecho do n.º 2, artigo 16º do Decreto Presidencial n.º 142/20, que deixa ao critério das partes a solução ideal, quando apenas recomenda a adopção de tal modo de trabalho, imbuído do espírito de que ela não importa numa ordem ou numa determinação, além de alcançar qualquer tipo de contrato de trabalho, possivelmente com sentido de exprimir que tanto pode ser uma prestação de actividade produtiva por tempo determinado ou indeterminado, a tempo parcial, por turnos (por exemplo, manhã, tarde ou noite) ou nocturno, colocando-se no entanto dúvidas, a nosso ver, em relação ao trabalhador na qualidade de estagiário pelo simples facto de o trabalho a distância desfavorecer, de algum modo, a consolidação do domínio mais adequada dos pormenores inerentes

³⁴ Nesse sentido, Ana Lambelho/Luísa Andias Gonçalves, *Direito do Trabalho, Da Teoria à Prática*, Lisboa, Rei dos Livros, 2017, p. 136.

à respectiva área ou sector de serviço, havendo mesmo o risco de ignorar o ambiente de funcionamento ao nível da empresa.

Por sua vez, outra questão que deve ser entendida nos devidos termos é a relacionada com as condições para o trabalho ser exercido em casa, ou seja, de modo remoto. Como já referimos, a responsabilidade pela criação de condições para o trabalho à distância tem de ser assumida pelo empregador, como se colhe do n.º 4, artigo 16º. Nas circunstâncias, entendemos que o sentido vai para a exigência deste sujeito laboral responsabilizar-se, apenas, pela aquisição, funcionamento (custos de acesso, mas parece não se levar em conta as despesas com a electricidade, telefone) e manutenção dos equipamentos tecnológicos, parecendo-nos que o âmbito integra igualmente o material específico a ser usado como *toner* ou tinteiro e papel, mas ficamos com a impressão de não lhe ser requerido atender o lugar físico, a acomodação no cómodo do espaço residencial para o exercício da actividade por banda do trabalhador³⁵. Ainda assim, isso comporta alguma controvérsia a qual não se pode ficar indiferente pela hipótese de se entrever a possibilidade de o empregador tornar-se, em maior medida, responsável pela organização do espaço físico onde labora o trabalhador. Contudo, é necessário insistir que a actividade laboral é desempenhada em casa do trabalhador, na sua habitação, parecendo excessivo ir ao ponto de incumbir ao empregador que cuide do espaço físico de trabalho (por exemplo do conjunto de

³⁵ Em torno disso, à luz do enunciado sobre a matéria no código laboral português, António Monteiro Fernandes defende que “Se o local de trabalho está, por definição, fora da esfera do domínio do empregador, entende mal que este deva cuidar do ambiente físico de trabalho.” Cfr., Direito do Trabalho, ob. cit., p. 211 (anot. 67).

móveis de uso que guarnecem o compartimento ou uma divisão da casa), inspirando o melhor critério interpretativo a expressão “criar as condições” como uma incumbência deste sujeito laboral (n.º 4, artigo 16º do Decreto Presidencial n.º 142/20), pois isso não vai em sentido de ter de proporcionar maior conforto mediante o apetrecho ou o melhoramento dos utensílios que guarnecem determinado compartimento do domicílio, parecendo-nos excessivo ir ao ponto de se exigir que o empregador assuma melhorar um certo quarto da casa, entendendo-se assim que apenas cabe a este sujeito laboral fornecer e sustentar a manutenção dos equipamentos tecnológicos adequados à prestação da actividade, com vista a obter-se a necessária segurança e o desejado grau de eficiência e produtividade na realização das tarefas.

Esta matéria é talvez das mais sensíveis em sede da presente relação jurídica, e neste sentido a al. e), n.º 4 do artigo 166º do Código do Trabalho português, impõe que o contrato esclareça quem detém a qualidade de proprietário “dos instrumentos de trabalho bem como o responsável pela respectiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização.”. O mesmo sentido se colhe do artigo 75-D da CLT brasileira, quando determina que no contrato devem constar as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e de infraestrutura indispensável ao desempenho do trabalho à distância, além de se estabelecer que o empregador deve assumir o reembolso das despesas efectuadas pelo teletrabalhador.

Para lá disso, temos a firme convicção de que se mostra fulcral o empregador não descurar a importância da estabilidade psíquica do trabalhador remoto, ou seja, da questão da sua saúde psicológica pelos factores exógenos e endógenos prejudiciais em razão das especificidades do trabalho em domicílio, ou melhor, dos aspectos profissionais associados ao teletrabalho (saúde mental no trabalho) e que, afinal de contas, podem igualmente ter forte impacto e desastrosos efeitos no ambiente familiar³⁶, apresentando-se oportuno referir a protecção assegurada na CLT brasileiro, quando confere o direito do teletrabalhador receber instruções categóricas sobre as cautelas a tomar com vista a prevenir riscos para a sua saúde física e psíquica (art. 75-E). Na França, extrai-se do *article* L1222-9, III do Código do Trabalho o imperativo do teletrabalhador gozar dos mesmos direitos do trabalhador presencial, inferindo-se assim que é da sua responsabilidade dar instruções que evitem doenças e acidentes de trabalho. Entre nós, o tema pode ser encaminhado para as disposições comuns da LGT, que dada a omissão no diploma excepcional, força atender com as necessárias adaptações a previsão sobre os direitos do trabalhador, artigo 43º, cuja al. g), dispõe os devidos detalhes³⁷.

³⁶ Por vezes o domicílio pode não ser um lugar hospitaleiro para se trabalhar, pois o trabalho exige concentração e a convivência com os ruídos (barulhos, a tensão na atmosfera caseira) de uma casa menos ou mais cheia (sobrelotada), pode atrapalhar o desempenho profissional.

³⁷ Determina a indicada alínea que o trabalhador deve “Ter boas condições de segurança, saúde e higiene no trabalho, à integridade física e a ser protegido no caso de acidente de trabalho e doenças profissionais.” No CLT brasileiro, o dispositivo acima mencionado determina mesmo que o trabalhador deve assinar um termo de responsabilidade no qual se obriga a respeitar as instruções do empregador, com vista a fazer os possíveis para não contrair doenças profissionais ou provocar acidentes de trabalho (artigo 75-E).

Aqui chegados, é fácil então compreender que o teletrabalho sujeito à subordinação jurídica, corresponde ao exercício da actividade laboral num lugar geograficamente distinto daquele onde antes se consumava a título presencial, o que resulta numa mudança do local de trabalho, sem contudo confundir-se com a actividade externa em ordem a ser desenvolvida no exterior das instalações da empresa, tal como se encontra previsto no n.º 1, artigo 77º da LGT, como por exemplo ocorre no desempenho em que o trabalhador percorre as diversas praças onde o empregador tem relações negociais. No nosso caso de estudo, ele passa a ser exercido num cómodo da casa do trabalhador remoto que de modo algum constitui uma extensão do local de trabalho onde habitualmente labora, ou seja, a estrutura de produção do empregador.

Mas, por outro lado, em sua exacta determinação não está aqui proclamada uma transferência (ainda que temporária) em sua expressão técnico-laboral, nos termos constantes no n.º 1, artigo 78º da LGT.

Por isso, a esse respeito não há como seguir o regime comum cujos pressupostos encontram-se justificados no n.º 1, artigo 78º e no n.º 1, artigo 79º, ambos da LGT, ou em razão de uma hecatombe financeira mundial, ou ainda por força de apocalipse ecológico, mas antes pela enigmática situação resultante de uma pandemia que impede a mobilidade e exige o isolamento humano, ou melhor, o inexorável recolhimento em casa, matéria que começou por ser ensaiada em termos normativos no Decreto Legislativo Provisório n.º 1/20, de 18 de Março, e depois tratada com mais pormenores nos

diplomas que documentam as situações de emergência e de calamidade pública.

Para lá disso, em sede dos requisitos previstos para o trabalho em domicílio, já ficou clara a exigência de mútuo acordo. Todavia, parece que nem sempre assim considera o legislador, pois ao determinar a dispensa temporária dos trabalhadores sujeitos a protecção especial ou noutras vezes por residirem em áreas sob cerca ou cordão sanitário, impõe que eles sejam “submetidos ao regime de trabalho em domicílio” (n.º (s) 1, 2, artigo 15º do Decreto Presidencial n.º 142/20 e n.º (s) 1, 2, artigo 13º do Decreto Presidencial n.º 212/20, 7 de Agosto). Ora isso faz ver que o mútuo acordo aqui é afastado, mas também não há como uma ou outra parte recusar a sujeição ao trabalho em domicílio, o que sempre pode descambar para o teletrabalho por estarmos diante de trabalhadores vulneráveis por integrarem grupos de risco ou numa situação cujo receituário é a cerca para salvaguarda da saúde pública, vedando-se assim aplicar-lhes o regime presencial, mesmo através de qualquer uma das variantes das escalas de rotatividade do pessoal, o que leva a dar causa à adesão obrigatória ao regime do trabalho em domicílio, possivelmente na vertente de teletrabalho³⁹ (cada empregador cria a forma de operar), se as condições permitirem, mas sem deixar de ter em conta que a sua adopção,

³⁹ Temos de admitir que o teletrabalho por vezes é obstaculizado pelas gerações mais velhas, pois o subconsciente não aceita placidamente rápidas mudanças (substituição da presença física pelas ligações electrónicas), e capacidade operativa tende a descer diante de novas experiências no campo das relações laborais, sobretudo pelo baixo nível de literacia digital e de competências básicas necessárias.

antes mais, deve ser humanamente viável e só depois economicamente aceitável.

O retorno ao trabalho presencial para qualquer trabalhador que cumpre a jornada de trabalho em casa, não tem prazo marcado, estando assim dependente do término das medidas de restrições e o regresso a uma normalidade incerta, ficando assim claro que se desconhece o seu final, pois esta correlação torna prematuro fixar um prazo. Resta saber se na prática a relação de emprego tenderá a manter-se em modo de teletrabalho, mesmo que seja alternado, nomeadamente, com gestantes, trabalhadores com filhos de tenra idade e pessoas com deficiência, embora não haja regras específicas formalmente contidas em apropriado diploma legal.

7. O desempenho laboral à distância com recurso à telemática e as redundâncias associadas

Pelo facto de se terem adoptado, no cenário laboral angolano, novas regras sem um enquadramento pormenorizado em sede própria, já vai contudo dando sinais de que se assiste a sugestivas transformações em sentido de, no futuro, inaugurar-se a era do teletrabalho com uma base legal disposta em instrumento jurídico que regule as relações sujeitas à sua disciplina, através de um corpo de normas apropriado.

Com efeito, já sopram ventos nesse sentido, embora seja verdade que ainda nos encontramos numa fase infantil, mas percebe-se que a sua implementação traria um favorável progresso ao Direito do trabalho, embora sem dúvida longe de se exagerar ao ponto de

tornar caduco o trabalho presencial. O que apenas se intui, advém do facto de se ter entrado numa fase em que as sociedades pró-industriais já vão definindo e precisando os termos e direcções da institucionalização do teletrabalho, porém isso não constitui razão para considerar que o trabalho de ordem presencial entrou em agonia ou estertor, ou alcançou uma decrepitude, pois apenas estamos a favorecer um melhor emprego das novas tecnologias no largo sector laboral, como uma manifestação da sua moderna vitalidade, cuja incidência é particularmente acentuada nos países mais evoluídos, mas com claro influxo nos países periféricos e também nos mais afastados.

Todavia, logo se percebe que muito vai mudar na vida económica e laboral com as novas experiências saídas do dantesco ou pavoroso cenário pandémico, mas, insiste-se, isso não obsta nem vai ao ponto de afastar a forma de organização do trabalho presencial, antes mostra-se necessário fazer a justa conciliação, pois de certa maneira e sob inúmeros aspectos, no terreno prático da actual realidade onde os dias vão sendo cada vez mais digitais e a competitividade força seguir novas tendências, crê-se que o teletrabalho pode impedir ou atenuar a destruição estrutural das empresas ou o seu encerramento, possibilitando por via dessa opção menos gastos ou a hipótese delas se manterem viáveis com menos trabalhadores, muito particularmente naquelas funções compatíveis com o trabalho remoto.

Por certo, são medidas que possibilitam mitigar os efeitos resultantes da quebra do trabalho presencial, mas em suas malhas o teletrabalho também faz transparecer uma alarmante realidade,

pois no futuro próximo a nova feição do vínculo laboral poderá integrar um repositório de dispositivos relacionados com a contratação alargada de profissionais residentes noutros países que desenvolverão as suas actividades remotamente⁴⁰, embora de maneira tímida não passe despercebida, nos presentes dias, o desenvolvimento desta opção em empresas de acentuada referência, ou de actividade económica de maior referência, uma áspera realidade para os países de fraco desenvolvimento económico-social, levando assim a projectar a ideia de que o teletrabalho vai para além dos limites do contexto local e, sob esse aspecto, até pode ser penoso para os países de fraca base económica por conduzir à arrecadação de um volume menor de receitas da tributação na área do trabalho.

De qualquer modo, e como é claro de supor, não se pode virar a cara à nova realidade, já que as mudanças por certo trazem consigo aspectos com um sentido positivo, ainda que se abram no seu caminho certas repercussões, algumas por vezes dolorosas, mas por certo não podemos desligar-nos da ascensão da alta tecnologia aplicável aos domínios da vida laboral, mais ainda quando se vive tempos duros, ansiosos, mas também cercados de novas experiências que exigem renovação das aprendizagens e melhor análise dos erros ou incorreções, muitas vezes já muito enraizados e com efeitos negativos sem conto, apelando-se assim, na vida económica, ao engenho e habilidade humanas para torpedear ou apoucar os

⁴⁰ Nesse sentido, Jean-Emmanuel Ray, *De la question sociale du XXIe siècle au télétravail*, Dr. Soc. 2018, p. 52.

obstáculos, num ensaio para este novo formato de trabalho, cujo rastilho já se encontra aceso.

À luz deste entendimento, justifica voltar a referir que a adopção do teletrabalho pode atenuar os males ligados ao brusco ou massivo desemprego (talvez mantê-lo nos limites do razoável), abrindo assim a hipótese, ao menos no cenário nacional (rodeado da já conhecida baixa produtividade, fraca concorrência e da concentração das empresas economicamente mais fortes na capital do país⁴¹), das entidades empresarias muito pequenas ou não, atenuarem os custos do emprego presencial (habitualmente as micro e pequenas empresas funcionam com baixas poupanças), fazendo então sentido dizer que o trabalho remoto tende a contornar a subutilização da força de trabalho⁴², além de conduzir a maior flexibilidade e

⁴¹ No cenário angolano, segundo o Fundo Monetário Internacional, há ainda a agravante de aproximadamente 60% do PIB ser realizado por actividades informais. Na generalidade são actividades de pequena escala, com organização rudimentar e destinadas à manutenção da vida familiar (algumas em situação miserável), sendo esta quanto a nós a principal preocupação e não a fuga ao pagamento de impostos por pequenos entes não cadastrados e inscritos. Para acompanhar a realidade vivida em torno do sector informal e encontrar medidas tendentes a superar os efeitos adversos na economia, criou-se o Observatório sobre a Informalidade que visa apreciar as distintas políticas ligadas ao combate à pobreza, melhoria das condições de vida na zona rural, desenvolvimento do comércio rural e impacto na redução da informalidade. Cfr., Jornal de Angola, Ano 45, n.º 160, terça-feira, 28 de Julho de 2020, p. 2.

⁴² Num exame à nossa realidade, consideramos difícil conhecer a nossa taxa de subutilização do trabalho, em razão dos próprios obstáculos resultantes da informalidade (muitas pessoas fora do mercado formal de trabalho, periferias urbanas cercadas ou apinhadas de informalidade, alcançando uma cifra próxima dos sete milhões de indivíduos, ou seja, 72% de pessoas integradas no sector informal, segundo dados do Instituto Nacional de Estatística divulgados no Jornal de Angola, Ano 45, n.º 16113, 14 de Setembro de 2020, sexta-feira, p. 8), já que ela agrega não só a população desempregada, mas também em subemprego a tempo parcial, os inativos à procura de emprego mas não disponíveis para trabalhar e os inativos disponíveis mas que não procuram emprego. Em torno dessa matéria, lembramos que a OIT classifica o desempregado segundo um critério que pressupõe três requisitos de forma cumulativa: não ter trabalho remunerado, ter procurado

celeridade na tomada de decisões, afastando ou cortando de frente possíveis procedimentos longos e muito burocráticos (geralmente, tende-se a ser mais sucinto, mais objetivo, ou seja, menos propenso a divagações) e assim aumentar a eficácia das reuniões sem o envolvimento presencial, com vista a facilitar a tomada de medidas mais pontuais sobre aspectos de natureza laboral ou ligados às exigências empresariais, como soluções capazes de auxiliar a responder às dificuldades surgidas no mercado e mesmo no domínio dos constrangimentos resultantes do isolamento social em larga escala por força de diferentes ocorrências naturais.

Não se pode assim recusar que o teletrabalho decerto mostra-se propício a manter a máquina empresarial em funcionamento com menos custos de tesouraria, porquanto apenas tende a dispendir gastos com as ferramentas telemáticas e as ligações electrónicas, mas também tem de se levar em conta as vantagens para o trabalhador remoto e para a comunidade em geral⁴³, pois em muitos casos não circula nas rodovias em veículo próprio ou da empresa, dando razão para menos gastos de combustíveis ou tempos de viagens por vezes arrasantes (o teletrabalhador conserva energias que poderia dispendir nas suas deslocações), propendendo assim a melhorar as suas poupanças, mas também tende a assegurar um menor volume de tráfego rodoviário e ferroviário, além de reduzir o número de pessoas nas áreas urbanas consideradas muito populosas, criar condições para mais lugares de estacionamento nesses locais,

activamente emprego, remunerado ou não, no período de referência ou nas três semanas anteriores e estar disponível para trabalhar.

⁴³ Em torno do assunto, cfr., Guilherme Machado Dray, Teletrabalho, Sociedade da Informação e Direito, *in* Pedro Romano Martinez (Coord.), Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Coimbra, Almedina, vol. III, p. 271.

impulsionar a hipótese das habitações residenciais ficarem mais distantes dos centros de forte concentração populacional onde se localizam os serviços administrativos, comerciais, profissionais, educacionais, culturais, entre outros, e assim contribuir para um melhor ambiente ecológico, parecendo-nos que o trabalho à distância coincide com o procurado momento refundacional da protecção dos ecossistemas no planeta.

Todavia, não se recusa que o teletrabalho tem a sua delicadeza, pois em seu contexto mais abrangente podem todos estes aspectos coexistirem com um lado sombrio que vale ter em elevada conta, se pensarmos que a dependência da internet cria inúmeras oportunidades ao cibercrime que no panorama actual apresenta mudanças nos padrões de fraude electrónica, nomeadamente, a subtração ilícita de imagens, a introdução de vírus informáticos com vista a fragilizar as infraestruturas básicas, entre outras indevidas condutas que só podem ser neutralizadas através de sistemas de segurança actualizados.

A par disso, no plano individual o teletrabalho mostra-se propício a colidir com a nossa natureza de ser social, ainda que seja em época de pandemia de solidão pretensamente temporária, pois não se conhece a sua prévia duração. Nesta lógica, há o risco do teletrabalhador desligar-se da comunidade e assim potenciar o nascimento de sentimentos excessivamente individualistas, distanciando-se do envolvimento emocional e afectivo, em termos de torná-lo menos humano, alheando-se deste modo da necessária convivência e certamente das experiências da vida comunitária por via de condutas capazes de apoucar o sentido de humanidade

grandemente construído pelo contacto visual, o contacto presencial ou social com as pessoas, algo distante de se obter através das experiências com o ecrã do computador.

Com efeito, o trabalho em domicílio ainda que seja em moldes de teletrabalho, obscurece-se a possibilidade das pessoas se misturem, estarem juntas, aumentar a entreaajuda, conformar os laços e sinergias com os colegas e mesmo com a comunidade em geral, dificultando a imprescindível interação humana, e deste modo enfraquece o padrão natural de ligação das pessoas, ou seja, há razões para assumir que a sensação de isolamento torna as pessoas menos saudáveis.

Reconhece-se, contudo, que estes males não são apenas angolanos, advêm da insegurança da própria época em que vivemos em muita larga parte do planeta, bem se compreendendo que a nossa evolução não teria acontecido se, no passado longínquo, não tivéssemos formado comunidades humanas.

Justifica-se então admitir que o isolamento, generalizado ou não, é o pior para a espécie humana, porquanto estamos ligados uns aos outros e com a perda do sentido de comunidade em avantajada escala, tendemos a entrar em depressão, com perturbações de humor, afectações da paciência, crises de ansiedade, exaustão, além de nos tornarmos gradualmente sedentários, com graves implicações físicas e psicológicas, embora se possa até considerar as condutas atenuadoras desenvolvidas neste período pandémico como forma de manter um nível de capacidades corpóreas e intelectuais medianas (apontam-se as actividades divulgadas por via da internet para serem exercidas em casa, como o ioga, a meditação, a culinária, entre

outras). Por tal, ainda que o trabalho à distância se prenda, entre nós, ao período pandêmico, já se levantam as mãos ao céu em aflição no seio muitas famílias, e isso deixa o seu rasto particularmente no equilíbrio da relação conjugal ou marital e nos aspectos respeitantes à familiaridade em geral⁴⁴.

Noutro plano, dentro da técnica laboral reconhece-se, na prática, a tendência para um maior grau de autonomia do trabalhador remoto por não partilhar o mesmo espaço de trabalho, particularmente quando a sua conexão não é permanente (ou seja, dentro dos limites do horário laboral); contudo, isso exige deste sujeito um nível de reforçada responsabilização com o trabalho por envolver uma intensidade menor de controlo e direcção⁴⁵, todavia com o perigo da crescente dificuldade em apartar o tempo de

⁴⁴ Com efeito, temos de admitir esta realidade no nosso contexto, sendo imperativo adoptar novas dinâmicas familiares em sentido de se fazerem acertos entre os casais para decidirem como laborar em teletrabalho quando um ou ambos seguem esse modo de desempenho laboral, com vista a evitarem-se constrangimentos e rupturas familiares, que a final também afectam os respectivos vínculos de trabalho. Na verdade, quando o teletrabalho se apresenta muito enredado na vida diária das pessoas, acabamos por ter dificuldades em separar a vida profissional da vida familiar, e muitas vezes nem disso os teletrabalhadores se apercebem, levando a ocuparem-se de maneira plena com as tarefas profissionais, tornando assim o nível de isolamento mais elevado. Todas estas realidades tornam-se mais preocupantes, quando as pessoas vivem comprimidas numa área habitacional reduzida, ou vivem no seio de uma família alargada, sendo também um sério problema aqueles casos em que a mulher estando em casa, o primeiro emprego é ser mãe, fazendo com que a lida doméstica se misture imenso com as responsabilidades profissionais, uma situação que exige esforços redobrados.

⁴⁵ Por certo o poder directivo à distância pode sofrer alguma mitigação, mas as modernas tecnologias de controle possibilitam a fiscalização e o monitoramento remoto da actividade do teletrabalhador. Sobre o assunto, em sede da subordinação jurídica, cfr. Jorge Luiz Souto Maior, *Relação de Emprego e Direito do Trabalho*, LTR Fevereiro de 2007, p. 42 e ss.; Walküre Lopes Ribeiro da Silva, *Revisão dogmática da subordinação diante das transformações do mundo de trabalho*. Revista do Advogado, São Paulo, V. 26, n.º 3, 88, pp. 83-99, Julho de 2006.

trabalho das outras actividades essenciais à vida do trabalhador, acabando por apoucar os períodos reservados ao descanso e assim a não aliviar a fadiga nem a recuperar energias para a continuidade do desempenho profissional - o direito ao descanso é vital à sanidade humana, mostrando-se imperioso diferenciar o tempo de trabalho profissional e o tempo pessoal, particularmente quando se desenvolve *on line* -, matérias por sinal desatendida entre nós por ausência de regulação do exercício desta variante de trabalho, mas cuja sensibilidade é reconhecida, por exemplo, no ordenamento jurídico português quando exige como menção expressa no contrato a “indicação do período normal de trabalho” (al. c), n.º 4, artigo 166º da Lei n.º 120/2015), ou no Código de Trabalho francês que vai mais longe quando determina a necessidade de se fixarem os critérios de controle da actividade em teletrabalho e os períodos durante a actividade laboral que o empregador pode contactar com o trabalhador, *article* L1222-9, II, 3º e 4º.

Permeado neste espírito, tem ainda de se dizer que constitui uma inegável realidade, a importância de se exigir do teletrabalhador um adicional grau de confiança na relação com as equipas ou grupos de trabalho nos quais se integra, fazendo acreditar nas suas competências (mostra-se necessário desenvolver uma cultura de equipa), nas informações transmitidas e na sua capacidade de liderança, se for o caso, concentrando-se à volta disso as características para dirigir e chefiar colegas no ordem organizacional que lhe confere tal autoridade.

Enlaçado nisso, não há como desprezar o necessário domínio da língua (ortografia, gramática, concordância entre frases), pois o

desempenho não se resume a introduzir dados no sistema, mas também informações e comandos que mal redigidos podem trazer conseqüências lastimáveis.

8. Derradeiras considerações

Tudo quanto se disse atrás parece justificar dizer que o teletrabalho, no contexto do trabalho em domicílio, constitui um *puzzle* que é preciso montar para não se tornar em mais uma anomalia no nosso contexto actual, com óbvios impactos desfavoráveis no mercado de trabalho.

Por outro lado, mesmo num cenário sem pandemia há razões sensatas para admitir o teletrabalho na nossa ordem jurídico-laboral, com uma fisionomia conjugada entre o trabalho presencial e o trabalho operado à distância através do recurso às tecnologias de informação e comunicação⁴⁶, com vista a não desfigurar, com o andar do tempo, a normalidade da vida comunitária e as relações sociais e assim constituir um elemento de tensão com efeitos drásticos no nosso estilo de vida, quer sob a cobertura ou não de eventuais confinamentos sem fim à vista.

⁴⁶ Na verdade, considera-se essencial a combinação entre o teletrabalho e o trabalho presencial, com vista a afastar o isolamento extremo do teletrabalhador, sendo de ver que a convivência entre colegas fortalece as relações sociais e o espírito de colectividade. Nesse sentido, Christophe Dejours/Isabelle Gernet, *Travail, subjectivité et confiance*, *Nouvelle revue de psychosociologie*, n.º 13, pp. 75-91, 2012, in www.cair.info/revue-nouvelle-revue-de-psychosociologie (acedido em 22 de Agosto de 2020). Noutro plano, temos de admitir que a realização de negócios através do uso das novas tecnologias, constituem o motor de transformações na actualidade. Nesse sentido, J. Martins, D. Gomes e C. Santos, *A Era do Trabalho*, in *Human with Smart Techonology*, MBA para Gestores e Engenheiros, Edições Sílabo Lda, 2019, p. 13 ss.

Deste modo, a emblemática relação presencial no quotidiano laboral ainda se mantém o nosso passaporte para a manutenção com verdadeiro significado do nosso modelo sócio-cultural resultante de acidentada evolução histórica, mas de modo algum o teletrabalho pode ser retirado das equações laborais na ordem económica contemporânea, pela simples consideração de que as ferramentas digitais já não podem ser vistas tão só como comodidades, mas também como puros instrumentos de trabalho.

Neste sentido, há de se perceber que já se encontram abertas as grandes vias para se ter em elevada conta a existência de largo terreno para acolher o teletrabalho, mas obviamente sem desfazer o acentuado peso do formato presencial de execução das actividades laborais, podendo-se assim assumir que o modelo híbrido e suficientemente flexível deve ainda ser por inúmeros anos a solução triunfante, embora se vá admitindo a queda paulatina do trabalho presencial no curso dos tempos no domínio de novas ou renovadas profissões, em virtude da ascensão cada vez mais acentuada da alta tecnologia digital⁴⁷, parecendo-nos já haver a necessidade de ir ensaiando a introdução gradual de uma porção importante de normas laborais que correspondam com a construção do ambiente virtual tão vivo no cenário contemporâneo.

⁴⁷ Nesse sentido, cfr., G. Leonhard, *Technology vs Humanity, the coming Clash Between Man and Machine*, Reino Unido, Fast Futuro Publishing, Ltd, 2016, p. 653.

Bibliografia

AMADO, José Leal/VICENTE, Joana Nunes - Contrato de trabalho intermitente, XI-XII Congresso Nacional de Direito do Trabalho - Memórias, Almedina, Coimbra, 2009.

AMADO, João Leal - Contrato de Trabalho, Noções Básicas, Coimbra, Almedina, 2016.

ASCENSÃO, José de Oliveira, Estudos sobre o Direito da Internet e a Sociedade de Informação, Coimbra, 2001.

DEJOURS, Christophe/GERNET, Isabelle, Travail, subjectivité et confiance, Nouvelle revue de psychosociologie, n.º 13, *in* www.cair.info/revue-nouvelle-revue.

DRAY, Guilherme Machado, Teletrabalho, Pedro Romano Martinez (Coord.), Estudos do Instituto do Direito do Trabalho, Coimbra, Almedina, 2002.

FERNANDES, António Monteiro, Direito do Trabalho, 18º Edição, Coimbra, Almedina, 2017.

FREITAS, Ives Faiad, Teletrabalhador e a configuração do vínculo empregatício: análise das teorias da parassubordinação e da subordinação estrutural, *in* Âmbito Jurídico, Rio Grande, XV, n. 100, maio 2012; www.ambito-juridico.com.br.

IPPOLITO, Carlo Sarzana di/Ippolito, Fulvio Sarzana di S., Profili giuridica del commercio via internet, 1999, António Pinto Monteiro (coord.) et al., As Telecomunicações e o Direito nas Sociedades de Informação, *in* Direito na Sociedade de Informação, Edições Almedina, Abril, 2000.

LAMBELHO, Ana/GONÇALVES, Luísa Andias - Direito do Trabalho, Da Teoria à Prática, Lisboa, Rei dos Livros, 2017.

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, Direito do Trabalho, 2ª Edição, 2013, Almedina.

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, Direito do Trabalho de Angola, 2013, 2ª Edição, Almedina.

MAIOR, Jorge Luiz Souto - Relação de Emprego e Direito do Trabalho, LTR Fevereiro de 2007.

MARINO, V. D., The High Road to Teleworking, Geneva, 2001.

MARQUES, Garcia/Martins, Lourenço, Direito de informática, Coimbra, Almedina, 2000.

MARTINS, J./Gomes D./Santos C., A Era do Trabalho, *in* Human with Smart Techonology, MBA para Gestores e Engenheiros, Edições Sílabo Lda, 2019.

MARTINEZ, Pedro Romano, Direito do Trabalho, 8ª Edição, Almedina, 2017.

PEREIRA, Joel Ramos, Direito da Internet e Comércio Electrónico, Quid Juris, 2001.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, Direito do Trabalho, Dogmática Geral, Coimbra, Almedina, 2005.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma Direito do Trabalho, II, Situações Laborais Individuais, 2ª Edição, Coimbra, Almedina, 2008.

RAY, Jean-Emmanuel, De la question sociale du XXle siècle au travail, Dr. Soc., 2018.

ROUDIL, Albert, Le droit du travail au regarde de l' informatisation, DS, 1981.

SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da - Revisão dogmática da subordinação diante das transformações do mundo de trabalho. Revista do Advogado, São Paulo, V. 26, n.º 3, 88, pp. 83-99, Julho de 2006.

VENEZIANI, Bruno, Nuove tecnologie e contratto di lavoro: profili di diritto comparato, DLRI, 1987, I.

WWW.IDT.FDULISBOA.PT



REVISTA INTERNACIONAL DE
DIREITO DO TRABALHO

idt

Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa