



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Acidentes de Trabalho e Teletrabalho

Bárbara Ribeiro Seabra

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho

Orientadora:

Doutora Maria Luísa Teixeira Alves, Professora Auxiliar do ISCTE-IUL

Outubro, 2022



CIÊNCIAS SOCIAIS
E HUMANAS

Departamento de Economia Política

Acidentes de Trabalho e Teletrabalho

Bárbara Ribeiro Seabra

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho

Orientadora:

Doutora Maria Luísa Teixeira Alves, Professora Auxiliar do ISCTE-IUL

Outubro, 2022

Dedico este trabalho aos meus familiares e amigos, pelo apoio incondicional ao longo do meu percurso académico. Pela presença constante e por me manterem sempre prudente nos momentos mais adversos.

Agradecimento

À Dr.^a Maria Luísa Alves, orientadora da tese, por ter aceite fazer parte deste projeto e por toda a confiança transmitida desde o primeiro momento. Por todos os valorosos esclarecimentos prestados, críticas e conselhos.

Aos meus pais, por tudo que fizeram por mim desde o início do meu trajeto académico e por todos os valores que me transmitem.

Ao meu namorado, Karim, pelo apoio e compreensão durante toda esta fase e pela ajuda preciosa nos momentos mais difíceis.

À minha família e aos meus amigos, que me incentivaram todos os dias a fazer ainda mais e melhor e que estiveram sempre presentes quando mais precisei.

Resumo

O teletrabalho é uma modalidade de prestação de trabalho que já se encontrava prevista no nosso Código do Trabalho. A chegada da pandemia Covid-19 obrigou as organizações a encontrar alternativas para manter as organizações no ativo, sendo uma destas o recurso ao teletrabalho.

De uma forma genérica, entende-se como acidente de trabalho o que ocorra durante o tempo e no local de trabalho, que produza uma lesão corporal, perturbação funcional ou uma doença e que, por sua vez, se traduza num dano, ou seja, na diminuição da capacidade de trabalho, de ganho ou na morte. O legislador português preocupou-se em conferir ao trabalhador, vítima de acidente de trabalho, o direito à reparação pelos danos resultantes do infortúnio laboral.

Deste modo, com a exigente adaptação laboral ao inesperado contexto pandémico, surgem alguns debates quanto à sua qualificação do ponto de vista conceptual.

Partindo da realidade acima descrita, e demonstrando-se a pertinência do estudo, com esta dissertação pretende-se clarificar determinadas nuances que emergem do conceito de acidente de trabalho e nas causas de exclusão da responsabilidade do empregador, com consulta à reduzida doutrina nacional e às posições jurisprudenciais controversas.

Para a realização deste estudo, teve-se por base uma pormenorizada e atenta leitura bibliográfica e documental, cuja consulta e recolha de informações foi concretizada tendo por base obras publicadas, revistas, publicações periódicas, artigos científicos, monografias, dissertações e palestras.

Esta dissertação evidencia que ainda existe um longo caminho no sentido do desenvolvimento de um regime jurídico capaz de responder às necessidades do trabalhador.

Palavras-chave: Acidentes de trabalho; Teletrabalho; Covid-19;

JEL Classification System Codes: K31 - Labor Law; K12 - Contract Law

Abstract

Telework is a way of providing work that was already provided for in our Labor Code. The arrival of the Covid-19 pandemic forced organizations to find alternatives to keep them in business, one of these solutions was the being of the use of telework.

Generally speaking, an accident at work is understood to be that which occurs during working hours and at the workplace, which produces a bodily injury, functional disorder or illness and which, in turn, results in an injury, i.e. a decrease in working, earning capacity or death. The Portuguese legislature was concerned with conferring upon the worker, the victim of an accident at work, the right to compensation for damages resulting from a work-related injury.

Thus, with the demanding labor adaptation to the unexpected pandemic context, some debates arise as to its qualification from the conceptual point of view.

Starting from the reality described above, and demonstrating the relevance of the study, this dissertation aims to clarify certain doubts that emerge from the concept of work accident and the causes of exclusion of employer liability, consulting the reduced national doctrine and controversial jurisprudential positions.

In order to carry out this study, a detailed and attentive bibliographical and documental reading was made, whose consultation and collection of information was based on published works, magazines, periodicals, scientific articles, monographs, dissertations, and lectures.

This dissertation shows that there is still a long way to go towards the development of a legal regime capable of responding to the worker's needs.

Keywords: Accidents at Work; Telework; Covid-19;

JEL Classification System Codes: K31 - Labor Law; K12 - Contract Law

Siglas e Abreviaturas

Ac. – Acórdão;

Art.º – Artigo;

CDFUE – Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia;

CC – Código Civil;

CRP – Constituição da República Portuguesa;

CT – Código do Trabalho;

LAT – Lei dos Acidentes de Trabalho;

LGSS – Ley General de La Seguridad Social;

OIT – Organização Internacional do Trabalho;

OMS – Organização Mundial de Saúde;

RRATDP – Regime de Reparação de Acidentes de Trabalho e de Doenças Profissionais;

STJ – Supremo Tribunal de Justiça;

TRC – Tribunal da Relação de Coimbra;

TRG – Tribunal da Relação de Guimarães;

TRL – Tribunal da Relação de Lisboa;

TRP – Tribunal da Relação do Porto;

UE – União Europeia.

Índice

Dedicatória	i
Agradecimento	iii
Resumo	v
Abstract	vii
Lista de Abreviaturas	ix
Capítulo 1. Introdução	1
Capítulo 2. Revisão da Literatura	3
2.1. Enquadramento Legal e Fundamento dos Acidentes de Trabalho e Teletrabalho	3
Capítulo 3. Noção de Acidente de Trabalho – Enquadramento, Características e Pressupostos	5
3.1. Breve Evolução Histórica	5
3.2. Conceito e Elementos Caracterizadores	7
3.2.1. Critério Subjetivo	11
3.2.2. Critério Geográfico – Local de Trabalho	12
3.2.3. Critério Temporal – Tempo de Trabalho	13
3.2.4. Critério do Dano e Nexo de Causalidade	14
3.3. Extensão do Conceito de Acidente de Trabalho: Acidente de Trabalho <i>In Itinere</i>	16
3.4. A Descaracterização dos Acidentes de Trabalho	19
Capítulo 4. Enquadramento Legal do Regime de Teletrabalho	27
4.1. Definição e Origem	27
4.2. Acordo Quadro-Europeu	28
4.3. Regulamentação do Teletrabalho no Direito Português	29
4.4. Modalidades do Teletrabalho Subordinado	32
4.4.1. Teletrabalho no Domicílio	33
4.4.2. Teletrabalho nos Telecentros	34
4.4.3. Teletrabalho Móvel	34
4.4.4. Teletrabalho <i>Online</i> e <i>Offline</i>	35
4.5. Regime Especial de Teletrabalho na Pandemia pela Covid-19	35
Capítulo 5. Acidentes de Trabalho e Teletrabalho: Questões objeto de Debate	39
5.1. Local de Trabalho Previsto no Acordo de Teletrabalho	39
5.1.2. A Tutela da Privacidade	42
5.2. Acidentes de Trabalho no Local de Teletrabalho	43

5.3. Analogia com os Acidentes <i>In Itinere</i>	45
5.4. Acidentes de Trabalho e Teletrabalho no Ordenamento Espanhol	50
Capítulo 6. Conclusões	57
Referências Bibliográficas	59

CAPÍTULO 1

Introdução

A Revolução Industrial, que resultou na adoção de ambientes fabris repletos de maquinaria, trouxe consigo um aumento dos perigos provenientes do ambiente laboral. Como tal, esta nova realidade levou à necessidade de uma alteração e maior preocupação com a reparação dos danos sofridos pelo trabalhador.

Atualmente, os objetivos laborais de incremento da produtividade e da competitividade têm desafiado o mundo empresarial, fazendo com que haja um aumento da exposição diária de riscos, contribuindo para o aumento de infortúnios laborais.

Em Portugal, tal como em outros países, no último século, tem-se assistido a um grande debate sobre o regime jurídico de reparação dos acidentes de trabalho, de modo que se consiga dar resposta a todos os interesses dos trabalhadores sinistrados. Todavia, a evolução do regime jurídico de reparação dos acidentes de trabalho ainda não está concluída, já que se mantém um longo caminho a percorrer, devido às fragilidades do regime de reparação dos acidentes de trabalho, fragilidades essas particularmente evidentes quando abordamos as situações referentes a acidentes de trabalho ocorridos por trabalhadores que se encontram na modalidade de teletrabalho.

O teletrabalho é uma modalidade de prestação de trabalho que já se encontrava prevista no nosso Código do Trabalho desde 2003, apesar de o recurso ao mesmo ser residual até há relativamente pouco tempo. O auge do recurso a esta modalidade surgiu, a partir de março de 2020. Por força das medidas mitigatórias de propagação da Covid-19, verificou-se uma revolução nesta matéria, quando os trabalhadores passaram a laborar à distância, trazendo assim o teletrabalho para a ribalta.

Com base neste pressuposto e consultando a base de dados da Eurostat¹, verificamos que o número de trabalhadores que se encontravam a trabalhar a partir de casa, antes do surto da Covid-19, já vinha a aumentar, ainda que de forma muito gradual. Nestas estatísticas, destacam-se os Países Baixos, o Luxemburgo e a Finlândia, que desde muito cedo sempre tiveram uma percentagem mais elevada de trabalhadores a laborar à distância. A título de exemplo, em 2013, a média dos países pertencentes à União Europeia (UE) que trabalhava à distância era de 4,9%, enquanto nestes países, quando considerados individualmente, já eram apresentadas percentagens acima dos 10%.

¹ Eurostat. (2021). *Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status (%)*. Disponível em: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ehomp [Consultado em 19/05/2022].

Em 2019, antes do contexto pandémico, apenas 5,4% dos empregados na UE trabalhavam habitualmente a partir de casa. Esta percentagem aumentou mais do dobro de um ano para o outro. Atualmente a percentagem de trabalhadores que, na UE, trabalha habitualmente em casa é de 12.0%. Neste campo, cumpre ainda referir, a título de curiosidade, que os países anteriormente mencionados, em particular, o Luxemburgo e a Finlândia, quando considerados individualmente, já em 2020 apresentavam percentagens na ordem dos 23%, representando, portanto, um diferente paradigma face aos demais Estados membros.

Assim, considerando que o teletrabalho é uma realidade que consta na nossa ordem do dia, verifica-se que há uma necessidade de se repensar e refletir sobre as respostas jurídicas que temos atualmente e, designadamente, no que diz respeito às matérias das condições de Saúde e Segurança no Trabalho previstas na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, bem como na proteção em caso de acidente de trabalho que se encontra regulamentada na Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, lei esta que já tem mais de uma década de existência, tendo sido sujeita apenas a uma alteração recente através da Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, de modo a adaptar o conceito de “local de trabalho” ao regime do teletrabalho, questão que abordaremos mais adiante.

Com base no que foi anteriormente mencionado, é de destacar que, recorrendo-se ao teletrabalho, situação em que o trabalhador realiza a sua prestação fora do local tipicamente habitual de trabalho, importa delimitar de forma mais assertiva conceitos tais como, “local de trabalho” e “tempo de trabalho”.

CAPÍTULO 2

Revisão da Literatura

2.1. Enquadramento Legal e Fundamento dos Acidentes de Trabalho e Teletrabalho

Consagra a nossa lei fundamental, no artigo 59.º, n.º 1, alínea f), da Constituição da República Portuguesa (CRP), como direito fundamental de natureza económica, o direito dos trabalhadores à *“assistência e justa reparação, quando vítimas de acidentes de trabalho”*. Procurando densificar tal ditame constitucional, importa relembrar que, no âmbito do Código do Trabalho (CT), designadamente, no seu Capítulo IV, encontra-se regulada a prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais. Em concreto, tal capítulo inicia-se com uma enunciação dos princípios gerais de Segurança e Saúde no Trabalho, passando à estipulação do dever de *“informação, consulta e formação dos trabalhadores”* por parte do empregador no que concerne às matérias de Segurança e Saúde no Trabalho, sendo igualmente regulado o direito dos trabalhadores à reparação de danos emergentes de acidentes de trabalho. Contudo, no tocante à regulamentação de tal prevenção e reparação, refere o artigo 284.º do CT que o disposto neste artigo é regulado em legislação específica. Nesta senda, surge assim, no âmbito da legislação ordinária, a Lei dos Acidentes de Trabalho (LAT), aprovada pela Lei 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o Regime de Reparação de Acidentes de Trabalho e de Doenças Profissionais (RRATDP). Relativamente às matérias de promoção da Saúde e Segurança do Trabalho, estas encontram-se reguladas na também já referida Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

Em matéria de acidentes de trabalho, importa, desde logo, atentar sobre o previsto nos artigos 283.º, n.º 5 do CT e, 79.º da LAT, que regulam a obrigação de o empregador transferir a responsabilidade pela reparação dos danos causados a trabalhadores ao seu serviço, para entidades legalmente autorizadas a realizar esta tipologia de seguro. Ou seja, no caso de ocorrência de um acidente de trabalho, o mesmo não será integrado no âmbito do sistema da segurança social - como sucede com as doenças profissionais - mas sim, no âmbito de um sistema de seguro privado (legalmente obrigatório), cabendo às seguradoras efetuar os respetivos pagamentos correspondentes à indemnização.² No fundo, estamos perante um negócio a favor de terceiros, considerando a preocupação do legislador em estabelecer uma proteção adicional para os trabalhadores e, em

² Ramalho, M. R. P. (2019). *Tratado de Direito do Trabalho – Parte II – Situações Laborais Individuais*. Coimbra: Almedina, p. 770.

assegurar garantia de que os danos e lesões que sofram, enquanto desempenhem a sua atividade profissional, por conta de outrem, sejam comportados. Tal preocupação fica patente se tivermos presente que o legislador previu, inclusivamente, um regime sancionatório próprio, visando tanto as seguradoras como aqueles que são obrigados a contratá-lo.

No que diz respeito ao contrato de trabalho, teremos de ter em atenção as diferentes modalidades que o mesmo pode assumir. Contudo, para o presente estudo, teremos de dar relevância ao que se encontra regulamentado para o trabalhador que realiza a sua prestação contratual em regime de teletrabalho. Deste modo, somos remetidos para os artigos 165.º e seguintes, do CT, onde este regime se encontra consagrado. Não obstante desenvolvermos adiante mais aprofundadamente este tema, cumpre desde já destacar que, tendo em conta o princípio da igualdade, estes trabalhadores têm os mesmos direitos e deveres que os “demais trabalhadores”, designadamente, no que diz respeito a matérias de “...*segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidentes de trabalho*”, conforme disposto no artigo 169.º do CT.

Feito este breve introito e, antes de passarmos ao tema que nos propomos analisar – Acidentes de Trabalho e Teletrabalho –, é relevante proceder a uma análise relativamente à noção de acidente de trabalho.

Noção de Acidente de Trabalho – Enquadramento, Características e Pressupostos

3.1. Breve Evolução Histórica

Desde o tempo das civilizações arcaicas que o mecanismo de indemnização do dano corporal constitui uma preocupação na vertente laboral. A cultura grega, na Antiguidade Clássica, implementou a primeira organização de assistência ao inválido a cargo do Estado. Posteriormente, no tempo de Napoleão, foi instituído um artigo que estabelecia que *“todo o facto do Homem que cause a outrem um dano, obriga aquele por culpa de quem o facto aconteceu, a repará-lo”*.

Porém, foi já no século XIX, durante a Revolução Industrial, que os trâmites jurídicos dos acidentes de trabalho ganharam maior expressão. Tal sucedeu sobretudo, uma vez que, até lá, apenas existia uma preocupação com as necessidades primárias de subsistência e não tanto com a qualidade de vida e outros atuais direitos imateriais. Importa também referir que, nessa altura, entendia-se que as partes do contrato eram iguais e auto-responsáveis, ou seja, os riscos de acidentes eram inerentes à própria prestação de trabalho, pelo que, cabia ao trabalhador, em caso de ocorrência destes, assumi-los, enquanto que relativamente ao empregador, entendia-se que este só devia o pagamento da retribuição ao trabalhador e nada mais. No entanto, com a Revolução Industrial, momento histórico em que se observou uma mecanização do local de trabalho (com um consequente aumento dos riscos indissociáveis da operação de tais máquinas pelos trabalhadores, já que eram frequentemente complexas e de difícil manejo), verificou-se um aumento substancial de acidentes relacionados com a prestação de trabalho, gerando-se, assim, uma preocupação maior em dar à classe trabalhadora condições dignas de prestação de trabalho, designadamente no que diz respeito a matérias de Higiene, Segurança e Saúde no Trabalho, bem como à reparação de danos causados na sequência da prestação de trabalho.³

Em 1884, na Alemanha, a teoria do risco profissional, surgida durante a Revolução Industrial, ganha pela primeira vez expressão legislativa, com a publicação da primeira legislação sobre acidentes de trabalho.⁴ Esta teoria baseia-se no conceito de que a responsabilidade emergente de acidente de

³ Leitão, L. M. T. M. (2001). *A Reparação dos Danos Emergentes de Acidentes de Trabalho – Volume I*. Estudos do Instituto do Direito do Trabalho. Coimbra: Instituto de Direito das Empresas e do Trabalho, p. 537.

⁴ Esta nova teoria foi adotada igualmente na Áustria, com a Lei de 23 de Dezembro 1887, em Itália, com a Lei de 17 de Março de 1898, em França, com a Lei de 9 de Abril de 1898, em Portugal, com a Lei n.º 83 de 24 de Julho de 1913, e em muitos outros países.

trabalho assenta no risco que é inerente ao exercício de toda e qualquer atividade profissional. Nestes pressupostos, se determinada atividade profissional tivesse relação com um risco, bastava comprovar que o acidente de trabalho sucedido se encontrava na esfera desse risco para que fosse devida a respetiva indemnização. Todavia, esta teoria apresentava várias limitações, já que, em caso de acidente, o trabalhador teria de demonstrar que o evento teve como causa um fator ligado ao risco próprio da atividade.

A Lei n.º 83, de 24 de julho de 1913, constitui a primeira lei em Portugal a reconhecer a um conjunto de atividades, a responsabilidade do empregador por acidentes de trabalho. No seu artigo 1.º era reconhecido o direito a assistência clínica, medicamentos e indemnizações aos operários e empregados, ocupados nas fábricas, nos estabelecimentos, serviços ou indústrias, quando fossem vítimas de um acidente de trabalho, sucedido por ocasião do serviço profissional e, em resultado desse serviço. Esta previsão legal, baseada na teoria profissional do risco, destaca a íntima relação existente entre o conceito de acidente e de máquina, na medida em que à máquina é atribuída a presunção de perigo iminente.

Em 1919, a implementação do Decreto n.º 5.637, de 10 de maio, permitiu alargar a responsabilidade pelo risco a diversas atividades profissionais, instituindo também a organização de um sistema de seguro obrigatório contra os infortúnios no trabalho, e criou ainda os Tribunais de Desastres de Trabalho.

A indemnização devida pela incapacidade gerada às vítimas de acidentes de trabalho tornou necessária a criação de um regime capaz de determinar especificamente o valor indemnizatório a atribuir de acordo com as incapacidades. Neste sentido, o Decreto n.º 21978, de 10 de dezembro de 1932, constituiu o primeiro esquema legal de avaliação de incapacidades por acidentes de trabalho.

Posteriormente à teoria do risco profissional, sucedeu a teoria do risco económico ou de autoridade, em resposta à ausência de critérios que justificassem a aplicação da lei a outros casos não abrangidos pela anterior teoria. Por conseguinte, da implementação desta teoria resulta que, o trabalhador que realize a sua atividade ao serviço do empregador, de acordo com os seus interesses, e sofra um acidente neste âmbito, deve ser indemnizado, e a responsabilidade deve incidir sobre aquele que lhe deu ordens e não sobre quem as executou. Na responsabilidade pelos acidentes de trabalho, passam, deste modo, a estar incluídos aspetos que não estavam diretamente ligados à prestação de trabalho, como os casos de acidentes de trajeto (*in itinere*) ou dos acidentes que ocorram durante a fase preparatória do trabalho. Em 1936, a lei n.º 1942 de 27 de julho acolheu o espírito desta teoria, que foi sendo consolidado nos diplomas seguintes, permanecendo na Lei em vigor, e alterada,

em 1965, pela Lei de Bases dos Acidentes de Trabalho (Lei n.º 2127, de 3 de agosto⁵), regulamentada pelo Decreto-Lei n.º 360/71, de 21 de agosto.

Em 1997, em virtude das mais recentes ideologias de proteção que foram surgindo, ocorreu a substituição da referida legislação pela Lei n.º 100/97, de 13 de setembro, regulamentada pelo Decreto-Lei n.º 143/99, de 30 de abril e pelo Decreto-Lei n.º 248/99, de 2 de julho, o qual só entrou em vigor em 2000. Esta lei possibilitou que fossem atribuídas aos sinistrados condições de reparação dos infortúnios laborais, bem como *“a providência da necessária adaptação do regime jurídico à evolução da realidade socio-laboral e ao desenvolvimento de legislação complementar, no âmbito das relações de trabalho, jurisprudência e convenções internacionais sobre a matéria”*.⁶

3.2. Conceito e Elementos Caracterizadores

Para que exista tutela acidentária é fundamental primeiramente proceder à delimitação do respetivo conceito de acidente de trabalho, sendo que o nosso ordenamento optou por proceder a uma definição legal de acidente de trabalho.

Nesta senda, o conceito de acidente de trabalho encontra-se regulado no artigo 8.º da LAT, que refere que *“É acidente de trabalho aquele que se verifique no local e no tempo de trabalho e produza directa ou indirectamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte.”* Da leitura deste preceito, podemos, desde logo, retirar que o nosso legislador optou por não estabelecer uma definição concreta do que considera como acidente de trabalho, pois fez uso da expressão *“aquele que”* para se referir ao *“acidente”*.

Alguns autores, entendem que o conceito de acidente de trabalho é definido de forma redundante, isto é, a lei faz uso da definição deste conceito, através do definido, não sendo dado um conceito naturalístico, permitindo assim que sejam incluídas várias ocorrências que precedem a lesão.⁷ Por sua vez, se estivéssemos perante um entendimento mais rigoroso do conceito de acidente de trabalho, o mesmo não se mostraria como sendo uma solução adequada, já que poderia resultar em

⁵ Leandro, A. E. (1999). *Estudo Comparativo de dois regimes jurídicos de acidentes de trabalho: a Lei 2127 de 21 de agosto de 1965 e a Lei n.º 100/97, de 13 de setembro*. Prontuário de Direito do Trabalho. Lisboa: CEJ, número 58.º, p. 38, considera que a noção de acidente de local de trabalho, prevista atualmente na LAT, é preponderantemente jurídica, contrariamente ao que acontecia na Lei n.º 2127, que apresentava um carácter bastante físico.

⁶ Lemos, M. G. (2011). *Descaracterização dos Acidentes de Trabalho*. Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídicas Empresariais. Lisboa: Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa, Dissertações. p. 18. Disponível em: https://run.unl.pt/bitstream/10362/6903/1/Lemos_2011.PDF [Consultado em 24/07/2022].

⁷ Domingos, M. A. (2007). *Algumas questões relacionadas com o conceito de acidente de trabalho*. Prontuário de Direito do Trabalho. Lisboa: CEJ, números 76-77-78, p. 37 e ss.

situações inflexíveis e não tendo em consideração a imprevisibilidade casuística de cada situação.⁸ Deste modo, a opção tomada pelo legislador teve como intenção adequar a noção de acidente de trabalho à realidade concreta que se analisa casuisticamente, já que, cada vez mais surgem realidades diferentes que podem estar na base do acidente de trabalho, cabendo assim, ao intérprete, proceder a uma análise do que deve ser considerado como acidente de trabalho.

Quanto aos conceitos de local e tempo de trabalho, estes encontram-se definidos no n.º 2 do mesmo artigo. Efetivamente, o nosso legislador deu primazia a dois elementos, designadamente o local e o tempo de trabalho. No entanto, a tutela da responsabilidade acidentária não se pode cingir à verificação destes dois elementos, como iremos ver de seguida.

Analizando o conceito de acidente de trabalho, verificamos que este é pouco rigoroso na sua definição, o que tem levado a uma densificação deste conceito através da nossa jurisprudência e doutrina, ainda que, não exista uma definição consensual. Na origem do conceito de acidente de trabalho, alguns autores entendiam que a visão do acidente de trabalho deveria ser ponderada como uma violação ou lesão do corpo humano⁹, enquanto outros entendiam o acidente como o evento que desencadeia uma lesão, tendo sido esta a posição que prevaleceu no nosso ordenamento. Assinala-se, contudo, que estas duas visões apresentavam alguns denominadores comuns, isto é, apresentavam os acidentes como um acontecimento causado por uma força exterior, súbito, violento e que deveria causar à vítima uma lesão corporal, mental ou uma doença que tivesse como consequência a incapacidade para o trabalho ou, em última instância, a morte.¹⁰

Relativamente à força externa, Júlio Gomes entende que a força exterior não poderá ser considerada como uma característica essencial para a caracterização do acidente de trabalho, tendo em conta que existem acidentes de trabalho que são considerados como tal, apesar de nem sempre existir uma causa externa.¹¹ Exemplo disso mesmo serão os casos de roturas musculares, hérnias, entre outras situações, em que o acidente não resulta de uma causa exterior, mas antes de um esforço que é realizado pelo trabalhador.¹² Vejamos quanto a este ponto a Decisão do STJ (Supremo Tribunal de Justiça) relativa à morte súbita do futebolista Miklos Fehér, jogador do Sport Lisboa e Benfica, que aconteceu durante um jogo de futebol ocorrido em 2004. Neste acórdão, que confirmou a decisão do

⁸ Mendonça, L. S. (2018). *Acidente de Trabalho e Indemnização*. Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídicas Empresariais. Lisboa: FDL. Disponível em: <https://repositorio.ul.pt/handle/10451/37335> [Consultado em 03/07/2022].

⁹ Gomes, J. M. V. (2013). *O Acidente de Trabalho – O Acidente in itinere e a sua descaracterização*. Coimbra: Coimbra Editora, p. 21.

¹⁰ Ibidem.

¹¹ Ibidem, p. 24.

¹² Veja-se neste sentido a decisão proferida no Ac. do TRL, processo n.º 3326/06.1TTLSB.L1-4. Relator: José Feteira. Disponível em: www.dgsi.pt [Consultado em 03/07/2022]. Neste aresto, foi caracterizado como acidente de trabalho o aparecimento de uma hérnia inguinal, quando uma operária, no exercício das suas funções, realizou esforços para pegar num bidão com peso não inferior a 5 kilos.

Tribunal da Relação de Lisboa, entendeu-se que a sua morte configurava um acidente de trabalho. A seguradora alegava que, tendo a morte do atleta ocorrido por uma causa natural, sem a verificação de uma ocorrência externa, a mesma não poderia ser qualificada como um acidente de trabalho. Este Tribunal, em nosso entender bem, entendeu que (apesar de o sinistrado ser portador de uma doença anterior, em concreto, a miocardite hipertrófica) esta condição acabou por se agravar devido ao exercício físico que o sinistrado – no desenvolvimento da sua atividade profissional – se encontrava a desenvolver, levando à verificação da sua morte. Nestes termos, o Tribunal entendeu que a causa externa teve origem num esforço físico desenvolvido em determinado condicionalismo, concluindo este Tribunal que estaríamos face a uma situação configuradora de acidente de trabalho, uma vez que se verificou “*no local, no tempo e por causa do trabalho*”.¹³

No tocante à subitaneidade, esta é a característica que tem tido maior consenso na doutrina e jurisprudência, caracterizando assim o acidente como sendo um acontecimento súbito que deve ocorrer num lapso de tempo curto e limitado. Relativamente a este conceito, e na esteira de Cunha Gonçalves¹⁴, é possível isolar dois elementos subjacentes à subitaneidade: a imprevisão e a limitação temporal. Ou seja, pressupõe-se que o evento seja repentino ou imediato, permitindo assim delimitar o período em que o mesmo ocorreu. Tanto assim é que, é esta característica que permite distinguir um acidente de trabalho de uma doença profissional, uma vez que nesta última se pressupõe uma evolução lenta e progressiva.

Contudo, salienta-se que, no tocante à subitaneidade, verificada na vertente da limitação temporal, não podem ser apenas considerados os eventos de curta duração. Veja-se, neste sentido, o Ac. do STJ de 21.11.2001¹⁵, que considerou como acidente de trabalho a morte de uma trabalhadora que esteve sujeita à manipulação de um componente tóxico durante 2 a 3 horas por semana. Com efeito, refere o sumário desse acórdão que, a “*subitaneidade*” do evento que caracteriza o acidente de trabalho não deve ser entendido em termos absolutos, restringindo-a a factos instantâneos ou a situações momentâneas. Ora, se seguíssemos um entendimento rígido, isto é, interpretando que a subitaneidade teria de ser considerada como um evento instantâneo ou repentino, a situação supra descrita não poderia ser qualificada como um acidente de trabalho, tendo em conta que o episódio que causou a lesão perdurou durante algum tempo.

¹³ Neste sentido, veja-se o artigo da Revista de Imprensa da Ordem dos Advogados. (2011). STJ confirma que morte de Fehér foi acidente de trabalho. Delegação de Almada. Disponível em: http://www.oa.pt/cd/Conteudos/Artigos/detalhe_artigo.aspx?sidc=32580&idc=1365&idsc=31624&ida=112299 [Consultado em 23/07/2022].

¹⁴ Gonçalves, L. C. (1939). *Responsabilidade Civil pelos Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais*. Coimbra: Coimbra Editora, p. 31.

¹⁵ Ac. do STJ, processo n.º 01S1591. Relator: Mário Torres. Disponível em: www.dgsi.pt [Consultado em 23/07/2022].

No que diz respeito ao critério violento da lesão, temos de ter em consideração que existem efetivamente situações em que existe uma causa violenta que desencadeou o evento da lesão. Contudo, não podemos igualmente considerar este critério como essencial para uma caracterização de um acidente de trabalho, tendo em conta que podem existir situações em que não houve um contacto violento, mas em que, contudo, se verifica uma conjugação de fatores que poderá ter dado origem a um acidente, como por exemplo a inalação de componentes tóxicos que vimos no caso *supra*.¹⁶ Assim, seguindo a posição adotada por Júlio Gomes, não será necessário a existência de um requisito de violência no acidente, para que este seja qualificado como de trabalho.¹⁷

Por último, no que diz respeito à ocorrência de uma lesão, para Júlio Gomes, a ocorrência de um acidente de trabalho depende da verificação de uma lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho, ou a morte do trabalhador, nos termos do artigo 8.º, n.º 1 da LAT. Para este autor, se da lesão não acarretar uma perda na capacidade de trabalho de ganho da vítima, não se poderá qualificar este acidente como de trabalho. Em sentido divergente, Veiga Rodrigues¹⁸ entende que não é necessário que resulte uma incapacidade de trabalho da lesão, bastando que esta dê lugar à necessidade de prestação de serviços médicos ou farmacêuticos. Este autor dá ainda como exemplo *“a ministração de uma injeção anti-tetânica a um lavador de carros que, no seu serviço, sofre um arranhão na mão”*.

Entre nós, e seguindo o pensamento de Maria do Rosário Palma Ramalho¹⁹, o acidente de trabalho é entendido como *“evento súbito e imprevisto, ocorrido no local e no tempo de trabalho, que produz uma lesão corporal ou psíquica ao trabalhador que afeta a capacidade de trabalho ou de ganho”*.

Com efeito, para se apurar se determinado acidente exige a atuação da responsabilidade acidentária, é necessário que se proceda a uma delimitação do conceito de acidente de trabalho tendo em consideração as perspetivas *supra* identificadas, uma vez que, tal como referido anteriormente, o nosso legislador não nos forneceu uma definição imediata e concreta do que é considerado para efeitos de acidente de trabalho, deixando assim este conceito à mercê de construções doutrinárias para concretização do mesmo. Assim, olhando para o artigo 8.º da LAT, no que diz respeito ao conceito de acidente de trabalho, o nosso legislador apenas desenvolveu dois conceitos: o local e o tempo de trabalho. No entanto, não podemos efetuar a nossa interpretação do conceito de acidente de trabalho

¹⁶ Gomes, J. M. V. (2013). *O Acidente de Trabalho – O Acidente in itinere e a sua descaracterização*. Coimbra: Coimbra Editora, p. 17.

¹⁷ Gomes, J. M. V. (2013). *O Acidente de Trabalho – O Acidente in itinere e a sua descaracterização*. Coimbra: Coimbra Editora, p. 26.

¹⁸ Rodrigues, A. V. (1951). *Acidentes de Trabalho, Anotações à Lei n.º 1942*. Coimbra: Coimbra Editora, p. 17.

¹⁹ Ramalho, M. R. P. (2019). *Tratado de Direito do Trabalho – Parte II - Situações Laborais Individuais*. Coimbra: Almedina, p. 769.

assentando apenas nestes dois elementos. Efetivamente, existem outros pressupostos necessários para que seja qualificada uma ocorrência como sendo configuradora de um acidente de trabalho.

Nesta senda, podemos dizer que, para que seja observada a responsabilidade acidentária decorrente de um acidente de trabalho, é necessário que se verifiquem certos critérios, cuja análise faremos adiante e separadamente: i) critério subjetivo; ii) critério geográfico – local de trabalho; iii) critério temporal – tempo de trabalho; iv) critério do dano e o nexo de causalidade entre o facto e o dano.

3.2.1. Critério Subjetivo

No que diz respeito a este primeiro elemento, para verificarmos se existe um acidente de trabalho, temos primeiramente de averiguar quem é o lesado. Refere-nos o artigo 2.º da LAT, sob a epígrafe beneficiários, que os trabalhadores e os seus familiares são aqueles que têm direito à reparação dos danos emergentes dos acidentes de trabalho. Nos termos do artigo 3.º, n.º 1 da LAT, é densificado o conceito de trabalhador, dispondo que *“o regime previsto na presente lei abrange o trabalhador por conta de outrem de qualquer actividade, seja ou não explorada com fins lucrativos”*.

Numa primeira leitura, parece que a responsabilidade acidentária estaria limitada aos trabalhadores por conta de outrem, tendo em conta que os mesmos estão vinculados através de um contrato de trabalho, nos termos do artigo 11.º do CT. De referir que, no entanto, há que ter em consideração que, nas situações em que aquele contrato seja considerado como inválido, isso não será condição bastante para se descaracterizar o acidente como sendo de trabalho²⁰, por força do preceituado no artigo 122.º, n.º 1 do CT.

Feito este breve esclarecimento, dispõe ainda o artigo 4.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que o regime de acidentes de trabalho previsto nos artigos 283.º e 284.º do CT, se aplica, com as necessárias adaptações, a *“praticante, aprendiz, estagiário e demais situações que devam considerar-se de formação profissional”*, cuja transposição é encontrada no artigo 3.º, n.º 3 da LAT, considerando como trabalhador abrangido, em caso de acidente de trabalho, os *supra* referidos, bem como os que se encontram em situação de formação profissional, sendo esta a que tenha por *“finalidade a preparação, promoção e atualização profissional do trabalhador, necessária ao desempenho de funções inerentes à atividade do empregador”*.

Ainda no âmbito deste critério subjetivo, cumpre referir que a LAT regula as condições de aplicação do regime da responsabilidade acidentária aos trabalhadores estrangeiros que exerçam a sua atividade em Portugal, e aos trabalhadores nacionais (trabalhador português e trabalhador

²⁰ Ramalho, M. R. P. (2019). *Tratado de Direito do Trabalho – Parte II – Situações Laborais Individuais*. Coimbra: Almedina, p. 775.

estrangeiro residente em Portugal) que exerçam a sua atividade noutro país, de acordo com o disposto nos artigos 5.º e 6.º da LAT.

Deste modo, para verificarmos se a situação poderá ou não ser tutelada pela responsabilidade acidentária, é necessário que se verifiquem dois pressupostos essenciais para que o trabalhador seja protegido, a saber: i) dependência económica do trabalhador em relação à pessoa para a qual presta o trabalho e ii) prestação de trabalho a favor de outrem.²¹

3.2.2. Critério Geográfico – Local de Trabalho

O critério geográfico reconduz-se ao local de trabalho, sendo que, nos termos do artigo 8.º, n.º 2, alínea a) da LAT, é identificado como local de trabalho *“todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou deva dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja, directa ou indirectamente, sujeito ao controlo do empregador”*. Este conceito, face ao que consta consagrado no artigo 193.º do CT é mais amplo, uma vez que, no CT é definido como local de trabalho aquele que se encontra contratualmente definido. A noção ampla presente na LAT funda-se na teoria do risco de autoridade, ou seja, é necessário verificar se, no local em que ocorreu o infortúnio, o trabalhador estava sob o controlo do empregador, direta ou indirectamente.²²

Na esteira de Maria do Rosário Palma Ramalho²³, esta noção permite que não sejam considerados apenas os locais onde o trabalhador presta a sua atividade, mas também as demais situações em que o trabalhador permanece sujeito ao controlo do empregador.²⁴ Para além disto, uma vez que o local de trabalho é um dos critérios delimitadores de acidente de trabalho, a lei procede a algumas extensões da tutela da responsabilidade acidentária, através do artigo 9.º da LAT, permitindo que outras situações com alcance geográfico, em que ocorrem eventos danosos, possam ser qualificadas como acidente de trabalho.

Daqui podemos concluir que a delimitação geográfica do conceito de acidente de trabalho resulta em dois critérios que têm de ser conjugados, a saber: i) o espaço geográfico e ii) o critério da autoridade do empregador, de forma a que fiquem abrangidos diversos locais em que o acidente ocorra.

Podemos assim dizer que o critério de autoridade poderá manifestar-se através de um controlo direto que sucede na típica relação de trabalho, em que, durante o horário de trabalho, o trabalhador encontra-se sujeito a um poder de direção do empregador. Já o controlo indireto, poderá existir nas

²¹ Domingos, A.; Reis, V.; Ravara, D. (2013). *Os acidentes de trabalho e as doenças profissionais – uma introdução*. Lisboa: CEJ p. 25.

²² Domingos, A.; Reis, V.; Ravara, D. (2013). *Os acidentes de trabalho e as doenças profissionais – uma introdução*. Lisboa: CEJ p. 30.

²³ Ramalho, M. R. P. (2019). *Tratado de Direito do Trabalho – Parte II – Situações Laborais Individuais*. Coimbra: Almedina, p. 776.

²⁴ Ibidem, p. 362. Veja-se o exemplo dado por Maria do Rosário Palma Ramalho – trabalhadores de construção civil que desenvolvem a sua atividade sucessivamente nas diversas obras da empresa, em locais diferentes.

relações laborais em que a prestação ocorre fora da empresa, como é o caso do teletrabalho e vendedores externos. Com a reforma introduzida pela Lei n.º 83/2021, acrescentou-se uma alínea c) ao artigo 8.º da LAT, indicando que o local de trabalho é aquele que consta no acordo de teletrabalho, desta forma, estreitando-se a aplicação da alínea a) do artigo 8.º, no tocante ao controlo indireto do empregador.²⁵

Importa ainda referir que, apesar de preenchidos os critérios *supra* referidos, nem todos os infortúnios ocorridos no local de trabalho, devem ser considerados como acidentes de trabalho²⁶, pelo que terá de se verificar a existência de uma ligação funcional entre os locais e o exercício de poderes de autoridade.²⁷

3.2.3. Critério Temporal – Tempo de Trabalho

No que diz respeito ao tempo de trabalho, este é um critério delimitador do conceito de acidente de trabalho, de acordo com o preceituado no artigo 8.º, n.º 2, alínea b) da LAT.

Nestes termos, o tempo de trabalho corresponde ao período normal de trabalho que se encontra consagrado nos artigos 197.º e seguintes do Código de Trabalho, mas abrangendo também os períodos de tempo que lhe precedem ou lhe sucedem imediatamente²⁸ (por exemplo, o trabalhador que tem de vestir uma farda para a sua prestação de trabalho e vice-versa), bem como as interrupções normais (por exemplo, satisfação de necessidades fisiológicas) ou forçadas de trabalho.

De referir ainda que, a lei procede a uma extensão deste critério, nos termos do artigo 9.º da LAT, designadamente nas alíneas b) e h) do n.º 1 do referido preceito. Pretende-se assim que sejam tutelados os acidentes ocorridos fora do tempo do trabalho, mas que se coadunam com situações em que o resultado das atividades desenvolvidas pelo trabalhador vão beneficiar o empregador.

É de ressaltar que, apesar da extensão atribuída pela lei ao critério temporal, não a podemos confundir com uma ampla interpretação. Assim, temos de restringir a sua interpretação e adaptá-la ao caso concreto, designadamente no caso da alínea h) que refere que, também é considerado acidente de trabalho aquele que ocorre *“fora do local ou tempo de trabalho, quando verificado na execução de serviços determinados pelo empregador ou por ele consentidos”*. Ora, se considerarmos isoladamente o consentimento do empregador, sem o conjugar com o benefício que o mesmo daí obtenha, correríamos o risco de considerar como acidente de trabalho, o tratamento de possíveis

²⁵ Martinez, P. R. (2022). *Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, p. 858.

²⁶ Ibidem.

²⁷ Lamim, P. S. P. (2015). *Acidentes de Trabalho – delimitação do conceito e do impulso processual*. Dissertação de Mestrado em Direito das Empresas. Lisboa: ISCTE. p. 30, 31. Disponível em: <https://www.iscte-iul.pt/tese/5757> [Consultado em 10/08/2022]

²⁸ Por exemplo, o trabalhador que tem de vestir uma farda para a sua prestação de trabalho.

assuntos de cariz pessoal do trabalhador, apenas porque decorreu durante o tempo de trabalho e porque houve um consentimento, com as consequências que daqui possam advir.

Assim, na esteira de Romano Martinez²⁹ e seguindo um exemplo apontado pelo autor, não poderá ser qualificado como acidente de trabalho, aquele que acontece numa interrupção do trabalho em que o trabalhador se desloca para comprar cigarros, uma vez que, o trabalhador não se encontra nesse momento sob o controlo direto ou indireto do empregador.

3.2.4. Critério do Dano e Nexa de Causalidade

A responsabilidade para reparação de acidentes de trabalho insere-se no âmbito da responsabilidade civil extracontratual objetiva, dispensando um dos requisitos tradicionais da responsabilidade geral, isto é, a culpa do agente. Assim, o regime aqui previsto é um regime especial, mas não excecional.³⁰ A génese deste regime, tal como vimos no início da nossa investigação, assenta na teoria do risco e não na teoria da culpa. Deste modo, para que se verifique a responsabilidade por acidentes de trabalho é necessário a verificação da produção de um dano e que exista um nexa causal. Dispõe o artigo 8.º, n.º 1 da LAT que "*é acidente de trabalho aquele que se verifique no local e no tempo de trabalho e produza directa ou indirectamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte.*" Analisando o preceito em causa, podemos ser levados a concluir que o conceito de dano indemnizável corresponde a uma lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte do trabalhador ou a redução da capacidade de ganho.

Neste sentido, Maria do Rosário Palma Ramalho³¹, com uma posição isolada na doutrina, entende que existem dois tipos de danos que se têm de verificar cumulativamente:

- "O dano físico ou psíquico, i.e., a lesão corporal, a perturbação funcional, a doença ou a morte do trabalhador, que resultem direta ou indirectamente do acidente";
- "O dano especificamente laboral, i.e., a incapacidade ou a redução da capacidade de trabalho ou de ganho do trabalhador, que resultem daquela lesão, perturbação funcional ou doença do trabalhador".

Menezes Leitão³² entende que não se trata de um duplo resultado danoso, trata-se de uma restrição aos danos que podem resultar numa lesão específica, limitando-se a indemnização a alguns

²⁹ Martinez, P.R. (2022). *Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, p. 862.

³⁰ Gomes, J. M. V. (2013). *O Acidente de Trabalho – O Acidente in itinere e a sua descaracterização*. Coimbra: Coimbra Editora, p. 205.

³¹ Ramalho, M. R. P. (2019). *Tratado de Direito do Trabalho – Parte II – Situações Laborais Individuais*. Coimbra: Almedina, p. 779.

³² Leitão, L. M. T. M (2021). *Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, p. 446.

deles. Assim, tal como refere Romano Martinez³³, só se enquadram no dano típico da responsabilidade por acidentes de trabalho os casos de morte ou de impedimento ou redução da capacidade de trabalho e de ganho do trabalhador.

No que diz respeito às incapacidades de trabalho, estas podem ser classificadas como temporárias ou permanentes, nos termos do artigo 19.º, n.º 1 da LAT. A incapacidade temporária pode ainda ser dividida em parcial ou absoluta, de acordo com o artigo 19.º, n.º 2, da LAT e a incapacidade permanente pode ser classificada como parcial, absoluta para o trabalho habitual ou absoluta para todo e qualquer trabalho. Para efeitos da determinação destas incapacidades, a mesma terá de ser valorada de acordo com a tabela nacional de incapacidades por acidentes de trabalho e doenças profissionais, que consta, atualmente, do Anexo I ao Decreto-Lei n.º 352/2007, de 23 de outubro, art.º 20.º, da LAT.

Júlio Gomes³⁴ entende que, para que exista uma situação configuradora de acidente de trabalho, será necessário que ocorra uma lesão. Assim, nas situações em que não se verifique essa lesão – corporal, perturbação funcional ou doença –, ou, verificando-se, quando da mesma não advier qualquer redução da capacidade de trabalho ou de ganho, a mesma não poderá ser abordada como sendo configuradora de um acidente de trabalho. A este respeito, podemos referir que existem acidentes que provocam pequenas lesões³⁵ que não são suscetíveis de integrar no dano especificamente laboral, designadamente por não gerarem morte ou afetarem a capacidade de ganho. No entanto, as mesmas são suscetíveis de reparação através da prestação de primeiros socorros, de acordo com o artigo 26.º da LAT. Sendo que, a estas situações, se aplica o regime geral da responsabilidade civil previsto nos artigos 483.º e seguintes do Código Civil (CC). Assim, parece certo que as lesões que não têm como consequência a morte nem incapacidade temporária ou permanente para o trabalho são merecedoras de tutela, no entanto, mais residual.

Podemos, desta forma, concluir, no que diz respeito ao dano, que o núcleo essencial em que se focaliza a tutela em matéria de acidentes de trabalho não é tanto a lesão, perturbação ou doença, mas sim os casos de morte ou de impedimento, ou a redução da capacidade de trabalho e de ganho do trabalhador³⁶, tutelando-se, assim, o direito à integridade económica ou produtiva do trabalhador³⁷, resultantes daquela lesão, perturbação ou doença.

³³ Martinez, P. R. (2022). *Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, p. 867.

³⁴ Gomes, J. M. V. (2013). *O Acidente de Trabalho – O Acidente in itinere e a sua descaracterização*. Coimbra: Coimbra Editora, p. 31 e 32.

³⁵ Gomes, J. M. V. (2013). *O Acidente de Trabalho – O Acidente in itinere e a sua descaracterização*. Coimbra: Coimbra Editora, p. 33.

³⁶ Martinez, P. R. (2022). *Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, p. 867.

³⁷ Domingos, A.; Reis, V.; Ravara, D. (2013). *Os acidentes de trabalho e as doenças profissionais – uma introdução*. Lisboa: CEJ, p. 34.

No que diz respeito ao nexo causal, este afigura-se como um elemento essencial para efeitos de reparação de danos nos casos de acidentes de trabalho. A responsabilidade aqui em causa assenta na responsabilidade civil objetiva. No campo da reparação destes acidentes, é sustentado que a imputabilidade do empregador depende do apuramento da circunstância de o acidente de trabalho ser ou não causa adequada do dano sofrido pelo trabalhador.

A especificidade do nexo de causalidade relaciona-se com o disposto no artigo 10.º, n.º1, da LAT que refere que “a lesão constatada no local e no tempo de trabalho ou nas circunstâncias previstas no artigo anterior presume-se consequência de acidente de trabalho”, encontrando-se aqui consagrada uma presunção *iuris tantum* de causalidade, conforme artigos 349.º e 350.º do CC, ou seja, a lesão ocorrida no tempo e no local do trabalho presume-se como resultando de acidentes de trabalho, devendo ser o empregador a provar a ausência de nexo causal.³⁸ Cumpre aqui salientar que esta presunção não é uma presunção de existência de acidente, mas sim uma presunção de que existe um nexo causal entre o acidente e a lesão ocorrida.³⁹ A este respeito, cumpre salientar que a observação ou reconhecimento de uma lesão terá de ser efetuada por parte de um empregador ou do seu representante (por exemplo, médico de medicina do trabalho) para que o sinistrado beneficie da presunção de nexo de causal.⁴⁰

Se o dano surgir apenas posteriormente, compete ao sinistrado ou aos beneficiários legais provar que foi consequência do acidente. Não obstante, àquele que pretende invocar a existência de um acidente de trabalho não lhe é dispensado o ónus de prova da verificação do evento causador da lesão.⁴¹

3.3. Extensão do Conceito de Acidente de Trabalho: Acidente de Trabalho *In Itinere*

Tal como vimos anteriormente, o nosso estudo incidiu sobre os pressupostos necessários para verificação da responsabilidade acidentária. No entanto, o legislador nacional entendeu que haveria situações que não se conseguiriam abranger no conceito de acidente de trabalho anteriormente analisado, pelo que previu, no artigo 9.º da LAT, a extensão do conceito de acidente de trabalho a situações que não ocorram no tempo e no local de trabalho.

³⁸ Ramalho, M. R. P. (2019). *Tratado de Direito do Trabalho – Parte II – Situações Laborais Individuais*. Coimbra: Almedina, p. 779.

³⁹ Martinez, P. R. (2022). *Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, p. 868.

⁴⁰ Ibidem, p. 869.

⁴¹ Gomes, J. M. V. (2021). *Algumas reflexões críticas sobre a responsabilidade civil por acidentes de trabalho*. Coimbra: Julgar n.º 43, p. 144.

Não há dúvidas que o acidente ocorrido no tempo e no local de trabalho é um acidente que ocorre num lugar que é controlado pela entidade empregadora. Neste local, o empregador pode tomar as medidas que entenda como convenientes para a mitigação dos acidentes de trabalho. No tocante aos acidentes *in itinere*, o mesmo já não se pode dizer, uma vez que o trajeto adotado pelo trabalhador é, à partida, da sua livre escolha e, portanto, fora do controlo da entidade empregadora, pelo que, esta última, pouco poderá fazer no que diz respeito às medidas de mitigação destas situações.⁴²

Nesta senda, foi necessária intervenção legislativa clara para que os acidentes que ocorrem nas situações elencadas neste preceito também fossem considerados como acidentes de trabalho. Assim, o conceito de acidente de trabalho foi estendido a outras situações, de acordo com o artigo 9.º da LAT, designadamente, nos termos do disposto no n.º 1, alínea a), àqueles que ocorrem no trajeto “de ida para o local de trabalho ou de regresso deste”, vulgarmente designados por acidentes *in itinere*. Ora, não existem dúvidas de que o percurso tem dois pontos cruciais: de um lado, o local de trabalho, em que o trajeto deve iniciar-se ou finalizar-se e, por outro lado, o ponto referente ao local em que se inicia o percurso de ida para o trabalho, ou vice-versa.

Em matéria de acidentes de trabalho, nos termos do n.º 2, do artigo 9.º da LAT, são apontados como acidentes de trabalho, aqueles que se verifiquem nos trajetos “normalmente utilizados e durante o tempo habitualmente gasto pelo trabalhador”, sendo apresentadas seis situações, meramente exemplificativas⁴³, que o legislador entendeu como merecedoras de tutela, a saber: alínea a) “entre qualquer dos seus locais de trabalho, no caso de ter mais de um emprego”; alínea b) “entre a sua residência habitual ou ocasional e as instalações que constituem o seu local de trabalho”; alínea c) “entre qualquer dos locais referidos na alínea precedente e o local do pagamento da retribuição”; alínea d) “entre a residência habitual ou ocasional e o local onde ao trabalhador deva ser prestada qualquer forma de assistência ou tratamento por virtude de anterior acidente”; alínea e) “entre o local de trabalho e o local da refeição” e alínea f) “entre o local onde por determinação do empregador presta qualquer serviço relacionado com o seu trabalho e as instalações que constituem o seu local de trabalho habitual ou a sua residência habitual ou ocasional”.

Primeiramente, podemos observar que o legislador aponta no n.º 2 do artigo 9.º da LAT, dois requisitos cumulativos para que o acidente seja considerado como *in itinere*, nomeadamente: “que se verifique nos trajectos normalmente utilizados e durante o período de tempo habitualmente gasto pelo trabalhador”.

⁴² Gomes, J. M. V. (2013). *O Acidente de Trabalho – O Acidente in itinere e a sua descaracterização*. Coimbra: Coimbra Editora, p. 166.

⁴³ Domingos, A.; Reis, V.; Ravara, D. (2013). *Os acidentes de trabalho e as doenças profissionais – uma introdução*. Centro de Estudos Judiciários, p. 32.

No que diz respeito ao primeiro requisito – trajetos normalmente utilizados – entende Júlio Gomes⁴⁴ que o que está aqui em causa não é a ideia de habitualidade, mas antes, o caráter normal do trajeto, como sendo um trajeto razoável e racional, fundamentando o seu argumento com base na situação em que o trabalhador não tem um local fixo para tomar a sua refeição, pelo que, nesta situação, é difícil identificar o trajeto normalmente utilizado. Cumpre salientar que, quando a lei se refere ao trajeto normal, tal não significa, necessariamente, que esteja em causa o trajeto mais curto⁴⁵, tendo em conta que este trajeto poderá variar devido a diversas razões, sendo possível apontar, por exemplo, o trânsito que a opção daquele caminho poderá implicar, condições meteorológicas, bem como na escolha do meio de locomoção que o trabalhador pretende utilizar. Assim, é de destacar que, no nosso ordenamento, vigora a liberdade do trabalhador quanto à escolha do meio de transporte que pretende utilizar, salvaguardando-se, contudo, que a escolha deste meio não poderá ser desrazoável.⁴⁶

Relativamente ao segundo requisito – durante o período de tempo habitualmente gasto – este refere-se a um elemento temporal, sendo que a interpretação deste elemento deverá ser articulada com o previsto no artigo 9.º, n.º 3 da LAT, nos termos do qual, o trajeto pode sofrer interrupções ou desvios determinados pela satisfação de necessidades atendíveis do trabalhador, bem como por motivos de força maior, ou por caso fortuito. A problemática neste campo surge no sentido de se esclarecer o que é considerado como uma necessidade atendível. A nossa jurisprudência tem entendido que estas necessidades podem estar ligadas com a vida pessoal e familiar do trabalhador, não exigindo sequer que sejam urgentes ou de satisfação imprescindível. Pode tratar-se de necessidades fisiológicas, de tomar um café ou um pequeno-almoço no caminho para o trabalho, de comprar medicamentos numa farmácia, enviar uma carta registada, ou levar ou ir buscar os filhos à escola ou ao jardim infância.⁴⁷ Os casos de força maior podem relacionar-se com circunstâncias que tornam difícil a utilização do caminho habitual, como por exemplo, uma estrada submersa.⁴⁸ Por outro lado, os casos fortuitos podem considerar-se as situações em que há uma justificação de um comportamento diferente do habitual, por exemplo, o trabalhador que está a prestar socorro a

⁴⁴ Gomes, J. M. V. (2013). *O Acidente de Trabalho – O Acidente in itinere e a sua descaracterização*. Coimbra: Coimbra Editora, p. 171.

⁴⁵ Idem, p. 172 e 173.

⁴⁶ Navarro, C. S. R. (1998). *El accidente in itinere*. Editorial Comares, p. 66. Para a doutrina Espanhola e fazendo jus aos ensinamentos de Sánchez-Rodas Navarro deverá ser utilizado um meio de transporte que seja racional e adequado para a distância que o trabalhador se propõe a percorrer, entre o domicílio e o seu local de trabalho, sendo que devem ser utilizados meios de locomoção “normais”.

⁴⁷ Neste sentido, Ac. do TRC, processo n.º 7304/17.1T8CBR.C1. Relator: Paula Maria Roberto. Disponível em: www.dgsi.pt [Consultado em 06/08/2022].

⁴⁸ Gomes, J. M. V. (2013). *O Acidente de Trabalho – O Acidente in itinere e a sua descaracterização*. Coimbra: Coimbra Editora, p. 188.

sinistrados e que implicou que este tivesse de fazer um desvio no trajeto habitual por conta de levar o referido sinistrado a um hospital.⁴⁹

As várias alíneas do artigo 9.º da LAT devem ser consideradas como meramente indicativas. Contudo, quando olhamos para este regime, temos de ter alguma cautela nas interpretações que fazemos, uma vez que estamos perante um regime que, já por si só, é excecional e resulta numa extensão do conceito de acidentes de trabalho a ocorrências que, de outro modo, estariam excluídas nos termos do quadro legal já anteriormente analisado.

3.4. A Descaracterização dos Acidentes de Trabalho

A LAT consagra no Capítulo II, Secção III, a “*exclusão e redução da responsabilidade*”. Sendo de salientar que, nos termos do artigo 12.º, n.º 1 da LAT, é proibida a consagração de cláusulas no contrato de trabalho que visem reduzir ou até mesmo excluir a responsabilidade de reparação dos acidentes de trabalho, assim como são consideradas nulas as cláusulas que pretendam fazer o trabalhador renunciar aos direitos emergentes de acidentes de trabalho e tutelados pela LAT (artigo 12.º, n.º 2 da LAT).

A partir deste preceito, verifica-se que não vigora entre nós o princípio da liberdade contratual, devendo as partes respeitar a imperatividade⁵⁰ da lei. Tal facto compreende-se tendo em conta que, numa relação laboral, o trabalhador é visto como a parte mais frágil, sendo que, caso fosse permitido que vigorasse, neste âmbito, a liberdade contratual, o empregador poderia beneficiar de uma eventual situação de escassez económica do trabalhador, levando-o a aceitar cláusulas que o prejudicassem apenas com o intuito de garantir ou salvaguardar o emprego. No mesmo, sentido, é ainda proibido, nos termos do artigo 13.º da LAT, descontos na retribuição do trabalhador para fazer face a encargos resultantes do regime estabelecido na LAT.

Feito este breve enquadramento acerca da imperatividade da lei, iremos agora analisar as situações que podem ser configuradoras da exclusão da responsabilidade pela reparação do acidente de trabalho, encontrando-se tal previsto no artigo 14.º da LAT, sob a epígrafe “*descaracterização do acidente*”. Assim, num determinado acidente, mesmo que sejam cumpridos os pressupostos dos artigos 8.º e 9.º da LAT, para qualificação como acidente de trabalho, existem situações para as quais, por força de determinadas ações ou omissões do trabalhador, de terceiro ou até da natureza, o legislador estipulou que deixa de existir a obrigação de reparar o acidente nos termos da LAT. Neste

⁴⁹ Gomes, J. M. V. (2013). *O Acidente de Trabalho – O Acidente in itinere e a sua descaracterização*. Coimbra: Coimbra Editora, p. 188.

⁵⁰ Martinez, P. R. (2022). *Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, p. 882.

contexto, a obrigação a que o empregador se encontra adstrito de reparar os danos resultantes de um acidente de trabalho poderá ser afastada nos casos em que:

a) O acidente de trabalho *“for dolosamente provocado pelo sinistrado ou provier de seu acto ou omissão, que importe violação, sem causa justificativa, das condições de segurança estabelecidas pelo empregador ou previstas na lei”*;

b) *“provier exclusivamente de negligência grosseira do sinistrado”*;

c) *“resultar da privação permanente ou accidental do uso da razão do sinistrado, nos termos do Código Civil, salvo se tal privação derivar da própria prestação do trabalho, for independente da vontade do sinistrado ou se o empregador ou seu representante, conhecendo o estado do sinistrado, consentir na prestação”*.

Da interpretação da alínea a), resulta o entendimento presente no artigo 14.º, n.º 2 da LAT: *“existe causa justificativa da violação das condições de segurança se o acidente de trabalho resultar de incumprimento de norma legal ou estabelecida pelo empregador da qual o trabalhador, face ao seu grau de instrução ou de acesso à informação, dificilmente teria conhecimento ou, tendo-o, lhe fosse manifestamente difícil entendê-la”*.

Na alínea b), o legislador definiu *“negligência grosseira”* como *“o comportamento temerário em alto grau, que não se consubstancie em acto ou omissão resultante da habitualidade ao perigo do trabalho executado, da confiança na experiência profissional ou dos usos da profissão”* (artigo 14.º, n.º 3 da LAT).

Ainda referente à mesma lei, destaca-se o artigo 15.º, n.º 1 da LAT, nos termos do qual o empregador é eximido da reparação do acidente que resulte de *“motivo de força maior”*, estando previstas, no n.º 2, as situações em que o mesmo se verifique, nomeadamente, e quando, *“devido a forças inevitáveis da natureza, independentes de intervenção humana, não constitua risco criado pelas condições de trabalho nem se produza ao executar serviço expressamente ordenado pelo empregador em condições de perigo evidente”*.

Como tem vindo a ser descrito ao longo do presente estudo, o regime de reparação dos acidentes de trabalho distancia-se bastante de um regime fixo de aplicação à globalidade dos acidentes de trabalho. Além disso, o nosso objeto de estudo, os acidentes de trabalho em teletrabalho, são a exemplificação disso mesmo, na medida em que o acidente, apesar de não estar no domínio da entidade empregadora, não deixa de reunir os pressupostos para poder ser considerado como acidente de trabalho.

Nem todos os acidentes de trabalho podem resultar na obrigação de o empregador os reparar, já que o conceito literal de acidente de trabalho se traduz num evento fortuito e imprevisto, o que não se verifica nas situações de atuação culposa do trabalhador. Nestes casos, apesar de estarem cumpridos os pressupostos exigidos pela LAT na qualificação de um acidente como de trabalho, nos

termos dos artigos 8.º e 9.º da LAT, não está presente o requisito necessário para que exista a obrigação de reparação do acidente de trabalho.

Chegados a este ponto, urge questionar se todos os acidentes que resultem de ação positiva ou negativa do trabalhador afastam o regime de reparação da LAT. Para tal, é necessário definir em que termos se deve enquadrar o dolo do trabalhador, assim como a sua negligência, em matéria de acidentes de trabalho.

Começando por analisar o dolo, refira-se que, no tocante aos acidentes de trabalho, o dolo deve ser entendido nos mesmos trâmites do Direito Penal⁵¹, isto é, deve ser ponderado segundo a verificação do elemento intelectual (consciência do ato ou omissão que está a praticar e as consequências que daí derivam) e o elemento volitivo (a vontade em exercer determinada atuação).

No entanto, há que atender ao seguinte: verdade é que, na hipótese de existir dolo por parte do sinistrado, tal obstará à reparação dos danos, por exemplo, no caso de o sinistrado prever a amputação da sua mão com o intuito de obter uma reparação dos danos. No entanto, a conclusão não pode ser a mesma para o caso em que o trabalhador previu a ocorrência daquele dano, mas quis na mesma correr o risco. Neste caso, estaremos perante um dolo eventual, em que o infortúnio poderá ser considerado como acidente de trabalho, no entanto, estará excluída a obrigação de indemnizar.⁵²

Em Portugal, verifica-se alguma divergência na doutrina relativamente aos termos do artigo 14.º, n.º 1, alínea a) da LAT, por não ser possível obter uma conclusão precisa acerca da necessidade de existência ou não de negligência grosseira, para que a responsabilidade do empregador seja afastada.⁵³

Vejamos:

A LAT, no artigo 14.º, n.º 1, al. a), estipula dois tipos de situações que afastam a responsabilidade do empregador na reparação dos acidentes de trabalho quando: o acidente resulte de atuação dolosa do trabalhador, ou, resulte de um ato ou omissão do trabalhador que não cumpra as condições de segurança estabelecidas pelo empregador, sem causa justificativa para tal violação. Relativamente ao primeiro grupo de situações, não parece haver controvérsia, já que o dolo é entendido à luz da Lei Penal, mediante a verificação dos elementos intelectual e volitivo. Já no que respeita aos segundos casos, há quem entenda que a Lei exige apenas o pressuposto “sem causa justificativa”, outros consideram que à semelhança do artigo 14.º, n.º 1, al. b) da LAT, é necessária a presença de uma negligência grosseira. A LAT apenas faz referência que “*sem causa justificativa*” deve ser entendida nas situações em que o trabalhador se considera capaz de conhecer as regras de segurança e que sabe, desse modo, que as está a violar.

⁵¹ Alegre, C. (2009). *Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais - Regime Jurídico Anotado*. Coimbra: Almedina. p. 60.

⁵² Martinez, P. R. (2022). *Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, p. 884.

⁵³ Gomes, J. M. V. (2013). *O Acidente de Trabalho – O Acidente in itinere e a sua descaracterização*. Coimbra: Coimbra Editora, p. 224.

No entendimento de Júlio Gomes⁵⁴, é necessária uma análise da evolução histórica para se melhor compreender estas distinções. A causa da maioria dos acidentes de trabalho consiste na violação das normas de segurança pelo trabalhador, pelo que não se compreende o afastamento da responsabilidade da reparação do acidente pelo empregador. Muitos têm defendido que este caso de descaracterização se relaciona com um incentivo para que o trabalhador seja mais prudente e cauteloso no desempenho da sua função.

Todavia, a realidade do quotidiano mostra-nos que o trabalhador nem sempre possui plenos poderes sobre as suas tarefas, sendo muitas vezes alvo de pressão para desempenhar a atividade de um determinado modo e cumprindo determinados prazos que impedem a concretização das funções laborais com atenção e cuidado, para além do facto de muitas vezes o empregador não controlar o cumprimento das regras de segurança. Segundo Júlio Gomes, a solução seria a aplicação ao trabalhador de uma infração disciplinar, já que a descaracterização assume uma “consequência desproporcionada”, excetuando as situações que resultem de ação negligente elevada por parte do trabalhador.⁵⁵

Para que o acidente seja descaracterizado, não poderá verificar-se uma qualquer culpa do trabalhador, mas sim uma culpa de tal forma grave que resulte no afastamento da responsabilidade do empregador, considerando-se grave não apenas pela conduta do trabalhador, assim como também pela combinação de outros fatores como a falta de formação ou o cansaço. Desta forma, e segundo os pensamentos de Júlio Gomes, em cada caso deveria ser verificada a existência dessa “culpa grave”, sem desconsideração de outros fatores, já que a mesma conduta em dois trabalhadores diferentes pode originar culpas também elas distintas que exijam soluções de reparação diferentes.

O artigo 14.º, n.º 1 da LAT, faz referência à negligência grosseira do trabalhador, isto é, a uma negligência de elevado grau de gravidade que afasta a responsabilidade do empregador na reparação do acidente. Por conseguinte, as situações de negligência simples resultam em responsabilidade de reparação do acidente por parte do empregador, fazendo parte destes casos as situações de negligência por distrações, imprudências e esquecimentos que resultam da rotina da função. Daqui resulta também que, existindo uma situação de concurso de culpas, não haverá lugar à descaracterização do acidente do trabalho⁵⁶, e que o mesmo será reparado nos trâmites da LAT, uma vez que para tal não acontecer, teria de haver uma situação de negligência grave, tendo o empregador o ónus de a provar.

⁵⁴ Gomes, J. M. V. (2013). *O Acidente de Trabalho – O Acidente in itinere e a sua descaracterização*. Coimbra: Coimbra Editora, p. 234.

⁵⁵ Gomes, J. M. V. (2013). *O Acidente de Trabalho – O Acidente in itinere e a sua descaracterização*. Coimbra: Coimbra Editora, p. 232.

⁵⁶ Martinez, P. R. (2022). *Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, p. 886.

No que diz respeito à previsão da violação das regras de segurança presentes na alínea a) do preceito suprarreferido, esta terá de ser interpretada igualmente como uma negligência grosseira, uma vez que, caso a considerássemos como uma mera negligência, muitos acidentes acabariam por ser descaracterizados. Neste sentido, vejamos o Acórdão do TRL⁵⁷, de 5 de dezembro de 2018, que considerou não ser fundamento para descaracterizar um acidente como acidente de trabalho, a falta de uso de cinto de segurança pelo sinistrado no âmbito de um acidente de viação. Para tanto, este Tribunal entendeu que, apesar de ter existido uma violação das normas de segurança rodoviária, esta só poderia ser ponderada nos casos em que se está perante um motorista de profissão ou que deva exercer as suas funções laborais ao serviço da sua entidade empregadora mediante a condução diária ou sistemática de viaturas automóveis. Assim, para que haja uma descaracterização de um acidente como acidente de trabalho, seria necessário a verificação de uma negligência grosseira, sendo que, na alínea b), o legislador a definiu como “*o comportamento temerário em alto grau, que não se consubstancia em acto ou omissão resultante da habitualidade ao perigo do trabalho executado, da confiança na experiência profissional ou dos usos da profissão*”, de acordo com artigo 14.º, n.º 3 da LAT. Deste modo, não basta uma “*simples imprudência, distração, inconsideração, irreflexão ou impulso leviano da parte do sinistrado*”⁵⁸ para que se efetue uma descaracterização do acidente como acidente de trabalho. Acresce ainda outro ponto, que terá sempre de ser ponderado, e que diz respeito à habitualidade ao perigo do trabalho que está a ser executado, bem como à confiança adquirida pela experiência.⁵⁹

Assim, nesta alínea, quando existem violações das regras de segurança, é necessário indagar se as mesmas foram dadas a conhecer ao trabalhador ou, se tendo sido dadas a conhecer, estas não foram compreendidas por ele. Como exemplo de tal circunstância, podemos apontar o caso do elevado grau técnico com que as mesmas possam estar redigidas, face ao baixo grau de escolaridade do sinistrado.⁶⁰ Neste sentido, exige-se a existência de um nexo causal entre o evento a violação das regras de segurança.⁶¹

⁵⁷ Ac. do TRL, processo n.º 2576/16.1T8VFX.L1-4. Relator: José Feteira. Disponível em: www.dgsi.pt [Consultado em 03/07/2022].

⁵⁸ Ibidem.

⁵⁹ Mendonça, L. S. (2018). *Acidente de Trabalho e Indemnização*. Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídicas Empresariais. Lisboa: FDL, p. 41. Disponível em: <https://repositorio.ul.pt/handle/10451/37335> [Consultado em 03/07/2022].

⁶⁰ Gomes, J. M. V. (2013). *O Acidente de Trabalho – O Acidente in itinere e a sua descaracterização*. Coimbra: Coimbra Editora, p. 234.

⁶¹ Mendonça, L. S. (2018). *Acidente de Trabalho e Indemnização*. Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídicas Empresariais. Lisboa: FDL, p. 37. Disponível em: <https://repositorio.ul.pt/handle/10451/37335> [Consultado em 03/07/2022].

Vejamos um caso decidido pelo Supremo Tribunal de Justiça⁶² que se reporta à violação das regras das condições de segurança. Neste acórdão, estava em causa um sinistrado cuja mão tinha sido sugada por uma ventoinha, quando este tentava descobrir qual era a origem de uma anomalia técnica numa máquina que estava com perda/fuga de água. Entendeu este tribunal que o trabalhador tinha violado as regras de segurança sem que existisse para tanto uma causa justificativa, uma vez que não lhe era imposto que a descoberta da fuga implicasse que a máquina estivesse em funcionamento, considerando para tal descaracterizado o acidente sofrido pelo sinistrado, nos termos da segunda parte, da alínea a), do n.º 1, do artigo 14.º da LAT.

A privação do uso da razão integra um outro caso de descaracterização do acidente de trabalho, tal como consta do artigo 14.º, n.º1, al. c) da LAT, que é entendida nos mesmos moldes que na Lei Civil, isto é, traduz-se nos casos de interdição (art.º 138.º do CC), inabilitação (art.º 152.º do CC) e incapacidade accidental (art.º 257.º do CC). Como tal, não é necessário que se verifique que a privação seja permanente, podendo igualmente ser temporária, pelo que são também aceites os casos de incapacidade accidental.

Porém, a LAT prevê exceções, isto é, situações que, apesar de constituírem também privação do uso da razão, não afastam a responsabilidade do empregador na reparação do acidente de trabalho. Vejamos em melhor detalhe de seguida:

- a) A privação do uso da razão derivar da própria prestação do trabalho;
- b) For independente da vontade do trabalhador;
- c) Se o empregador conhecia essa privação, consentindo que o trabalhador desempenhasse determinada tarefa, sabendo que era incompatível com o seu estado.

A alínea a) verifica-se quando o trabalhador exerce a sua atividade laboral e, como decorrência desta, ocorrer uma situação de privação do uso da razão. A título de exemplo, pense-se no trabalhador que tem como função a limpeza das cubas onde o vinho se encontra a fermentar. Efetivamente, quando ocorre a fermentação da uva, são emitidos vapores que podem afetar este trabalhador, designadamente, podendo ficar alcoolizado por força da inalação destes vapores, provocando-lhe uma situação, ainda que temporária, de privação do uso da razão.⁶³

A alínea b) verifica-se quando o trabalhador nada pode fazer para evitar essa perda do uso da razão, situações essas que ocorrem em determinadas doenças crónicas que exigem que o trabalhador aprenda a viver com a doença, na ausência de cura. Deve, por conseguinte, nestes casos, informar o empregador e/ou colegas de trabalho, de forma a tomar as precauções necessária na eventualidade

⁶² Ac. do STJ, processo n.º 134/12.9TTMAI.P1.S1. Relator: Ana Luísa Gerales. Disponível em: www.dgsi.pt [Consultado em 17/07/2022].

⁶³ Mendonça, L. S. (2018). *Acidente de Trabalho e Indemnização*. Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídicas Empresariais. Lisboa: FDL, p. 44. Disponível em: <https://repositorio.ul.pt/handle/10451/37335> [Consultado em 03/07/2022].

de uma ocorrência de privação do uso da razão. Na ausência de qualquer providência nesse sentido, caso haja algum acidente de trabalho durante essa privação, este não será reparado nos termos da LAT, já que não se traduz numa exceção ao artigo 14.º, n.º 1, al. c) da LAT.

Por fim, a alínea c) verifica-se nos casos em que o empregador ordena ao trabalhador o cumprimento de determinada tarefa, sabendo ser incompatível com a sua condição e, esse trabalhador, sofre um acidente de trabalho no decurso do cumprimento dessa mesma tarefa, sendo o empregador o responsável pela reparação desse acidente, uma vez que, tendo conhecimento da situação do trabalhador, consentiu que o mesmo desempenhasse a tarefa.

A LAT define ainda outra situação em que a descaracterização do acidente de trabalho resulta de ato ou omissão do trabalhador sinistrado, estando previsto no artigo 30.º, n.º 2 da LAT que, quando a lesão do trabalhador decorrida do acidente de trabalho se agrava devido ao não cumprimento das indicações médicas, a obrigação de reparar os danos emergentes do acidente de trabalho ou o seu agravamento é afastada. Nestes casos, apenas basta que o trabalhador tenha agido com negligência simples, sendo assim aplicado o artigo 570.º do CC.

No âmbito do artigo 15.º, n.ºs 1 e 2 da LAT, o acidente de trabalho, caso resulte de um evento de força maior, também não é reparado. Para tal, considera-se força maior “...o que, sendo devido a forças inevitáveis da natureza, independentes de intervenção humana, não constitua risco criado pelas condições de trabalho nem se produza ao executar serviço expressamente ordenado pelo empregador em condições de perigo evidente”. Daqui se conclui que a força maior é resultado de eventos da natureza sem intervenção humana e que não se relaciona com as condições de trabalho. Podemos elencar como caso de fenómeno natural, uma inundação ou uma tempestade, entre outros eventos extremos. Ainda neste âmbito, sublinha-se que, nas situações em que o acidente de trabalho ocorra quando o trabalhador desempenha uma certa função ordenada pelo empregador, perante situações de perigo iminente, não há lugar a descaracterização do acidente.

Verifica-se também a possibilidade de o acidente de trabalho se dever a terceiros, tal como acontece nos acidentes de viação, facto esse discriminado no regime geral da responsabilidade civil, resultando na exclusão da obrigação de indemnização por parte do empregador (artigos 505.º e 570.º do CC). Nos termos do regime previsto no artigo 17.º, n.º 4 da LAT, se passado um ano após o acidente de viação o trabalhador não tiver demandado o terceiro para que este o indemnize, o empregador que já tiver reparado ao acidente poderá sub-rogar-se ao trabalhador e exigir do terceiro o pagamento da quantia devida, visto que não é possível um direito de regresso por não existir uma responsabilidade solidária entre o terceiro e o empregador.⁶⁴

⁶⁴ Martinez, P. R. (2022). *Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, p. 892.

Enquadramento Legal do Regime de Teletrabalho

4.1. Definição e Origem

“Teletrabalho” é um termo com origem etimológica na Grécia, sendo “tele” uma referência à “distância”, e “trabalho” uma ideia de prestação de um serviço por uma pessoa. Embora existam relatos de que a origem do teletrabalho remonta a meados do século XIX, a verdade é que é quase unânime que foi Jack Nilles o criador dos termos *teleworking* e *telecommuting*. Estes termos surgiram em 1972, quando Nilles se encontrava a trabalhar remotamente num complexo sistema de comunicação da *National Aeronautics and Space Administration*, tendo transmitido às pessoas que se encontrava a realizar “*Telecommuting*”, nascendo assim o termo que o fizeram considerar como sendo o “pai do teletrabalho”.⁶⁵

Segundo o mesmo Nilles⁶⁶, o teletrabalho caracteriza-se pelo uso de tecnologia de informação, como telecomunicações, para substituição total ou parcial das viagens para o local de trabalho. O interesse inicial pelo teletrabalho surgiu como resposta aos problemas de trânsito e preocupações ambientais. Por um lado, o aumento do preço dos combustíveis, nos anos 70 do século passado, em virtude da crise do petróleo causada por conflitos na região árabe. Por outro lado, a crescente discrepância populacional entre as zonas urbanas e não urbanas. Estes dois factos históricos contribuíram para que Nilles começasse a estudar a possibilidade de “*levar o trabalho ao trabalhador em vez do trabalhador ao trabalho*”.⁶⁷ O teletrabalho foi, assim, visto pelas empresas, durante os anos 80, como uma solução para a redução de custos relacionados com as instalações das organizações. Porém, apenas nos anos 90, com o desenvolvimento das Tecnologias de Informação, é que se assistiu à massificação desta nova realidade de trabalho.

Vários autores e organizações têm vindo a tentar definir teletrabalho. Em 1997, Fitzer tinha defendido que o teletrabalho seria um regime de trabalho em que os trabalhadores efetuavam o seu trabalho regular num local diferente do local de trabalho habitual, apoiados por ligações tecnológicas.

⁶⁵ Allied, *The History of Telecommuting*. Disponível em: <https://www.alliedtelecom.net/the-history-of-telecommuting/> [Consultado em 02/10/2022].

⁶⁶ Almeida, M. E. L. D. (2019). *O teletrabalho e o direito a teletrabalhar*. Dissertação de Mestrado em Direito do Trabalho. Porto: Faculdade de Direito da Universidade do Porto, p. 4. Disponível em: https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/28668/1/MariaAlmeida_Dissertacao.pdf [Consultado em 06/08/2022].

⁶⁷ Gil, S. I. S. (2015). *As Perspetivas Cíveis do Contrato de Trabalho - O Teletrabalho Subordinado: Seu Estudo nos Ordenamentos Jurídicos Português e Espanhol*. Tese de Doutoramento. Universidade da Coruña. Disponível em: <https://bibliotecadigital.ipb.pt/handle/10198/12840> [Consultado em 06/08/2022].

Já em 2000, Aranda⁶⁸ descreve o teletrabalho como “uma forma de organização e/ou execução do trabalho realizado em grande parte ou, principalmente, à distância e mediante o uso intensivo das técnicas de informática e ou da telecomunicação”.

4.2. Acordo Quadro-Europeu

No que diz respeito à evolução do teletrabalho, a regulamentação desta matéria no espaço Europeu não se deu de forma imediata. Podemos começar por referir a Convenção n.º 177, de 1996, referente ao trabalho no domicílio, diploma que foi complementado pela Recomendação n.º 184, emitida pela Organização Internacional do Trabalho. No entanto, esta convenção não disciplina diretamente o teletrabalho, mas antes aborda um conceito amplo de trabalho no domicílio no qual podemos inserir o teletrabalho.

Efetivamente, o primeiro grande marco que podemos assinalar é o dia 16 de julho de 2002, data em que os principais parceiros sociais europeus – Confederação Europeia dos Sindicatos, União das Confederações da Indústria dos Empregadores da Europa, e Centro Europeu das Empresas com Participação Pública e/ou Interesse Económico Geral –, negociaram e assinaram o Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho.⁶⁹ Este acordo, dividido em 12 importantes pontos, contempla diretrizes gerais, contendo direitos mínimos bastantes para permitirem estabelecer uma uniformidade no que diz respeito aos elementos caracterizadores do teletrabalho.

Analisado o acordo, este inicia-se com uma exposição da relevância do teletrabalho como sendo uma forma de modernização da organização do trabalho, com o objetivo de tornar as empresas mais produtivas e competitivas, cumprindo o equilíbrio entre a flexibilização do trabalho, mas também a segurança. Seguidamente, este acordo define o teletrabalho como “*uma forma de organização e/ou execução de trabalho, utilizando as tecnologias da informação, no contexto de um contrato de trabalho/relacionamento, em que o trabalho, que também poderia ser executado nas instalações do empregador, é executado fora dessas instalações, numa base regular*”.⁷⁰

Do elenco de pontos do acordo, podemos destacar as disposições que respeitam à atribuição aos teletrabalhadores de proteção semelhante à dos trabalhadores que exercem a sua atividade nas instalações do empregador; a regulamentação em matérias de condições de trabalho; a saúde e

⁶⁸ Rodrigues, A. C. (2011). *Teletrabalho: A tecnologia transformando as relações no trabalho*. Dissertação de Mestrado em Direito do Trabalho e Seguridade Social. São Paulo: Faculdade de Direito. Disponível em: <https://www.teses.usp.br> [Consultado em 07/08/2022].

⁶⁹ Confederação Europeia de Sindicatos (2002). *Acordo-Quadro sobre Teletrabalho*. Disponível em: <https://resourcecentre.etuc.org>. [Consultado em 06/08/2022].

⁷⁰ Confederação Europeia de Sindicatos (2002). *Acordo-Quadro sobre Teletrabalho*. Disponível em: <https://resourcecentre.etuc.org>. [Consultado em 06/08/2022].

segurança; a formação e direitos coletivos; e a consagração de dois princípios extremamente relevantes, a saber: i) consensualidade e ii) reversibilidade.

No que diz respeito à consensualidade, cumpre referir, a título de curiosidade, que o Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho tinha como premissa base o caráter voluntário do teletrabalho e um acordo entre o trabalhador e o seu empregador, conforme disposto no ponto 3 do referido acordo.⁷¹ Não obstante, mesmo antes da situação pandémica, a nossa lei já dispunha de mecanismos para que o trabalhador pudesse recorrer ao regime do teletrabalho. Por exemplo, podemos referir o artigo 166.º A, n.º 3, do CT que prevê a possibilidade de teletrabalho para o trabalhador com filho com idade até oito anos, sendo que antes da pandemia esta possibilidade já existia, apenas para os trabalhadores com filho com idade até três anos. Não obstante as modificações que surgiram, devemos incidir a nossa reflexão, mais especificamente, na obrigatoriedade do regime de teletrabalho – quer para o trabalhador como para o empregador –, perdendo-se assim o caráter voluntário e o acordo entre estes, sendo um desvio aos pontos elencados no referido acordo.

Não obstante, os comentários *supra* tecidos, este Acordo-Quadro é, assim, considerado a pedra angular no quadro europeu, sendo uma norma orientadora das legislações, sendo certo que existem autores que entendem que a eficácia jurídica definida neste acordo acaba por ser fraca, pois entendem que apenas está em causa uma eficácia jurídica puramente obrigacional. Não obstante tais opiniões, entendemos que este acordo tem tido uma influência considerável no estabelecimento dos regimes de teletrabalho dos diferentes países pertencentes à União Europeia.⁷²

É ainda necessário esclarecer que este acordo teve como objetivo o diálogo social, tendo-se privilegiado que a transposição deste acordo para o direito interno de cada Estado-Membro fosse autónoma, segundo “*os processos e práticas próprios dos parceiros sociais e dos Estados-Membros*”, e não através de uma diretiva.

4.3. Regulamentação do Teletrabalho no Direito Português

Com base no Acordo-Quadro Europeu *supra* referido, Portugal fez a transposição das suas diretrizes pela via legislativa, pelo que assistimos, assim, à primeira consagração do regime do teletrabalho regulado no setor privado, através de 10 artigos, designadamente, nos artigos 233.º a 243.º, da Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que codifica a legislação laboral no CT.

⁷¹ European Trade Union Confederation (2002). *Framework Agreement On Telework*. Disponível em: <https://www.buinessurope.eu/sites/buseur/files/media/imported/2006-01428-EN.pdf> [Consultado em 03/07/2022].

⁷² Ouro, M. (2022). *O teletrabalho: uma análise comparativa do regime jurídico-laboral português e espanhol*. Revista Jurídica Portucalense. Disponível em: <https://revistas.rcaap.pt/juridica/article/view/26415> [Consultado em 06/08/2022]

Apenas seis anos depois, através da Lei n.º 7/2009, de 10 de fevereiro, que aprova o novo CT, procedeu-se a uma revisão do anterior texto, mantendo-se praticamente inalterado o disposto anteriormente no que concerne ao teletrabalho, procedendo-se apenas a uma alteração sistemática, passando esta matéria para a secção IX referente às modalidades de contrato de trabalho, configurando assim um contrato especial, cujo regime se encontra regulado no artigo 165.º e seguintes do CT.

Por efeito da pandemia provocada pela propagação da Covid-19, o teletrabalho ganhou uma maior expressão, tendo sido legalmente promovido e adotado em larga escala, surgindo, nesta inesperada conjuntura, a necessidade de melhorar a legislação do trabalho, tendo em conta que, apesar de ser expectável que o uso do teletrabalho diminua à medida que se levantem as restrições impostas no âmbito das medidas de mitigação da propagação da Covid-19, certo é que, muitos trabalhadores continuarão a utilizar este regime, pelo que se tornou premente a necessidade de tornar a regulamentação nesta matéria mais robusta. Nesta senda, a Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, veio introduzir uma modificação no regime de teletrabalho regulado nos artigos 165.º a 171.º do Código do Trabalho, designadamente ao nível da própria noção de teletrabalho. Relativamente ao acordo para a prestação de teletrabalho, face ao regime anterior, mantém-se a necessidade do mesmo ser reduzido a escrito, devendo este acordo conter e definir: a) a identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes; b) o local em que o trabalhador realizará habitualmente o seu trabalho, o qual será considerado, para todos os efeitos legais, o seu local de trabalho; c) o período normal de trabalho diário e semanal; d) o horário de trabalho; e) a atividade contratada, com indicação da categoria correspondente; f) a retribuição a que o trabalhador terá direito, incluindo prestações complementares e acessórias; g) a propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como o responsável pela respetiva instalação e manutenção; e h) a periodicidade e o modo de concretização dos contactos presenciais.

Para o estudo que se pretender realizar, no âmbito desta dissertação, importa destacar o artigo 165.º do CT, o qual estabelece que *“considera-se teletrabalho a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.”* O teletrabalho consiste, tendo presente a norma anteriormente transcrita, na prestação laboral realizada com subordinação jurídica fora da empresa e, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação, de acordo com o disposto no artigo 165.º do CT. Daqui resulta que se encontram excluídas desta realidade jurídica as situações em que a prestação de trabalho ocorre à distância, sem recurso a estas tecnologias. No tocante ao enquadramento jurídico do teletrabalho, este tem em consideração o grau de autonomia com que o trabalho é prestado, com particular enfoque na verificação da subordinação jurídica, uma vez que esta é a pedra angular no referente ao regime laboral. Assim, para o estudo que aqui se pretende

desenvolver, importa a análise do teletrabalho subordinado, isto é, aquele que é desempenhado por conta de outrem e sob as ordens e direção do empregador. Contudo, esta subordinação concretiza-se não através de uma relação presencial e a sua chefia, mas através da utilização de “instrumentos e processos comunicacionais de direção, seguimento e controlo da atividade do trabalhador à distância”.⁷³ Desta forma, sendo a prestação de trabalho realizada com subordinação jurídica, quer dizer que não está em causa a realização de uma atividade que não seja qualificada como contrato de trabalho.

Antes de passarmos à próxima etapa do presente trabalho, cumpre destacar, a partir deste breve enquadramento, que para a análise do regime de teletrabalho, importa ter em atenção a conjugação de três fatores, a saber: i) subordinação jurídica, ii) fator geográfico e iii) fator funcional.

Sendo assim:

i) Subordinação jurídica: esta é uma característica que permite distinguir a prestação de trabalho (em sentido próprio) de outras relações jurídicas com características parcialmente semelhantes. Com efeito, a subordinação jurídica é a característica que diferencia o teletrabalho de, por exemplo, o contrato de prestação de serviços.⁷⁴

ii) Fator geográfico: traduz-se numa separação espacial, no que diz respeito ao local de trabalho, existindo uma separação entre o trabalhador e as instalações da empresa. Neste ponto, cumpre referir a grande alteração que se pode constatar com o desaparecimento do advérbio “*habitualmente*”, que caracterizava esta modalidade de teletrabalho, pelo que, as questões que anteriormente eram suscitadas e que cabiam ao intérprete analisar (designadamente, se os regimes híbridos ou mistos integravam o conceito de teletrabalho) são resolvidas com o desaparecimento deste advérbio. De notar que se verifica igualmente um afastamento da noção de teletrabalho consagrada no Acordo-Quadro Europeu, que define o teletrabalho como sendo numa “base regular”.

iii) Fator funcional: diz respeito aos recursos que o trabalhador utiliza para a realização da sua prestação laboral, designadamente, tecnologias de informação e comunicação.⁷⁵ Importa aqui assinalar que, com a rápida evolução que se tem vindo a verificar no ramo das tecnologias, os meios atualmente disponíveis ao serviço do empregador são cada vez maiores e com superiores graus de sofisticação, não sendo igualmente identificado o meio funcional que se deve utilizar para a concretização da prestação laboral.

Atendendo a que o teletrabalho no domicílio é uma modalidade que se tem propagado rapidamente na sociedade, sendo este um regime que se tornou comum e generalizado, importa

⁷³ Fernandes, A. M. (2022). *Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, p. 245.

⁷⁴ Sousa, D. A. (2016). *Enquadramento Legal do Teletrabalho em Portugal*, Revista Derecho y Empresa. Disponível em: <https://www.ajj.pt/publicacoes/3>, p. 4. [Consultado em 23/07/2022].

⁷⁵ Ramalho, M. R. P. (2019). *Tratado de Direito do Trabalho – Parte II – Situações Laborais Individuais*. Coimbra: Almedina, p. 171.

salientar que existe uma grande diferença com o trabalho no domicílio, uma vez que estes dois conceitos não se devem confundir. Efetivamente, no caso do trabalho no domicílio, o que está em causa é um trabalhador que é autónomo, que organiza o seu tempo de trabalho, e em que não existe subordinação jurídica, sendo este último o elemento-chave para a distinção do regime que se aplica. Podemos referir que este regime é típico dos trabalhadores manuais, como por exemplo, trabalhadores de tecelagem, existindo assim para estes trabalhadores um regime jurídico específico que se encontra consagrado na Lei n.º 101/2009, de 08 de setembro. Não obstante, estes trabalhadores encontram-se abrangidos pelo regime de reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho, vinculados por “contrato equiparado” ao contrato de trabalho.⁷⁶

Estão igualmente excluídos deste estudo aqueles que estão sujeitos às regras gerais do Código Civil, onde se encontra explanado o regime do contrato de prestação de serviços, designadamente no artigo 1154.º do CC. Efetivamente, apesar de poderem existir elementos comuns nos dois tipos de contratos, como a habitualidade e onerosidade, certo é que, apenas no contrato de trabalho, existe a figura da subordinação jurídica, sendo este o elemento por excelência diferenciador. Assim, no caso do trabalho no domicílio, bem como nos casos de teletrabalho autónomo com dependência económica, o regime que será aplicado é o que se encontra previsto na Lei n.º 101/2009, de 8 de setembro, cujo âmbito de aplicação se encontra definido no artigo 1.º, n.º 1, o qual prevê que “- A presente lei regula a prestação de actividade, sem subordinação jurídica, no domicílio ou em instalação do trabalhador, bem como a que ocorre para, após comprar a matéria-prima, fornecer o produto acabado por certo preço ao vendedor dela, desde que em qualquer caso o trabalhador esteja na dependência económica do beneficiário da actividade.”

Deste modo, para efeitos desta dissertação, interessa-nos examinar o teletrabalho subordinado que se encontra previsto no artigo 165.º do CT.

4.4. Modalidades do Teletrabalho Subordinado

No tocante às modalidades com que nos podemos confrontar quando nos reportamos ao regime do teletrabalho, há que referir, em primeiro lugar, que estas não se encontram enumeradas legalmente.

Não obstante, as referidas modalidades poderão ser analisadas e diferenciadas tendo por base dois critérios. O primeiro, tem por base o local de trabalho (uma vez que este tem de ser prestado fora

⁷⁶ Fernandes, A. M. (2022). *Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, p. 177.

da empresa) e, no seu âmbito, podem ser identificadas três modalidades⁷⁷ de teletrabalho que iremos analisar de seguida, a saber: i) no domicílio; ii) em telecentros; iii) em forma móvel.

Para além do critério relativo ao local de trabalho, podemos ainda identificar um segundo critério importante para a análise das modalidades aqui em causa, isto é, um critério comunicativo que tem em consideração o tipo de ligação que é feito à empresa, distinguindo o teletrabalho *online* e o teletrabalho *offline*.

4.4.1. Teletrabalho no Domicílio

A execução do teletrabalho a partir do domicílio constitui a modalidade adotada de forma mais generalizada, sendo, por conseguinte, comumente considerada como a sua forma mais clássica. O teletrabalho desenvolvido a partir do domicílio tanto pode ser efetuado por tempo completo, ou apenas parcial. A realização de teletrabalho a partir do domicílio, isto é, situações em que a prestação de trabalho é realizada no próprio domicílio do trabalhador com recurso às tecnologias de informação e comunicação, constitui, presentemente, a modalidade claramente mais difundida (facto atribuível de forma compreensível ao lastro deixado pelo contexto pandémico), sendo assim considerada como aquela que rompe com a clássica relação de trabalho.

Tendo em consideração que esta é uma modalidade que se encontra generalizada na sociedade, podemos elencar algumas vantagens da opção por este local de trabalho, designadamente por se associar à diminuição de custo e tempo gasto em deslocações, bem como a um maior equilíbrio entre o trabalho e a vida familiar. Não obstante, apesar de existirem algumas vantagens na adoção deste local de trabalho, sempre se terá de ter em consideração, igualmente, os aspetos mais negativos, destacando-se, neste sentido, que a opção por esta modalidade pode mais facilmente redundar num contexto de maior isolamento, quer do ponto de vista profissional, quer social, tendo em conta que, inevitavelmente, há um afastamento do trabalhador da empresa (e, consequentemente, do ambiente profissional, das chefias e dos colegas), podendo originar vários sentimentos negativos, nomeadamente, a perda do sentimento de pertença à empresa em que está inserido, bem como do espírito de equipa e de entreajuda.⁷⁸

⁷⁷ Martinez, P.R. (2022). *Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, p. 677.

⁷⁸ Teixeira, A.P.D. (2021). *O Teletrabalho Como Nova Forma De Organização Do Trabalho: De um fato atípico ao Novo Normal*. Dissertação de Mestrado em Direito Laboral. Coimbra: FDUC, p. 39. Disponível em: <https://eg.uc.pt/handle/10316/95856>. [Consultado em 23/07/2022].

4.4.2. Teletrabalho nos Telecentros

Esta constitui outra realidade de execução da prestação de teletrabalho. Neste âmbito, podem distinguir-se dois tipos de telecentros⁷⁹: i) centros satélite que, neste caso, são comuns aos trabalhadores de uma empresa; e ii) centros comunitários de teletrabalho, em que os espaços são compartilhados com trabalhadores de outras empresas. Esta realidade justifica-se por razões estratégicas, para a captação de mão de obra qualificada, que, muitas vezes, se encontra deslocalizada geograficamente, por vezes em ordenamentos jurídicos distintos, sendo que em algumas situações, não se justifica, para o empregador, a constituição ou o investimento suficiente para a criação de uma nova filial. Esta realidade pressupõe uma partilha de uma infraestrutura que é utilizada para a prestação de trabalho, isto é, são comuns à mesma empresa – centros satélite – ou a várias empresas – centros comunitários.

Cumpra ainda referir que, existem autores, com os quais, tendemos em concordar, que entendem que, no caso dos centros satélite, estes não devem ser entendidos como uma modalidade de teletrabalho, tendo em conta que não estaria preenchido o requisito de trabalho à distância, mas sim, uma mera descentralização do trabalho, através do recurso a filiais, por exemplo. Efetivamente, um dos requisitos do teletrabalho é que o mesmo seja prestado fora das instalações do empregador, pelo que, quando o trabalhador se encontra nestes centros satélites, encontra-se nas instalações do empregador, apenas não se encontra a executá-las no estabelecimento principal. No entanto, a titularidade destas instalações continua a ser do empregador.⁸⁰

4.4.3. Teletrabalho Móvel

Podemos ainda aludir à modalidade de teletrabalho móvel que é realizada à distância por trabalhadores itinerantes, ou seja, o trabalhador executa a sua atividade com ampla mobilidade e sem vinculação a qualquer centro ou ponto tendencialmente fixo de teletrabalho. A inexistência de um centro fixo na sua prestação de trabalho acarreta, consequentemente, um aumento da flexibilidade. Nesta modalidade, que pode ser exercida em qualquer lugar, exige-se que o trabalhador se encontre munido de tecnologias móveis de comunicação que o acompanhem, para que este possa exercer a sua atividade em diversos locais.⁸¹

A este respeito, cumpre distinguir os trabalhadores móveis, dos teletrabalhadores na modalidade móvel. No primeiro caso, o trabalhador encontra-se a prestar a sua prestação sem ter um lugar fixo,

⁷⁹ Martinez, P.R. (2022). *Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, p. 677.

⁸⁰ Gil, S. I. S. (2015). *As Perspetivas Cíveis do Contrato de Trabalho – O Teletrabalho Subordinado: Seu Estudo nos Ordenamentos Jurídicos Português e Espanhol*. Tese de Doutoramento. Universidade da Coruña, p. 36. Disponível em: https://bibliotecadigital.ipb.pt/bitstream/10198/12840/1/TESE_DOUTORAMENTO_S [Consultado em 06/08/2022].

⁸¹ Martinez, P.R. (2022). *Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, p. 677.

como por exemplo o trabalho realizado por motoristas de camiões que se deslocam constantemente. Contudo, ao invés do que sucede para os teletrabalhadores móveis, estes não utilizam tecnologias de comunicação e informação, devendo igualmente salientar-se que, no exemplo dado, a condução de um veículo destinado ao transporte de bens, ou seja, a necessária itinerância, é condição necessária da realização daquele trabalho.⁸² Por outras palavras, não existe para estes trabalhadores um posto fixo (um escritório, uma fábrica), como sucede para outros.

4.4.4. Teletrabalho Online e Offline

Tal como reportámos anteriormente, existe ainda uma classificação direcionada para a forma de comunicação existente entre o trabalhador e o empregador. Isto é, para que a situação seja configurável como teletrabalho, é necessário que as comunicações entre o empregador e o trabalhador sejam realizadas através da utilização de meios telemáticos. Desta forma, consoante a intensidade desta comunicação, podemos distinguir o teletrabalho *offline* – situações em que o teletrabalhador não se encontra em conexão com a empresa durante a atividade – e o teletrabalho *online* – aquele que se reporta a situações em que o teletrabalhador se encontra permanentemente ligado à rede da empresa durante a sua prestação laboral.⁸³

4.5. Regime Especial de Teletrabalho na Pandemia pela Covid-19

Como vimos anteriormente, o teletrabalho, apesar de integrado na nossa legislação desde 2003, era de utilização bastante residual, tendo existido uma mudança de paradigma, passando a ocupar um lugar de grande destaque, principalmente desde 30 de janeiro de 2020, quando a Organização Mundial de Saúde (OMS) considerou a situação epidemiológica da Covid-19 como uma emergência de saúde pública de âmbito internacional. Nessa sequência, a 11 de março de 2020, o referido vírus é caracterizado como uma pandemia em virtude do elevado número de países afetados.⁸⁴

Neste contexto, na maioria dos países, foram implementadas medidas que impactavam diretamente com direitos fundamentais dos cidadãos, nomeadamente com os direitos de liberdade (previstos nos artigos 6.º da CDFUE e 27.º da CRP), de liberdade de empresa (artigos 16.º da CDFUE e 61.º, n.º 1 da CRP), de circulação e de reunião (artigos 12.º, 45.º, n.º 1 da CDFUE e 44.º a 46.º da CRP),

⁸² Gil, S. I. S. (2015). *As Perspetivas Cíveis do Contrato de Trabalho – O Teletrabalho Subordinado: Seu Estudo nos Ordenamentos Jurídicos Português e Espanhol*. Tese de Doutoramento: Universidade da Coruña, p. 34. Disponível em: https://bibliotecadigital.ipb.pt/bitstream/10198/12840/1/TESE_DOUTORAMENTO_S [Consultado em 06/08/2022].

⁸³ Leitão, L. M. T. M (2021). *Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, p. 539.

⁸⁴ Sumário do Despacho n.º 4698-F/2020.

entre outros, através da imposição de medidas, como o confinamento obrigatório, o encerramento de certos espaços e atividades profissionais e lúdicas, e a utilização de máscara.⁸⁵

Nesta senda, apenas dois dias depois da OMS ter classificado a Covid-19 como uma pandemia, e com o objetivo de mitigar os contágios provocados por essa infecção, foram aprovadas várias medidas legislativas de emergência, excepcionais e temporárias, sendo que, para efeitos da realização da presente dissertação, apenas nos vamos concentrar nas medidas que foram tomadas relacionadas com o teletrabalho.

Como vimos anteriormente, em princípio, o teletrabalho funda-se, num consenso de ambos os sujeitos, isto é, o empregador não pode unilateralmente converter uma relação laboral típica numa relação de teletrabalho e, no mesmo sentido, o trabalhador também não goza, regra geral, de um direito potestativo que lhe permita assegurar essa conversão. Todavia, existem desvios a esta regra da necessidade de acordo, desde que verificadas certas condições, como é o caso do trabalhador vítima de violência doméstica (de acordo com o artigo 195.º n.º 1, *ex vi* 166.º - A n.º 1 do CT) bem como os trabalhadores com filhos até 8 anos de idade (nos termos do n.º 3, do artigo 166.º A do CT) desde que a possibilidade do exercício do teletrabalho seja compatível com a função exercida.

Não obstante a regra principal para o regime do teletrabalho ser o acordo, a realidade que atravessámos demonstrou-nos novidades nesta vertente, tendo em conta que, perante o cenário de pandemia, a necessidade de acordo acabou por se modificar. Vejamos de seguida de forma mais detalhada a evolução a que nos referimos.

O Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, veio estabelecer, no seu artigo 29.º, n.º 1, que *“durante a vigência do presente decreto-lei, o regime de prestação subordinada de teletrabalho pode ser determinado unilateralmente pelo empregador ou requerido pelo trabalhador, sem necessidade de acordo das partes, desde que compatível com as funções exercidas”*. Face a este preceito, permitiu-se que o regime de prestação subordinada de teletrabalho pudesse ser determinado unilateralmente pelo empregador ou requerido pelo trabalhador, sem necessidade de acordo das partes, desde que compatível com as funções exercidas. Excepcionalmente, e por razões manifestamente óbvias, atendendo ao contexto pandémico, este primeiro diploma, apenas não se aplicava aos profissionais de saúde, às forças e serviços de segurança e socorro (incluindo bombeiros voluntários), às forças armadas, aos trabalhadores dos serviços públicos essenciais, de gestão e manutenção de infraestruturas essenciais. A norma referida, constante do diploma em questão, traduziu-se, assim,

⁸⁵ Mestre, B. (2021). *Sobre o Enquadramento Jurídico da Contaminação pelo Vírus SARS-CoV-2 (Covid-19) no contexto laboral: Algumas anotações*. Revista Julgar, n.º 44: Almedina. Disponível em: <https://comarcas.tribunais.org.pt/comarcas/pdf2/acoresh/pdf/JULGAR-44-2021.pdf> [Consultado em 24/07/2022].

numa quase sugestão do legislador de que o regime de teletrabalho fosse – sempre que possível – aplicado, com vista a controlar e diminuir o surto pandémico.

Ora, analisando este preceito e, tendo em conta as exceções *supra* referidas, caso as funções fossem compatíveis, quer o empregador, quer o trabalhador, podiam lançar mão do regime de teletrabalho, sem necessidade de existir um acordo entre as partes. Assim, ainda que o empregador não tivesse determinado o teletrabalho, podia o trabalhador solicitar que ficasse numa situação de teletrabalho, não sendo necessário pedir-lhe uma autorização, mas teria de lhe comunicar essa pretensão, sendo que, para tal, deveria fazê-lo de preferência por escrito. Não olvidando, claro, que as funções em causa assim o permitissem, pois terá sempre de se ter em conta que existem determinadas atividades setoriais que, pela própria natureza da prestação, não podem ser realizadas à distância.

Numa segunda fase, a 18 de março de 2020, através do Decreto do Presidente da República n.º 14-A/2020, foi estabelecido o estado de emergência e, nessa sequência, o Governo aprovou o Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março, no qual se estabeleceu a obrigatoriedade da adoção do regime de teletrabalho, independentemente do vínculo laboral, sempre que as funções em causa o permitissem. Assim, com esta imposição, o teletrabalho passou a ser uma obrigação para ambos os sujeitos da relação laboral, enquanto vigorasse o estado de emergência.⁸⁶

Ao contrário do primeiro diploma, a opção legislativa de 18 de março de 2020 (distanto meros cinco dias da primeira norma) alterou-se substancialmente, tendo passado o legislador a impor o regime de teletrabalho como obrigatório (e já não só como possível ou recomendável) sempre que a prestação pudesse ser realizada remotamente. Deste modo, tendo em conta as exigências legais, verificou-se um especial incremento do teletrabalho durante a pandemia, destacando-se que, em alguns momentos, este era obrigatório ou recomendado, com o objetivo primordial de se evitarem deslocações e contactos próximos (e, naquele contexto, desnecessário) entre trabalhadores nos seus habituais locais de trabalho. Nesta senda, apesar de se ter verificado um aumento exponencial do recurso a esta modalidade, *in casu*, o teletrabalho, podemos afirmar que com esta alteração de paradigma verificou-se igualmente uma alteração nos comportamentos, quer por parte da empresa, quer por parte do próprio trabalhador, sendo que, apesar da cessação da obrigatoriedade ou da recomendação do teletrabalho, certo é que este passou a ser uma realidade generalizada em determinados sectores de trabalho.⁸⁷

⁸⁶ Moreira, T.C. (2020). *Direito ao trabalho em tempos de pandemia*. Disponível em: <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/70252/1/5.%20Direito%20ao%20trabalho%20em%20tempos%20de%20pandemia.pdf> [Consultado em 18/09/2022].

⁸⁷ Martinez, P.R. (2022). *Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, p. 676.

Recorde-se que, por força da pandemia, muitos trabalhadores e empregadores descobriram que, ao contrário do tradicionalmente pensado, diversas funções profissionais tradicionalmente desenvolvidas de forma presencial, podiam, afinal, ser realizadas à distância, sem que haja necessidade de uma deslocação por parte do trabalhador até à empresa (tendo, em muitos casos, sido repensados procedimentos e alterados modos de desempenho de funções, para que o trabalho pudesse ser mantido, ainda que à distância e em contexto pandémico, tendo sido, nesse âmbito, a pandemia um forte impulsionador da mudança). Com efeito, podemos afirmar que, uma das coisas que a Covid-19 parece ter provado, foi: *“the job you were told couldn’t be done remotely can be done remotely”*.⁸⁸

⁸⁸ Amado, J.P. (2020). *O teletrabalho: do Código à Covid-19*. Disponível em: <https://observatorio.almedina.net/index.php/2020/03/25/o-teletrabalho-do-codigo-a-covid-19/> [Consultado em 18/09/2022].

Acidentes de Trabalho e Teletrabalho – Questões objeto de Debate

A matéria dos acidentes de trabalho constitui uma disciplina específica que se encontra correlacionada com a responsabilidade civil e com o direito dos seguros. Deste modo, verificamos que existe um esforço que é requerido aos trabalhadores que pode ser perigoso, uma vez que obrigam a uma série de precauções que nem sempre são seguidas, e que se podem mostrar como concretamente insuficientes. Não obstante a perigosidade intrínseca que certas prestações laborais contemplam, deve-se sempre ter presente que o trabalhador passa uma significativa parcela da sua vida no local de trabalho.⁸⁹

Feito este breve introito da matéria, sobrevoaremos algumas das questões que têm vindo a ser colocadas no nosso ordenamento no tocante a matérias relacionadas com teletrabalho.

5.1. Local de Trabalho Previsto no Acordo de Teletrabalho

Partindo da premissa que o risco do dia-a-dia acompanha o trabalhador, cumpre analisar designadamente qual é a fronteira entre os acidentes de trabalho em teletrabalho e os acidentes domésticos, sendo que para isso devemos começar por delimitar a noção de local de trabalho. O local de trabalho é um dos elementos concretizadores da prestação de trabalho, sendo considerado como o local em que a prestação deve ser executada. Assim, o local de trabalho faz parte integrante do objeto do contrato.⁹⁰

Dos aspetos elencados, vamos focar, para efeitos do estudo a que nos propomos efetuar, o local em que o trabalhador realizará o seu trabalho, o qual será considerado, para todos os efeitos legais, o seu local de trabalho, de acordo com o disposto no artigo 166.º, n.º 4, alínea b) do CT. Refere ainda o n.º 8 do mesmo artigo que este local de trabalho poderá ser alvo de alteração, mediante acordo com o empregador. No mesmo sentido, no artigo 8.º, n.º 2, alínea c), da LAT, é disposto que o local de trabalho é aquele que consta no acordo de teletrabalho. Surge, assim, uma das primeiras questões, no que diz respeito à opção do legislador no uso do advérbio “habitualmente”.

⁸⁹ Cordeiro, A. M. (2019). *Direito do Trabalho II – Direito Individual*. Coimbra: Almedina, p. 731.

⁹⁰ Fernandes, A. M. (2022). *Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, p. 614.

O legislador indica que, no acordo, deve constar o local em que o trabalhador realiza “habitualmente” o seu trabalho, no entanto, no quadro normativo, nada é referido quanto a alterações pontuais e periódicas do efetivo local de trabalho, pelo que se suscita a questão de se saber se o trabalhador que esteja num local de trabalho diferente daquele que estabeleceu no seu acordo de trabalho, beneficia da reparação de danos em caso de acidente. Ora, o uso de tal advérbio, poderá implicar que a aplicação do regime da reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais possa vir a ser aplicado àquele que sofreu um acidente de trabalho fora do local onde habitualmente presta o seu trabalho. Da mesma forma, também se deverá ter em consideração que nem todos os acidentes ocorridos no local de trabalho, definido no acordo de teletrabalho, devem ser qualificados como acidentes de trabalho, tal como analisaremos mais à frente nesta dissertação.

Tal como referido ao longo desta análise, o teletrabalho é uma modalidade prevista no Código de Trabalho e que pressupõe, no artigo 165.º, a *“prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação”*. Ora, da interpretação deste artigo, resulta que, por outras palavras, o local de trabalho não é escolhido pelo empregador. Por conseguinte, deduz-se que o teletrabalho não se pode traduzir numa obrigatoriedade de o mesmo ser concretizado no local do domicílio. Ademais, tal como vimos anteriormente, existem diversas modalidades de teletrabalho, já que essa é uma escolha inteiramente do trabalhador. Conforme referido no artigo 165.º, assim como também no n.º 8 do artigo 166.º do CT: “o local de trabalho previsto no acordo de teletrabalho pode ser alterado pelo trabalhador, mediante acordo escrito com o empregador”. Assim sendo, o teletrabalho pode ser concretizado num local da escolha do trabalhador, desde que o mesmo possa cumprir a obrigação da sua atividade prevista no seu contrato de trabalho.

Importa ainda destacar que, a lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, tem em conta que no regime de teletrabalho, *“considera-se local de trabalho aquele que conste do acordo de teletrabalho”* e ainda, para efeitos de acidente de trabalho, que o local de trabalho é o *“local escolhido pelo trabalhador para exercer habitualmente a sua atividade”*. Porém, nada é referido quanto a modificações pontuais periódicas do efetivo local de trabalho, nem tão pouco sobre qualquer dever de o trabalhador informar o empregador dessa alteração pontual.⁹¹

Vejamos o exemplo de Catarina Venceslau de Oliveira: *“o trabalhador A tem no seu acordo de teletrabalho o seu domicílio como local de trabalho, sito em Lisboa. Este trabalhador tem uma segunda habitação no Alentejo, onde passa, por vezes, 1 mês a trabalhar. Este trabalhador gosta, ainda, de*

⁹¹ Oliveira, C. V. (2022). *Nova Lei do Teletrabalho: local de trabalho e os acidentes. Como conjugar?* Disponível em: <https://direitocriativo.com/nova-lei-do-teletrabalho-local-de-trabalho-e-os-acidentes-como-conjugar/> [Consultado em 15/10/2022].

trabalhar em espaços de co-working, para onde vai frequentemente trabalhar. E tem, ainda, um amigo em Badajoz, que visita frequentemente, levando o seu computador e trabalhando a partir da habitação do amigo.” Na opinião desta autora, não se verifica a necessidade de informar o empregador que durante aquele período prestará o seu trabalho noutro local, entendendo que o legislador pretendeu consagrar a alteração definitiva, mas nada referindo quanto a alterações pontuais.

Salienta-se que, no projeto de lei - Projeto de Lei n.º 812/XIV/2.^a, apresentado pelo PSD, para que não subsistissem dúvidas relativamente às comunicações relativas a este regime, pretendia este grupo parlamentar que *“o trabalhador em regime de teletrabalho deve comunicar por escrito à entidade patronal qualquer alteração no local da prestação do trabalho da morada constante do contrato de trabalho em teletrabalho.”* No entanto, tal posição não triunfou, deixando assim dúvidas neste campo, tendo em conta que a lei parece ampla. Se esta posição tivesse triunfado, não existiriam dúvidas que haveria uma obrigação de comunicação em qualquer alteração, isto é, definitiva ou pontual.

De facto, a presença do advérbio “habitualmente” leva à possível interpretação de que nem todas as alterações da morada do local de trabalho precisem de ser comunicadas por escrito pelo trabalhador ao empregador. Porém, salvo melhor opinião, parece-nos que deve ser dada a indicação ao empregador de que a prestação de trabalho irá ocorrer em diversos locais, uma vez que esta informação é particularmente relevante para efeitos de acidentes de trabalho, possibilitando a limitação de responsabilidade do empregador, caso o acidente ocorra fora do local no acordo escrito.

De forma que o empregador fique também salvaguardado destas situações, e tendo em conta que estamos perante uma matéria em clara ascensão, parece-nos que deverá implementar políticas internas relativamente a alterações pontuais do local de trabalho, visto que a legislação apresenta lacunas nesta matéria. Contudo, entendemos que situações destas certamente chegarão em breve aos nossos Tribunais.

Por outro lado, salvo melhor opinião, nem todos os locais de trabalho parecem incluir-se como locais apropriados à prática do regime de teletrabalho. Isto é, para a concretização da sua atividade prevista no seu contrato, o trabalhador não estará munido das condições de trabalho adequadas, se as estiver a cumprir, a título de exemplo, numa mesa de uma esplanada em frente à praia. Vejamos o caso de um trabalhador cujo objeto de trabalho incluía dados pessoais e confidências de terceiros. O manuseamento desses mesmos dados na mesa de uma esplanada violará os pressupostos de privacidade, possivelmente associados ao desempenho das suas funções.

Importará, portanto, refletir que, fora do local “habitual” de teletrabalho, deverá ser tido em conta o cumprimento dos requisitos mínimos para a adequada concretização das suas obrigações e deveres. Os locais que reúnam condições de trabalho semelhantes ao local previamente acordado, no acordo de teletrabalho, podem reunir as condições legais adequadas, nas situações de alteração pontual do local de teletrabalho.

5.1.2. A Tutela da Privacidade

O trabalhador que presta serviço em teletrabalho fá-lo, geralmente, a partir de casa, o que levanta questões que tocam na tutela da privacidade do trabalhador, uma vez que este se encontra fora da esfera do domínio do empregador que, como sabemos, deve prevenir os acidentes de trabalho nos termos do artigo 281.º, n.º 1 do CT, considerando-se ser um direito do trabalhador o de prestar o trabalho em condições de segurança e saúde. Nestes termos, o empregador deve assegurar estas condições em todos os aspetos relacionados com o trabalho, aplicando as medidas necessárias, tendo em conta os princípios gerais de prevenção, e a aplicação de medidas de prevenção, devendo mobilizar os meios necessários, designadamente quanto à prevenção técnica, nos termos do artigo 281.º, n.º 2 e 3 do CT.⁹² No que diz respeito aos teletrabalhadores, afigura-se necessário atender ao princípio da igualdade de tratamento consagrada no artigo 169.º do CT. Seguindo o pensamento de Monteiro Fernandes⁹³, no caso do teletrabalho, o empregador mantém a sua posição de “primeiro responsável” das condições de saúde e segurança no trabalho. Certo é que, apesar de existirem estas obrigações para o empregador, torna-se numa árdua tarefa para o empregador garantir as condições supramencionadas de saúde e segurança no trabalho, tendo em conta que o local de trabalho se encontra fora do domínio do empregador.

Assim, apesar desta dificuldade exigente para a entidade empregadora, esta é obrigada a organizar em moldes adequados e específicos a prestação de trabalho do trabalhador, respeitando para isso a privacidade do mesmo, e cumprindo as suas responsabilidades em matéria de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente, através do cumprimento das medidas previstas no Decreto-Lei n.º 349/93, de 1 de outubro, que transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 90/270/CEE, do Conselho, de 29 de maio, relativas às prescrições mínimas de segurança e saúde respeitantes ao trabalho com equipamentos dotados de visor, nos termos do artigo 170.º A, n.º 2 do CT.

Ora, tal como vimos anteriormente, no caso dos teletrabalhadores, em que o local de trabalho se encontra fora do domínio do empregador, concordamos com os ensinamentos de Monteiro Fernandes que refere que *“entende-se mal [o empregador] que este deva cuidar do ambiente físico de trabalho. Já quanto às condições psíquicas de trabalho e aos chamados riscos psico-sociais, parece poder encontrar-se utilidade no preceito, tendo em conta as características do teletrabalho e as formas de pressão psicológica que ele pode comportar”*.⁹⁴

Assim, podemos afirmar que a matéria relacionada com a segurança e saúde no trabalho encontra-se fortemente condicionada pelo facto do local de trabalho não estar na esfera de domínio do empregador. Não obstante, para cumprimento destes deveres, o empregador pode lançar mão dos

⁹² Cordeiro, A. M. (2019). *Direito do Trabalho II – Direito Individual*. Coimbra: Almedina, p. 731.

⁹³ Fernandes, A. M. (2022). *Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, p. 251.

⁹⁴ Fernandes, A. M. (2022). *Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, p. 251.

mecanismos previstos na lei, designadamente, da possibilidade de visitas ao local de trabalho, por profissionais designados por este, que têm como objetivo a avaliação e o controlo das condições de segurança e saúde, estando sempre limitado a um determinado horário para o fazer e, dependente de acordo prévio com o trabalhador, nos termos do artigo 170.º A, n.º 4 do CT.⁹⁵

5.2. Acidentes de Trabalho no Local de Teletrabalho

Uma das questões, talvez a mais controversa, e que surge no momento de valorar as contingências profissionais dos teletrabalhadores, relaciona-se com os acidentes que ocorrem no próprio domicílio do trabalhador.

Não há dúvidas que o acidente ocorrido no tempo e no típico local de trabalho da empresa é um acidente que ocorre num lugar que é controlado pela entidade empregadora. Neste local, o empregador pode e deve tomar as medidas que entenda como convenientes para a mitigação dos acidentes de trabalho, sendo neste caso chamados a intervir os serviços de Segurança e Saúde no Trabalho, nos termos da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

Ao invés, quando entramos no âmbito da prestação laboral no regime de teletrabalho, caso ocorram acidentes de trabalho, parece-nos que o trabalhador poderá ter dificuldades em beneficiar da presunção consagrada no artigo 10.º da LAT. Dúvidas não existem de que, a estes trabalhadores, se aplicam os mesmos direitos que aos demais trabalhadores, conforme se encontra explícito nos artigos 169.º e 170.º do CT, nomeadamente, nas matérias relacionadas com a igualdade de tratamento e a privacidade.

Ademais, em virtude da situação pandémica, que implicou uma constante sucessão de alterações legislativas, cumpre, desde logo, destacar o artigo 5.º do Decreto-Lei 94-A/2020, de 3 de novembro, que refere, no artigo 5-A, n.º 8: *“O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, (...) nomeadamente no que se refere a (...) segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional (...)”*. Efetivamente, a lei assenta numa ideia de igualdade de tratamento quanto aos trabalhadores que estão em teletrabalho, no entanto, parece-nos que há aqui uma superação dos conceitos tradicionais (não originalmente pensados para uma realidade de teletrabalho) que têm de ser agora aplicados a novas realidades.

Não obstante o legislador ter consagrado uma lógica de igualdade e equivalência no que concerne a direitos entre trabalhadores presenciais e teletrabalhadores, a realidade e a prática demonstram-nos que estamos perante situações diferentes que são capazes de suscitar questões para as quais ainda

⁹⁵ Fernandes, A. M. (2022). *Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, p. 251.

não existem situações concretas e exemplificativas dos problemas que podem vir a ser dirimidos nos nossos Tribunais.

Com efeito, numa situação de teletrabalho, as fronteiras entre o local de trabalho e o local de repouso são menos nítidas, podendo facilmente confundir-se um acidente de trabalho com um acidente doméstico. Torna-se, conseqüentemente, imperativo fazer uma delimitação do conceito de local de trabalho.

A LAT estabelece no seu artigo 8.º que, para que o mesmo seja considerado como acidente de trabalho, este terá de se consumir “*no tempo e no local de trabalho*”, sendo alargado este conceito n.º 2, alínea a), no que diz respeito ao local, a “*todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou deva dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja, directa ou indirectamente, sujeito ao controlo do empregador*”. Sendo que, perante este normativo, poderíamos ter uma interpretação abrangente e considerar que poderiam qualificar-se como sendo aptos a aí se verificar um acidente de trabalho, todos os locais onde o teletrabalho possa ser prestado.⁹⁶

Sucedem que a Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro trouxe consigo algumas novidades, designadamente no âmbito do teletrabalho, aditando ao artigo 8.º, uma nova alínea c), que dispõe que “*no caso de teletrabalho ou trabalho à distância, considera-se local de trabalho aquele que conste do acordo de teletrabalho*”. Por força desta alteração, também se verificou uma modificação do artigo 165.º do CT, tendo sido acrescentando que o acordo de trabalho deve agora apontar como menção obrigatória “*o local em que o trabalhador realizará habitualmente o seu trabalho, o qual será considerado, para todos os efeitos legais, o seu local de trabalho*”.

Um trabalhador que esteja em regime de teletrabalho poderá ter dificuldades no preenchimento do conceito de acidente de trabalho, designadamente quanto ao critério temporal que vimos supra, de acordo com o disposto no artigo 8.º, n.º 1, alínea b) da Lei n.º 83/2021, especialmente se tivermos em consideração que podemos estar perante uma situação em que o trabalhador beneficia do regime de Isenção do Horário de Trabalho, ou ainda outras que possam surgir (trabalho flexível, intermitente⁹⁷), nomeadamente através da possibilidade de as partes instituírem por Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho, novas formas de regime de horário de trabalho, proporcionando ao trabalhador a tão almejada conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, com todas as implicações em matéria de segurança no trabalho que daí advém, sendo que têm sempre de ser respeitados o direito à privacidade e à não discriminação.

⁹⁶ Coelho, B.R. (2020). *A aplicabilidade do regime jurídico do teletrabalho ao trabalho através de plataformas digitais*. Mestrado em Solicitadoria de Empresa: Politécnico de Leiria, p. 19. Disponível em: <https://iconline.ipleiria.pt/handle/10400.8/5571> [Consultado a 02.10.2022].

⁹⁷ Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança (2019). *Boletim do Trabalho e do Emprego*, n.º 17/2019, p. 1541.

Por outro lado, a aferição do tempo de trabalho, quando consideramos estas possibilidades, poderá redundar numa tarefa hercúlea no que concerne à prova de que a lesão ocorreu durante o tempo de trabalho. A título de exemplo, no Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães⁹⁸, entendeu-se que, *“tendo o autor provado que o acidente se verificou no local de trabalho, produzindo o dano típico, mas não qual era o seu horário de trabalho, não se pode concluir que o sinistro se deu dentro do mesmo ou nos momentos que o precederam, em actos de preparação ou com ele relacionados, e, porque também nada se provou sobre as circunstâncias em que se deu tal acidente, não se pode igualmente considerar o mesmo como de trabalho por via da extensão operada pelo art.º 9.º do RRATDP”*.

Tal como referido anteriormente, permanecem dúvidas no que diz respeito às situações em que o teletrabalhador comunica, no âmbito do seu acordo de teletrabalho, que presta a sua prestação no seu domicílio habitual, e depois vem a sofrer um infortúnio numa casa de férias, na qual se encontra a prestar o seu trabalho, não tendo comunicado tal alteração de local à entidade empregadora, pois, tal como vimos anteriormente, não nos parece que recaia esse ónus sobre o trabalhador, tendo em conta os projetos legislativos anteriormente referidos e que tiveram por base a alteração que nos encontramos a analisar, pelo que os nossos Tribunais podem vir a considerar estas situações, por força de uma interpretação alargada, que os mesmos sejam configuradores de acidentes de trabalho, como veremos de seguida, recorrendo por analogia aos acidentes *in itinere*.

5.3. Analogia com os Acidentes *In Itinere*

No contexto do teletrabalho, deveremos verificar e analisar várias questões que surgem nesta matéria, designadamente a de indagar se existem situações em que se possa recorrer aos acidentes *in itinere*. A este propósito, parece-nos que podemos socorrer-nos em paralelo da situação dos acidentes *in itinere* – aqueles que ocorrem no trajeto de ida para o local de trabalho – sendo possível considerar as situações da residência habitual e ocasional, de acordo com o artigo 9.º n.º 2, alínea b). Assim, ainda que não constasse no acordo do teletrabalho, a residência em que o trabalhador se encontrava, parece-nos que poderá ser passível de se considerar como sendo um acidente de trabalho, por força da extensão que se verifica para o caso dos acidentes de trabalho *in itinere*, que prevê a possibilidade de configurar como acidente de trabalho aquele que ocorre no trajeto de ida ou de regresso de uma residência habitual ou ocasional, não estando assim o trabalhador vinculado a um único ponto de partida.

⁹⁸ Ac. do TRG, processo n.º 1242/15.0T8BCLG1. Relator: Alda Martins, Disponível em: www.dgsi.pt [Consultado em 13/07/2022].

Tal como verificamos anteriormente, existem várias modalidades no que diz respeito ao teletrabalho, sendo possível estabelecerem-se diferentes locais de trabalho. No entanto, cumpre assinalar que, na situação em que o local de trabalho coincide com o domicílio do trabalhador, podemos ser levados a considerar que a noção de acidente *in itinere*, prevista no artigo 9.º, n.º1, alínea a) da LAT, só pode ser preenchida nas situações em que o “local de trabalho contratualmente determinado não for o domicílio do trabalhador”,⁹⁹ uma vez que “inexiste” a deslocação para o local de trabalho se considerarmos que o trabalhador já se encontra no local onde irá prestar a sua atividade. Não obstante, devemos refletir e articular igualmente a alínea a) deste preceito com o que se encontra previsto no 2, alínea b) da LAT, que refere que compreende o acidente de trabalho o que se verifique nos trajectos “entre a sua residência habitual ou ocasional e as instalações que constituem o seu local de trabalho”. Efetivamente, podemos ter situações em que o trabalhador indica a sua residência habitual como sendo o seu local de trabalho, mas depois poderá estar numa residência ocasional e ter de se deslocar para o seu local de trabalho que coincide com a residência habitual e consequentemente com o seu local de trabalho. Assim, parece-nos que poderemos ter situações que possam vir a ser qualificadas como acidentes *in itinere* no âmbito do teletrabalho.

Efetivamente, na análise desta matéria, surgem nuances, em concreto, no tocante ao local de trabalho, tendo em conta que podemos agora considerar como local de trabalho o domicílio do trabalhador, mas será que devemos considerar o domicílio como um todo?

Quanto a esta questão, podemos recorrer, em paralelo, ao que tem vindo a ser interpretado pela nossa jurisprudência no âmbito dos acidentes *in itinere*, sendo de assinalar, quando nos reportamos a estes, a decisão proferida, em 2020, pelo Tribunal da Relação de Guimarães¹⁰⁰, que entendeu que “a actual lei de acidentes de trabalho (...) ao contrário da sua antecessora, não faz nenhuma restrição quanto à necessidade de o trajecto iniciar ou acabar, numa das suas pontas, na “porta de acesso da habitação para as áreas comuns do edifício ou para a via pública, sendo interpretação legítima considerar que é acidente *in itinere* o ocorrido em espaços privados como logradouros/quintais, garagens, escadas, exteriores à porta de acesso à habitação, desde que o sinistrado fosse ou viesse do trabalho”.

Verificamos que este aresto acabou por ter uma interpretação mais abrangente, usando para tal a lógica da proteção do trabalhador, em que considerou que apesar de estarmos num domínio que é controlado pelo trabalhador, a verdade é que este já se encontrava a dirigir para o seu local de trabalho. Contudo, e uma vez que estamos perante construções jurisprudenciais, não podemos considerar que a mesma norma venha sempre a ser interpretada em sentido unívoco, muito embora

⁹⁹ Fernandes, A. M. (2022). *Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, p. 248.

¹⁰⁰ Ac. do TRG, processo n.º 3157/16.5T8VCT.G1. Relator: Maria Leonor Chaves dos Santos Barroso. Disponível em: www.dgsi.pt [Consultado em 15/07/2022].

o futuro possa vir a delinear tendências jurisprudenciais e doutrinárias a propósito destas matérias. Neste sentido, a título de exemplo, no ordenamento espanhol, a interpretação para uma situação semelhante acabou por ter um resultado interpretativo diferente. Na sentença proferida pelo Supremo Tribunal¹⁰¹, respeitante a um acidente que ocorreu no alpendre da vivenda do trabalhador, entendeu aquele tribunal que, apesar de o trabalhador já não se encontrar num espaço fechado, o certo é que este ainda não tinha abandonado o local que era da sua exclusiva propriedade, não considerando aquele acidente como estando no âmbito dos acidentes *in itinere*.

Com base nestes pressupostos, do que é considerado domínio privado e controlado pelo trabalhador, vamos assistir a modelações dos conceitos tradicionais, uma vez que, agora, vamos assistir a um crescente de situações em que, o trabalhador se encontra no seu domicílio a prestar a sua atividade, num local este que é controlado por si.

Ainda sobre a questão supra, alguns autores têm vindo a advogar que o trabalhador especifique, em concreto, qual o espaço do domicílio que deverá ser considerado como local de trabalho.¹⁰² Todavia, na nossa legislação, até muito recentemente, a obrigação de indicar o local de trabalho não constava expressamente como sendo uma menção obrigatória do acordo do teletrabalho. Não obstante, consideramos que deve existir uma comunicação permanente com a entidade empregadora de forma que o trabalhador também se salvguarde de situações em que teve de alterar o seu local de trabalho.¹⁰³

Apenas com a recente alteração introduzida pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, que entrou em vigor a 1 de janeiro de 2022, passou a constar no elenco relativo ao acordo de teletrabalho que este deve conter e definir, designadamente “*o local em que o trabalhador realizará habitualmente o seu trabalho, o qual será considerado, para todos os efeitos legais, o seu local de trabalho*”. Porém, face a esta alteração, e aquando da realização do presente trabalho, dúvidas continuam a subsistir se terá ou não o trabalhador de especificar qual é o local do seu domicílio em que presta a sua atividade ou se, ao invés, o legislador apenas estabeleceu que o trabalhador indicasse qual a morada em que

¹⁰¹ Tribunal Supremo, Sala de lo Social de 22.02.2018, Ponente: Antonio Navarro, n.º de Recurso: 1647/2016, n.º de Resolución: 200/2018. Disponível em: <https://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp> [Consultado em 08/07/2022].

¹⁰² Pereira, S.M.S. (2022). *Acidentes de trabalho e a sua descaraterização. Um especial enfoque em torno das problemáticas derivadas da pandemia Covid-19*. Coimbra: Instituto de Contabilidade e Administração, p. 52. Disponível em: https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/40424/1/Sara_Pereira.pdf [Consultado em 08/10/2022].

¹⁰³ Neste sentido, Garzón, M. J. C.; Ramírez, C. J. (2015). *Teletrabajo y delimitación de las contingências profesionales*. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, p. 20, “*en todas las formas de teletrabajo el nexo de causalidade podría mantenerse, pero juega un factor fundamental el acuerdo formal en que se puntualicen sus condiciones de trabajo y la comunicación permanente a la empresa del lugar donde la prestación de servicios se está realizando.*”

realizará o seu trabalho, por oposição a, numa interpretação mais exigente, qual a divisão dessa morada em que o fará.

Outra questão que também poderá ser levantada é saber como devem ser tutelados os acidentes que ocorrem no domicílio do trabalhador quando este se desloca do seu posto de trabalho para outra divisão da casa, como cozinha ou casa de banho, e em que tropeça ou cai. Nesta senda, cabe relembrar o que dispõe o artigo 8.º, n.º 2, alínea b) da LAT, que define *“tempo de trabalho além do período normal de trabalho o que precede o seu início, em actos de preparação ou com ele relacionados, e o que se lhe segue, em actos também com ele relacionados, e ainda as interrupções normais ou forçadas de trabalho”*. Ora, nesta situação, dir-se-á que, recorrendo à igualdade de tratamento que estes trabalhadores têm por força das normas que vimos supra, deverá este acidente ser tutelado como acidente de trabalho¹⁰⁴, sendo certo que existirão dificuldades por parte do trabalhador em provar o circunstancialismo em que tal acidente ocorreu, havendo, para além do mais, de sopesar se não se estará a onerar de forma excessiva o empregador com estas situações.

No que respeita a esta matéria, podemos referir a recente decisão proferida pelo Tribunal Social Federal da Alemanha, a 8 de dezembro de 2021¹⁰⁵, que entendeu que o trabalhador que está a trabalhar em casa e que sofre um sinistro quando se desloca para a sua secretária, que se localiza no andar de baixo da sua habitação, caindo nas escadas dessa habitação e, acabando por partir as suas costas, deve ser entendido como acidente de trabalho. Contudo, cumpre destacar uma referência que este tribunal faz no início da decisão, identificando que aquele trabalhador começou a trabalhar imediatamente sem tomar o pequeno-almoço previamente, não explicando em concreto para que serviria aquela referência. Porém, no final da decisão, refere que só é considerado como acidente de trabalho a primeira deslocação para o trabalho, sugerindo assim que, uma deslocação para ir tomar o pequeno-almoço, depois de iniciado o trabalho, poderia ser rejeitado o entendimento de o mesmo ser tutelado pelo regime dos acidentes de trabalho.

Em Portugal, uma decisão deste tipo também se poderia verificar, atendendo que o trabalhador tinha como local de trabalho definido o seu domicílio, no entanto, se ocorresse a mesma situação em território português, a questão de saber se o indivíduo tomava o pequeno-almoço antes ou depois de iniciar a sua jornada, não teria a mesma importância. Quando olhamos para o regime dos acidentes *in itinere*, aqueles que ocorrem entre a residência habitual ou ocasional do trabalhador, a lei prevê a possibilidade de interrupções ou desvios determinados para a satisfação de necessidades atendíveis, designadamente as necessidades da vida pessoal e familiar do trabalhador, não exigindo sequer que

¹⁰³ Gomes, J. M. V. (2021). *Algumas reflexões críticas sobre a responsabilidade civil por acidentes de trabalho*, Coimbra: Julgar n.º 43, p. 147.

¹⁰⁵ Decisão n.º 37, Weg vom Bett ins Homeoffice gesetzlich unfallversichert (Bundessozialgericht). Disponível em: https://www.bsg.bund.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2021/2021_37.html [Consultado em 08/07/2022].

sejam necessidades urgentes ou de satisfação imprescindível. Desta forma, podem tratar-se de necessidades fisiológicas como a de tomar um pequeno-almoço no caminho para o trabalho ou o caso de comprar medicamentos numa farmácia ou até mesmo o envio de uma carta registada ou ir buscar ou levar os filhos à escola. Assim, por analogia, a deslocação da cama para o escritório ou até à cozinha para tomar o pequeno-almoço, constituiriam situações passíveis de se enquadrarem como um acidente de trabalho. Parece-nos, contudo, que, com a entrada em vigor da nova lei, a 1 de janeiro de 2022, passou expressamente a constar que o seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais se aplica às situações de teletrabalho. Pelo que, aquando da formalização do regime de teletrabalho, deverá ser celebrado um acordo por escrito, com particular diligência, de modo a estabelecer com rigor qual o local de trabalho, sob pena de se poderem vir a verificar casos controversos e que possam culminar em situações em que as seguradoras se neguem à cobertura do seguro.

Desde o advento pandémico, a realidade do teletrabalho tem vindo a tornar-se numa realidade cada vez mais frequente, sendo que, na maioria dos casos, se verifica um modelo híbrido, ou seja, o trabalhador pode optar por ficar um certo número de dias no seu domicílio e noutros dias poderá optar por realizar a sua prestação no escritório, ficando de certa forma na liberdade do trabalhador essa gestão. Nesta situação, incumbe alertar que podem surgir questões quanto a este modelo, designadamente quando não seja claro se naquele dia o local de trabalho era a sua residência ou as instalações do empregador, podendo a seguradora pôr em causa se um determinado infortúnio estaria coberto pelo seguro ou não.

Recentemente, o Tribunal Administrativo do Trabalho de Quebec¹⁰⁶ analisou o acidente de uma trabalhadora da *Air Canada*, que caiu da escada em casa depois de se ter desligado do trabalho para a sua pausa de almoço não remunerada. A *Air Canada* argumentou que a queda não ocorreu no trabalho e que não tinha controlo sobre as ações da trabalhadora quando ela não estava a trabalhar no seu computador. O Tribunal teve de responder à pergunta: a trabalhadora estava "no trabalho" quando caiu das escadas em casa durante a sua pausa para almoço? Para tanto, o Tribunal começou por analisar a finalidade da atividade em curso e a sua ligação com a realização dos trabalhos. Reconheceu que, embora os trabalhadores que trabalham a partir de casa se desloquem frequentemente entre as esferas pessoal e profissional ao longo do dia, os trabalhadores em teletrabalho devem ser protegidos da mesma forma que estariam se estivessem a trabalhar nas instalações do seu empregador. O Tribunal também considerou que a trabalhadora estava em casa durante o seu turno devido à sua obrigação profissional para com a *Air Canada*, estando a trabalhar num horário que lhe permitia fazer

¹⁰⁶ Decisão *Air Canada et Gentile-Patti*, 2021 QCTAT 5829 (CanLII). Disponível em: <https://www.canlii.org/fr/qc/qctat/doc/2021/2021qctat5829/2021qctat5829.html?autocompleteStr=2021%20QCTAT%205829&autocompletePos=1> [Consultado em 25/07/2022].

pausas em horários definidos. O Tribunal acabou por considerar que a trabalhadora sofreu um acidente de trabalho e que tinha direito a uma indemnização.

Como resulta claro do exemplo jurisprudencial a que nos referimos no parágrafo anterior, ao contrário do que habitualmente sucede num caso de prestação do trabalho nas instalações do empregador (caso em que, geralmente, um trabalhador que sofra um acidente no exercício das suas funções de trabalho será encontrado no local de trabalho), a prestação de trabalho no domicílio, em teletrabalho, comporta inevitáveis zonas cinzentas se pensarmos num trabalhador que sofre um acidente em casa, especialmente quando os trabalhadores se deslocam frequentemente entre atividades pessoais e profissionais ambas reunidas no mesmo espaço.

A este propósito, e ainda no Canadá, o Tribunal¹⁰⁷, na Decisão n.º 1403/02, constatou que fazer uma pausa é necessariamente acidental à atividade de estar a trabalhar. Um "breve interlúdio" de atividade pessoal não retira necessariamente um trabalhador do exercício de uma atividade laboral. No entanto, o Tribunal notou que provavelmente não deverá considerar-se como acidente de trabalho aquele que ocorra sem um nexo claro entre a atividade paralela e a prestação do trabalho. Ao invés, entendeu aquele Tribunal do Canadá que, se um trabalhador que se encontra em casa e esteja envolvido numa atividade relacionada ao trabalho, faz uma pausa para ir à casa de banho, escorrega e sofre uma lesão, o mesmo estará envolvido num acidente de trabalho, já que existe um nexo, uma quase inevitabilidade mesmo, entre uma necessária deslocação à casa de banho na pendência do desempenho de funções.¹⁰⁸

5.4. Acidentes de Trabalho e Teletrabalho no Ordenamento Espanhol

O conceito de acidente de trabalho encontra-se *tipificado no Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de outubro, que aprova o texto da Ley General de la Seguridad Social* (LGSS). No âmbito desta legislação, a definição do conceito de acidente de trabalho encontra-se consagrada no artigo 156.º da LGSS que define como acidente de trabalho *“toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”*. Acerca desta norma, é de referir a peculiaridade de a mesma se manter inalterada desde a publicação da Lei, em 30 de janeiro de 1900, mantendo-se, por conseguinte, um conceito particularmente estável do que seja um acidente de trabalho.

¹⁰⁷ Decisão n.º 1403/02, 2002 ONWSIAT 2327 (CanLII). Disponível em: <https://www.canlii.org/en/on/onwsiat/doc/2002/2002onwsiat2327/2002onwsiat2327.html?resultIndex=4> [Consultado em 25/07/2022].

¹⁰⁸ Decisão n.º 2010/09, 2009 ONWSIAT 3036 (CanLII). Disponível em: <https://www.canlii.org/en/on/onwsiat/doc/2009/2009onwsiat3036/2009onwsiat3036.html?autocompleteStr=2010%2009&autocompletePos=1> [Consultado em 14/07/2022].

Analisando o conceito supra indicado, conseguimos identificar três elementos que decompõem esta definição, a saber: i) Elemento objetivo – lesão corporal; ii) Elemento subjetivo – trabalhador por conta de outrem; iii) Elemento causal – existência de uma relação de causalidade entre a lesão e o trabalho prestado. Veremos de seguida de forma mais aprofundada cada um destes elementos.

No que diz respeito à existência de uma lesão corporal, numa primeira leitura, poderíamos ser levados a considerar que se estaria apenas perante uma lesão física produzida de forma súbita e violenta. Contudo, não é este o caso, pois este preceito legal também inclui as doenças que podem surgir subitamente no local e no momento do trabalho, bem como as doenças que derivam ou são consequência do trabalho, mesmo que a sua manifestação ocorra mais tarde. Além disso, inclui não só as lesões físicas, mas também as lesões funcionais, sensoriais ou psicológicas ou doenças que derivam do trabalho.¹⁰⁹

O segundo elemento a ter em consideração prende-se com a verificação de um trabalho por conta alheia, isto é, a existência de uma relação laboral. Desta forma, os trabalhadores protegidos por esta norma são os trabalhadores que se encontram incluídos no Regime Geral Comum de Segurança Social, ou seja, trabalhadores com uma relação laboral ligada por um contrato de trabalho, e em que estão presentes as características do mesmo, mais concretamente, uma relação laboral por conta de outrem, dependente, pessoal, livre, voluntária e remunerada, uma vez que *"na medida em que este risco está ligado, precisamente, à apropriação do benefício económico dos frutos do trabalho e à realização deste dentro do círculo de gestão do empregador, este último é responsável porque beneficia do trabalho prestado e o dirige"*.¹¹⁰

Por último, exige-se ainda um terceiro elemento, isto é, uma relação de causalidade entre a lesão que ocorreu e o trabalho prestado, podendo este dano ser causado por ocasião ou por consequência do trabalho. A diferença entre as duas formas de se entender a causa do acidente reside no facto de na primeira estarmos perante uma verdadeira causa do acidente, ou seja, quando existe uma causalidade direta, sendo esta situação característica dos acidentes que se produzem devido à ação de fatores específicos do trabalho.¹¹¹ Por outro lado, quando estamos perante o acidente que ocorreu “por ocasião”, teremos de atender a uma condição, ou seja, uma circunstância sem a qual o acidente

¹⁰⁹ Catalá, R.P. (2021). *El encaje del infarto como accidente de trabajo en el teletrabajo*. Disponível em: <https://revistascientificas.us.es/index.php/erips/article/view/18328/17895> [Consultado em 10/09/2022].

¹¹⁰ *Real Decreto 1273/2003, de 10 de octubre, por el que se regula la cobertura de las contingencias profesionales de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, y la ampliación de la prestación por incapacidad temporal para los trabajadores por cuenta propia*.

¹¹¹ Igelmo, B.M. (2018/2019). *El concepto de Accidente de Trabajo en El Ordenamiento Jurídico Español*. Dissertação em Direito. León: Faculdade de Derecho, P. 11. Disponível em: <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/11324/Mart%EDnez%20Igelmo,%20Beatriz.pdf;jsessionid=1E8A4CAC4B0DFCC5387F9C2618212894?sequence=1> [Consultado em 10/09/2022].

não se poderia produzir, sendo assim o trabalho uma causa mediata para aquele infortúnio ter ocorrido.¹¹²

A causalidade indireta aqui referida caracteriza-se pela coincidência de uma circunstância negativa e de uma circunstância positiva, consistindo a primeira na condição de os fatores causadores do acidente não serem inerentes ao trabalho, enquanto a circunstância positiva se refere ao facto de o trabalho ser uma condição sem a qual a exposição profissional aos agentes causadores do acidente não teria ocorrido.¹¹³ Desta forma, quando o acidente ocorre no local e no momento do trabalho, a relação causal é presumida por força da aplicação do artigo 156.3 da LGSS, embora esta presunção admita prova em contrário.¹¹⁴

Feito um breve enquadramento sobre os acidentes de trabalho no ordenamento espanhol, cumpre verificar como se pode aplicar tal quadro normativo nas situações em que a prestação é realizada com recurso ao teletrabalho, tendo em conta que este é um tema sensível, desde logo tendo presente a problemática inerente à cobertura dos acidentes de trabalho. Com efeito, e tal como já resulta do que fomos referindo ao longo da presente dissertação, temos, por um lado, uma dificuldade acrescida na determinação do local de trabalho e, por outro, a maior flexibilidade e incontrolabilidade (por parte do empregador) que se pode verificar quando o trabalhador se encontra a prestar a sua atividade fora das instalações do empregador. Como é natural, estes circunstancialismos próprios do teletrabalho, acabam por dificultar a prova do acidente e levar a que mais facilmente empregadores e seguradoras questionem a qualificação como verdadeiros acidentes de trabalho.

Acerca desta questão, começamos por salientar que a lei 10/2021, de 9 de junho, que regula o trabalho à distância e o teletrabalho no ordenamento Espanhol, não contém quaisquer especificações relativas à Segurança Social, nem contém qualquer referência à matéria dos acidentes de trabalho. Na ausência de normas expressas no regime que regulamenta o teletrabalho, parece-nos ser de defender que se aplica a Lei Geral da Segurança Social, embora, obviamente, com as necessárias adaptações, que serão analisadas a seguir.¹¹⁵

Em relação aos acidentes de trabalho e no que respeita aos teletrabalhadores, surgem alguns pontos críticos, especialmente porque, como é bem sabido, estes não se encontram a laborar na sede física da empresa. Tal facto acarreta naturais dificuldades relativamente à prova do acidente, já que o mesmo ocorre fora das instalações do empregador, isto é, num local que o empregador, regra geral, não conhece, nem controla. Todavia, parece-nos ser a este propósito de referir o inevitável paralelismo

¹¹² Ibidem.

¹¹³ Catalá, R.P, (2021). *El encaje del infarto como accidente de trabajo en el teletrabajo*. Disponível em: <https://revistascientificas.us.es/index.php/erips/article/view/18328/17895> [Consultado em 10/09/2022].

¹¹⁴ Ibidem.

¹¹⁵ Catalá, R.P, (2021). *El encaje del infarto como accidente de trabajo en el teletrabajo*, p. 173. Disponível em: <https://revistascientificas.us.es/index.php/erips/article/view/18328/17895> [Consultado em 10/09/2022].

entre os acidentes *in itinere* e os acidentes em teletrabalho, visto que, tanto numa situação como na outra, estamos perante acidentes que ocorrem, maioritariamente, num espaço fora do controlo do empregador. Cumpre, pois, apurar se um acidente ocorrido na própria casa do trabalhador, durante a prestação do trabalho, tem o carácter de acidente de trabalho.

Assim, o que está aqui em causa é verificar se a presunção que se encontra prevista no artigo 156.3, nos termos da qual “*se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar de trabajo*”, é aplicável aos acidentes sofridos pelos teletrabalhadores. A referida presunção indica-nos que, salvo prova em contrário, os acidentes que ocorrem no tempo e no local de trabalho são constitutivos de configurarem um acidente de trabalho.

Cabe referir que, como ponto de partida, neste ordenamento esta presunção goza de uma aplicabilidade genérica, isto é, não se encontra condicionada a nenhuma espécie de limitação, pelo que, independentemente da atividade que se está a prestar, seja esta nas instalações da empresa, em centros de trabalho móveis ou no próprio domicílio do trabalho, não impedirá a aplicação desta presunção.¹¹⁶ Por outras palavras, partindo do pressuposto de que o trabalhador se encontra no desempenho das suas funções e no local onde as deve e pode executar (o que inclui, no caso do teletrabalho, o seu próprio domicílio), um sinistro ocorrido nesse espaço beneficia da presunção de que se trata de um acidente de trabalho.

Não obstante, a presunção aqui descrita admite prova em contrário, através da demonstração de que o infortúnio sofrido não deve ser considerado como laboral por poder se relacionar com uma atividade que extravase toda a lógica e nexo relativos à prestação de trabalho. Contudo, esta tarefa caberá à seguradora ou até mesmo à entidade empregadora. No entanto, nestas situações, e uma vez que estamos perante uma situação de teletrabalho, as questões que se colocam neste ordenamento são semelhantes às nossas, designadamente, no sentido de descortinar como é que se consegue demonstrar que determinada lesão ocorreu no tempo e no lugar de trabalho, ademais, que tipos de meios de prova é que estas entidades vão conseguir recorrer para apresentar o seu contraditório.¹¹⁷

No tocante ao tempo de trabalho, a jurisprudência espanhola tem vindo a reiterar uma interpretação extensiva deste elemento, assemelhando-o aos acidentes em missão em que, mesmo estando o trabalhador fora do seu local habitual de trabalho, o acidente surge como consequência da realização das suas tarefas, indicadas pelo seu empregador e que, como tal, e mesmo que indiretamente, se encontram relacionadas com o trabalho.

¹¹⁶ Penalva, A. S. y Ortiz González-Conde, F. M. (2016). *El accidente de trabajo en el trabajo. Situación actual y nue-vas perspectivas*. Temas Laborales, n.º 134, p. 142. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5793286> [Consultado em 19/05/2022].

¹¹⁷ Ibidem.

Contudo, no que diz respeito ao teletrabalho, o que está em causa é a ausência de um controlo empresarial, mas não um distanciamento das funções realizadas pelo trabalhador face ao que é o conteúdo da sua prestação laboral, pelo que, deverá ser entendido como acidente de trabalho aquele que ocorre no domicílio do trabalhador.

Devem ainda ser referidas as dúvidas advenientes de questões relacionadas com o horário de trabalho, uma vez que, frequentemente, em teletrabalho, não existe uma limitação horária do tempo de trabalho, nem existe um horário de trabalho que se cumpra de forma estrita. Ora, quanto a esta questão, há que salientar a existência de doutrina neste ordenamento que entende que nas situações em que existe dificuldade em demonstrar que o acidente ocorreu no tempo de trabalho, deverá ser aplicado o princípio “*pro accidentado*”, invertendo assim a carga probatória para o trabalhador.¹¹⁸

Vejamos o caso decidido pelo Tribunal Superior de Justiça de Madrid, que considerou como acidente de trabalho o enfarte sofrido por um trabalhador num domingo. Para tal, entendeu esse tribunal que o trabalhador se encontrava a trabalhar no seu computador, acedendo a arquivos da empresa para preparar assuntos que teria de tratar no dia seguinte. Deste modo, não obstante o trabalho deste trabalhador apenas se iniciar, formalmente, na segunda-feira seguinte, no lugar da empresa, tal não foi entendido como motivo bastante para não considerar este acidente como laboral. Para tal, o tribunal advertiu que o trabalhador em causa era um Gestor de Projeto de Engenharia Industrial, não sendo pago à hora, mas sim, por todo o seu trabalho desenvolvido, podendo esta função ser desenvolvida dentro ou fora da empresa, salientando-se ainda que, essencialmente, o que lhe era solicitado era que fossem apresentados resultados positivos.¹¹⁹

No mesmo sentido, vejamos outro caso que foi decidido pelo Supremo Tribunal de Justiça do País Basco¹²⁰, em 15 de setembro de 2020, entendendo que o ataque cardíaco sofrido por um comercial em regime de teletrabalho constituía um acidente de trabalho, sustentando que o ataque cardíaco sofrido pelo trabalhador ocorreu durante o seu dia de trabalho, pelo que se deverá presumir que este estava a desempenhar as suas funções de trabalho, aplicando-se assim, a presunção de laboralidade prevista no artigo 156.3 da LGSS, não tendo a companhia de seguros, nem o empregador, demonstrado que não foi o trabalho que desencadeou o ataque cardíaco. Salientou ainda este tribunal que, apesar do facto de o trabalhador em questão ter um historial de fatores que contribuem para doenças cardíacas, como a obesidade, o tabagismo e a angina estável, isso não é suficiente para excluir a natureza laboral do acidente que sofreu. Acresce que, no caso concreto, o acidente ocorreu no

¹¹⁸ Catalá, R.P, (2021). *El encaje del infarto como accidente de trabajo en el teletrabajo*, p. 175. Disponível em: <https://revistascientificas.us.es/index.php/erips/article/view/18328/17895> [Consultado em 10/09/2022].

¹¹⁹ Ibidem.

¹²⁰ Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco. Relator: Jose Gonzalez. Decisão n.º 1075/2020. Disponível em: <https://vlex.es/vid/861740154> [Consultado em 08/07/2022].

momento e local de trabalho, o que constitui um elemento essencial para avaliar se existe causalidade entre a sua atividade profissional e o acidente sofrido. Em conclusão, a decisão recorda que existe abundante jurisprudência que é unânime em aceitar que se verifica uma presunção de relação de trabalho em ataques agudos como o sofrido pelo trabalhador, desde que ocorram durante o horário de trabalho. A novidade neste caso é que se reconhece que mesmo que o trabalho seja realizado sob a forma de teletrabalho, isto é irrelevante para reconhecer o acidente como um acidente de trabalho.

À semelhança do nosso ordenamento e sem prejuízo das decisões jurisprudenciais já existentes (como aquelas a que aludimos *supra*), é inevitável a existência de dúvidas interpretativas associadas ao teletrabalho e aos acidentes sofridos por trabalhadores no desempenho das suas funções por tal via, havendo ainda amplo espaço para o seu esclarecimento e densificação por parte dos legisladores, da doutrina e da jurisprudência. A realidade não nos permite descurar que o facto de um trabalhador se encontrar a prestar a sua atividade em regime de teletrabalho o isenta da possibilidade de sofrer um acidente de trabalho. Consequentemente, e mais uma vez, sem olvidar os importantes contributos que a jurisprudência espanhola já forneceu para esclarecer diversas questões, parece-nos que, neste campo, permanecerão, por ora e tal como em Portugal, zonas cinzentas, especialmente no que diz respeito ao que deve ser considerado como acidente de trabalho, e àquele que não o deve ser considerado como tal.

Assim, no interesse do princípio da segurança jurídica, a legislação deve ser atualizada para a adaptar às necessidades reais do mercado de trabalho atual.

CAPÍTULO 6

Conclusões

A elaboração da presente dissertação permitiu-nos constatar a inquestionável relevância socioeconómica dos temas relacionados com os acidentes de trabalho (relevância essa decorrente, desde logo, da importância indelével do trabalho como fator de crescimento pessoal e económico e, associado a esse facto, a proteção acrescida que pelo menos os ordenamentos jurídicos de matriz mais garantística entenderão conferir ao trabalhador, atenta a importância da sua função na sociedade). Esta importância é cada vez mais extensível aos eventos ocorridos em teletrabalho, em particular desde que a pandemia de Covid-19 assolou o globo e obrigou a, num ritmo sem precedentes, repensar formas de trabalhar e, muitas vezes, literalmente impôs o recurso ao teletrabalho. Existe, no entanto, e como vimos, um longo caminho a percorrer no que diz respeito à proteção dos acidentes de trabalho sofridos pelos teletrabalhadores, bem como um largo espectro de interrogações e dúvidas que, com o tempo e o inevitável crescimento dos casos de acidentes ocorridos em teletrabalho, terão de ser estudados e dirimidos por doutrina e jurisprudência, tendo por base a legislação e os princípios vigentes em cada ordenamento.

Certo é que o legislador, até há bem pouco tempo, podia não perspetivar este campo como sendo uma área prioritária de resolução, uma vez que nem todas as atividades produtivas podem ser realizadas com o recurso ao teletrabalho, como é o caso de atividades agrícolas, turísticas ou de serviços de limpeza. Contudo, como já mencionado, o contexto pandémico trouxe à ribalta a questão do teletrabalho, tendo ficado demonstrado que muitos dos trabalhos, que antes se afiguravam como sendo incompatíveis com o teletrabalho, são possíveis de desempenhar com recurso ao regime do teletrabalho.

Ora, tendo em consideração a realidade produtiva atual em que o recurso do teletrabalho continua a ganhar cada vez mais expressão em Portugal¹²¹ e considerando que a percentagem de pessoas a trabalhar a partir de casa, passou de 6,5% no ano de 2019 para 14,5% no ano de 2021, cremos que terá necessariamente de haver um acompanhamento e evolução do legislador nestas matérias (como aliás já sucedeu com o alargamento do teletrabalho associado à parentalidade), uma vez que a falta ou insuficiência de regulamentação não poderá ser o equivalente a uma desproteção ou maior precariedade destes trabalhadores.

¹²¹ Eurostat. (2021). *Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age, and professional status (%)*. Disponível em: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ehomp [Consultado em 19/05/2022].

Sem prejuízo da reflexão já realizada ao longo desta dissertação e das posições que fomos manifestando acerca das questões sob análise, há que notar uma dificuldade acrescida em responder a determinadas dúvidas relacionadas com esta matéria, uma vez que, por enquanto, na nossa jurisprudência, são inexistentes casos de acidentes de trabalho em teletrabalho.

Deste modo, estamos perante uma área que, ainda que nova e em constante desenvolvimento, requer já, dada a sua rápida expansão, uma especial análise e reflexão, de modo a que possam ser encontradas as soluções mais adequadas à regulamentação das matérias em apreço. A aplicação do direito e das garantias consagradas na nossa Constituição tem por base o princípio da proteção do trabalhador que, no âmbito de uma relação jurídica laboral, ocupa a posição mais frágil, devendo ainda nunca esquecer-se que aos trabalhadores – exerçam estes as suas funções nas instalações do empregador ou em teletrabalho – são conferidos direitos e deveres iguais, inexistindo, por conseguinte, razões para qualquer tipo de prejuízo ou desvantagem para aqueles que, legitimamente, trabalham longe das instalações do seu empregador.

Por último, apesar de toda a pesquisa que foi efetuada ao longo desta dissertação, verifica-se que existe um eclipse nos nossos tribunais sobre estas matérias, constatando-se assim, um vazio que, talvez, ainda não tenham chegado ao conhecimento público tendo em conta a morosidade que alguns processos tendem a ter. Com a difusão que o teletrabalho continua a ter, mesmo num contexto cada vez mais pós-pandémico, acreditamos que, ao longo dos próximos anos, surgirão casos que irão requerer uma reflexão mais aprofundada nesta matéria e que irão servir para a futura construção de linhas orientadoras mais consolidadas no âmbito da legislação dos acidentes de trabalho em teletrabalho. Esperamos, assim, que esta análise tenha servido para debater algumas questões que entendemos como pertinentes, e que futuramente se verifique uma contínua preocupação, tal como se verificou, através da iniciativa da Lei 83/2021, de 6 de dezembro, em suprir as insuficiências que os regimes ora analisados ainda padecem.

Com efeito, atendendo às características próprias, muito casuísticas, da matéria relacionada com acidentes de trabalho, este parece-nos ser um campo em que doutrina e jurisprudência se desenvolverão sobretudo através da análise de situações concretas, colocadas por trabalhadores lesados a empregadores, seguradoras e tribunais, e não tanto fruto de construções académicas potencialmente mais abstratas.

Referências Bibliográficas

Alegre, C. (2009). *Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais – Regime Jurídico Anotado*. Coimbra: Almedina.

Allied, *The History of Telecommuting*.

Disponível em:

<https://www.alliedtelecom.net/the-history-of-telecommuting/>

[Consultado em 02/10/2022].

Almeida, M. E. L. D. (2019). *O teletrabalho e o direito a teletrabalhar*. Dissertação de Mestrado em Direito do Trabalho. Porto: Faculdade de Direito da Universidade Católica do Porto.

Disponível em:

https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/28668/1/MariaAlmeida_Dissertacao.pdf

[Consultado em 06/08/2022].

Amado, J.P. (2020). *O teletrabalho: do Código à Covid-19*.

Disponível em:

<https://observatorio.almedina.net/index.php/2020/03/25/o-teletrabalho-do-codigo-a-covid-19/>

[Consultado em 18/09/2022].

Coelho, B.R. (2020). *A aplicabilidade do regime jurídico do teletrabalho ao trabalho através de plataformas digitais*. Mestrado em Solicitadoria de Empresa: Politécnico de Leiria.

Disponível em:

<https://iconline.ipleiria.pt/handle/10400.8/5571>

[Consultado a 02.10.2022].

Confederação Europeia de Sindicatos (2002). *Acordo-Quadro sobre Teletrabalho*.

Disponível em:

<https://resourcecentre.etuc.org>

[Consultado em 06/08/2022].

Cordeiro, A. M. (2019). *Direito do Trabalho II – Direito Individual*. Coimbra: Almedina.

Domingos, A.; Reis, V.; Ravara, D. (2013). *Os acidentes de trabalho e as doenças profissionais – uma introdução*. Lisboa: CEJ.

Domingos, M. A. (2007). *Algumas questões relacionadas com o conceito de acidente de trabalho*, *Prontuário de Direito do Trabalho*. Lisboa: CEJ, números 76-77-78.

European Trade Union Confederation (2002). *Framework Agreement On Telework*.

Disponível em:

<https://www.buinessurope.eu/sites/buseur/files/media/imported/2006-01428-EN.pdf>

[Consultado em 03/07/2022].

Eurostat. (2021). *Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age, and professional status (%)*.

Disponível em:

https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ehomp

[Consultado em 19/05/2022].

Fernandes, A. M. (2022). *Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina.

Garzón, M. J. C.; Ramírez, C. J. (2015). *Teletrabajo y delimitación de las contingências profesionales*. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*.

Gil, S. I. S. (2015). *As Perspetivas Cíveis do Contrato de Trabalho - O Teletrabalho Subordinado: Seu Estudo nos Ordenamentos Jurídicos Português e Espanhol*. Tese de Doutoramento: Universidade da Coruña.

Disponível em:

<https://bibliotecadigital.ipb.pt/handle/10198/12840>

[Consultado em 06/08/2022].

Gomes, J. M. V. (2013). *O Acidente de Trabalho – O Acidente in itinere e a sua descaracterização*. Coimbra: Coimbra Editora.

Gonçalves, L. C. (1939). *Responsabilidade Civil pelos Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais*. Coimbra: Coimbra Editora.

Igelmo, B.M. (2018/2019). *El concepto de Accidente de Trabajo en El Ordenamiento Jurídico Español*. Dissertação em Direito. León: Faculdade de Derecho.

Disponível em:

<https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/11324/Mart%EDnez%20Igelmo,%20Beatriz.pdf;jsessionid=1E8A4CAC4B0DFCC5387F9C2618212894?sequence=1>

[Consultado em 10/09/2022].

Lamim, P. S. P. (2015). *Acidentes de Trabalho – delimitação do conceito e do impulso processual*. Dissertação de Mestrado em Direito das Empresas. Lisboa: ISCTE.

Disponível em:

<https://www.iscte-iul.pt/tese/5757>

[Consultado em 10/08/2022]

Leandro, A. E. (1999). *Estudo Comparativo de dois regimes jurídicos de acidentes de trabalho: a Lei 2127 de 21 de agosto de 1965 e a Lei n.º 100/97, de 13 de setembro*. *Prontuário de Direito do Trabalho*. Lisboa: CEJ, número 58.º.

Leitão, L. M. T. M. (2001). *A Reparação dos Danos Emergentes de Acidentes de Trabalho – Volume I*, Estudos do Instituto do Direito do Trabalho. Coimbra: Instituto de Direito das Empresas e do Trabalho.

Leitão, L. M. T. M (2021). *Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina.

Lemos, M. G. (2011). *Descaracterização dos Acidentes de Trabalho*. Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídicas Empresariais. Lisboa: Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa, Dissertações.

Disponível em:

https://run.unl.pt/bitstream/10362/6903/1/Lemos_2011.PDF

[Consultado em 24/07/2022].

Martinez, P. R. (2022). *Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina.

Mendonça, L. S. (2018). *Acidente de Trabalho e Indemnização*. Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídicas Empresariais. Lisboa: FDL.

Disponível em:

<https://repositorio.ul.pt/handle/10451/37335>

[Consultado em 03/07/2022].

Mestre, B. (2021). *Sobre o Enquadramento Jurídico da Contaminação pelo Vírus SARS-CoV-2 (Covid-19) no contexto laboral: Algumas anotações*. Revista Julgar, n.º 44: Almedina.

Disponível em:

<https://comarcas.tribunais.org.pt/comarcas/pdf2/acoresh/pdf/JULGAR-44-2021.pdf>

[Consultado em 24/07/2022].

Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança (2019). *Boletim do Trabalho e do Emprego, n.º 17/2019*.

Moreira, T. C. (2020). *Direito ao trabalho em tempos de pandemia*.

Disponível em:

<https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/70252/1/5.%20Direito%20ao%20trabalho%20em%20tempos%20de%20pandemia.pdf>

[Consultado em 18/09/2022].

Navarro, C. S. R. (1998). *El accidente in itinere*. Editorial Comares.

Oliveira, C. V. (2022). *Nova Lei do Teletrabalho: local de trabalho e os acidentes. Como conjugar?*

Disponível em:

<https://direitocriativo.com/nova-lei-do-teletrabalho-local-de-trabalho-e-os-acidentes-como-conjugar>

[Consultado em 15/10/2022].

Ouro, M. (2022). *O teletrabalho: uma análise comparativa do regime jurídico-laboral português e espanhol*. Revista Jurídica Portucalense.

Disponível em:

<https://revistas.rcaap.pt/juridica/article/view/26415>

[Consultado em 06/08/2022].

Penalva, A. S. y Ortiz González-Conde, F. M. (2016). *El accidente de trabajo en el trabajo. Situación actual y nuevas perspectivas*. Temas Laborales, n.º 134.

Disponível em:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5793286>

[Consultado em 19/05/2022].

Pereira, S.M.S. (2022). *Acidentes de trabalho e a sua descaraterização. Um especial enfoque em torno das problemáticas derivadas da pandemia Covid-19*. Coimbra: Instituto de Contabilidade e Administração.

Disponível em:

https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/40424/1/Sara_Pereira.pdf

[Consultado em 08/10/2022].

Ramalho, M. R. P. (2019). *Tratado de Direito do Trabalho – Parte II – Situações Laborais Individuais*. Coimbra: Almedina.

Revista de Imprensa da Ordem dos Advogados. (2011). *STJ confirma que morte de Fehér foi acidente de trabalho*. Delegação de Almada.

Disponível em:

http://www.oa.pt/cd/Conteudos/Artigos/detalhe_artigo.aspx?sidc=32580&idc=1365&idsc=31624&ida=112299

[Consultado em 23/07/2022].

Rodrigues, A. C. (2011). *Teletrabalho: A tecnologia transformando as relações no trabalho*. Dissertação de Mestrado em Direito do Trabalho e Seguridade Social. São Paulo: Faculdade de Direito.

Disponível em:

<https://www.teses.usp.br>

[Consultado em 07/08/ 2022].

Rodrigues, A. V. (1951). *Acidentes de Trabalho, Anotações à Lei n.º 1942*. Coimbra: Coimbra Editora.

Sousa, D. A. (2016). *Enquadramento Legal do Teletrabalho em Portugal*, Revista Derecho y Empresa.

Disponível em:

<https://www.ajj.pt/publicacoes/3>

[Consultado em 23/07/2022].

Teixeira, A.P.D. (2021). *O Teletrabalho Como Nova Forma De Organização Do Trabalho: De um fato atípico ao Novo Normal*. Dissertação de Mestrado em Direito Laboral. Coimbra: FDUC.

Disponível em:

<https://eg.uc.pt/handle/10316/95856>

[Consultado em 23/07/2022].

Jurisprudência

Ac. do STJ, processo n.º 01S1591. Relator: Mário Torres.

Disponível em: www.dgsi.pt [Consultado em 23/07/2022].

Ac. do STJ, processo n.º 134/12.9TTMAI.P1.S1. Relator: Ana Luísa Geraldes.

Disponível em: www.dgsi.pt [Consultado em 17/07/2022].

Ac. do TRC, processo n.º 7304/17.1T8CBR.C1. Relator: Paula Maria Roberto.

Disponível em: www.dgsi.pt [Consultado em 06/08/2022].

Ac. do TRG, processo n.º 1242/15.0T8BCLG1. Relator: Alda Martins.

Disponível em: www.dgsi.pt [Consultado em 13/07/2022].

Ac. do TRG, processo n.º 3157/16.5T8VCT.G1. Relator: Maria Leonor Chaves dos Santos Barroso.

Disponível em: www.dgsi.pt [Consultado em 15/07/2022].

Ac. do TRL, processo n.º 3326/06.1TTLSB.L1-4. Relator: José Feteira.

Disponível em: www.dgsi.pt [Consultado em 03/07/2022].

Ac. do TRL, processo n.º 2576/16.1T8VFX.L1-4. Relator: José Feteira.

Disponível em: www.dgsi.pt [Consultado em 03/07/2022].

Decisão Air Canada et Gentile-Patti, 2021 QCTAT 5829 (CanLII).

Disponível em:

<https://www.canlii.org/fr/qc/qctat/doc/2021/2021qctat5829/2021qctat5829.html?autocompleteStr=2021%20QCTAT%205829&autocompletePos=1> [Consultado em 25/07/2022].

Decisão n.º 1403/02, 2002 ONWSIAT 2327 (CanLII).

Disponível em:

<https://www.canlii.org/en/on/onwsiat/doc/2002/2002onwsiat2327/2002onwsiat2327.html?resultIndex=4> [Consultado em 25/07/2022].

Decisão n.º 2010/09, 2009 ONWSIAT 3036 (CanLII).

Disponível em:

<https://www.canlii.org/en/on/onwsiat/doc/2009/2009onwsiat3036/2009onwsiat3036.html?autocompleteStr=2010%2009&autocompletePos=1> [Consultado em 14/07/2022].

Decisão n.º 37, Weg vom Bett ins Homeoffice gesetzlich unfallversichert (Bundessozialgericht).

Disponível em:

https://www.bsg.bund.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2021/2021_37.html [Consultado em 08/07/2022].

Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco. Relator: Jose Gonzalez.

Decisão n.º 1075/2020. Disponível em:

<https://vlex.es/vid/861740154> [Consultado em 08/07/2022].

Tribunal Supremo, Sala de lo Social de 22.02.2018. Relator: Antonio Navarro, n.º de Recurso:

1647/2016, n.º de Resolución: 200/2018. Disponível em:

<https://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp> [Consultado em 08/07/2022].