



**UNIVERSIDADE
E D U A R D O
M O N D L A N E**

FACULDADE DE DIREITO

CURSO DE LICENCIATURA EM DIREITO

TRABALHO DE FIM DE CURSO

O TELETRABALHO EM MOÇAMBIQUE E O REGIME JURÍDICO

Licencianda:

Elisa José Manteigas Gabriel

Supervisor:

Me. Baltazar Domingos Egídio

Maputo, Outubro de 2024



UNIVERSIDADE
E D U A R D O
M O N D L A N E

FACULDADE DE DIREITO

CURSO DE LICENCIATURA EM DIREITO

TRABALHO DE FIM DE CURSO

O TELETRABALHO EM MOÇAMBIQUE E O REGIME JURÍDICO

Elisa José Manteigas Gabriel

Trabalho de fim de curso apresentado na Faculdade de Direito da Universidade Eduardo Mondlane como requisito parcial para a obtenção do grau de Licenciatura em Direito, sob orientação do Me. Baltazar Domingos Egídio.

Maputo, Outubro de 2024

DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE

Declaro por minha honra que o presente trabalho é da minha autoria e o mesmo nunca foi apresentado para a obtenção de qualquer grau, e que ele constitui o resultado da minha investigação, estando para o efeito indicadas no texto e na bibliografia as fontes utilizadas na sua elaboração.

A Autora

Elisa José Manteigas Gabriel

DEDICATÓRIA

Dedico o presente trabalho a minha família, em especial aos meus pais, José Manteigas Gabriel e Elsa Mussagi Gabriel, pelo apoio, por acreditarem sempre em mim e por terem custeado os meus estudos sempre que precisei. Igualmente, dedico este trabalho ao meu irmão Gabriel Charles Namagoa, em memória, que em vida apoiou-me sempre para que não desistisse.

AGRADECIMENTOS

Chegada à recta final desta caminhada, cumpre prestar os *meus agradecimentos* àqueles que, directa ou indirectamente, tornaram possível lograr este feito:

À Deus, o Todo Poderoso, pelo dom da vida e por até aqui ter me ajudado, pois, sem as suas mãos em minha vida eu não teria conseguido chegar aqui.

Aos meus pais e meus irmãos, pelo apoio moral, material, incansável e constante.

Aos meus docentes, pelos conhecimentos transmitidos durante o curso de licenciatura em Direito e, em especial, ao meu supervisor Me. Baltazar Domingos Egídio, pela atenção, paciência, compreensão e disponibilidade em ajudar.

Ao Issufo Assane Omar, meu noivo, melhor amigo e parceiro, que surgiu como um alicerce e motivador num dos momentos mais críticos da minha vida acadêmica.

À Evelina Carlos Manhice, uma irmã amiga, por nunca ter deixado faltar palavras de motivação, consolo e até represálias quando eu pensei em desistir. Igualmente, quero , agradecer à minha amiga Filomena Sumindila Alfane pela excelente conselheira que foi ao longo deste processo e que, por vezes sem contas, acreditou que tudo daria certo no tempo de Deus, tendo-se mostrado ser um verdadeiro suporte e definição de empatia.

Aos meus colegas, Abdul Reane e Amisse Passe, pelas companhias nocturnas e pelas palavras de motivação e reflexão, foram um grande suporte.

Por fim, quero agradecer a todos que directa e indirectamente contribuíram para a minha formação, o meu muito Obrigada, que Deus faça o dobro do que vocês fizeram por mim nas vossas vidas.

EPÍGRAFE

Combati o bom combate, acabei a

Carreira, guardei a fé.

II Timóteo 4:7

RESUMO

A elaboração da presente monografia teve como objectivo principal identificar que regime jurídico se aplicará em Moçambique quando se trata da celebração do contrato de trabalho na modalidade de teletrabalho, pois com a situação atípica que iniciou em 2020, de Covid-19, foi necessária a tomada de decisão de algumas medidas, dentre as quais: o encerramento e confinamento de algumas instituições e trabalhadores, respectivamente. Com essas medidas, uma parte activa foi instruída para ficar em casa e continuar a trabalhar remotamente, caso as suas funções permitissem. Neste âmbito, será necessário fazer o estudo num contexto em que o trabalho é desempenhado fora das instalações da empresa, ditando necessariamente a utilização de meios de tecnologias de comunicação e informação para o exercício da actividade laboral. Procura-se perceber, com a previsão do teletrabalho na actual Lei de Trabalho, lei 13/2023, de 25 de Agosto, e com a inexistência duma lei específica que regule sobre teletrabalho, como se tratam questões da forma e conteúdo do contrato do teletrabalho, o conceito legal de teletrabalho, como fica acautelado o direito à privacidade do teletrabalhador, qual seria o período normal de trabalho aplicável à esta modalidade de prestação de serviço, que regime será aplicado no caso de acidente de trabalho. Igualmente, procura-se demonstrar quais vantagens e desvantagens pode resultar da adopção do teletrabalho, descrever o regime jurídico do teletrabalho à nível do direito comparado e por fim, apresentar as conclusões que se extraem da adopção desta prestação de serviço e da falta de regulamentação de uma lei específica do teletrabalho.

Palavras-chave: Teletrabalho, Trabalhador, Empregador, TIC, Regime Jurídico.

ABSTRACT

The main objective of this monograph was to identify which legal regime will apply in Mozambique when it comes to the conclusion of an employment contract in the form of teleworking, because with the atypical situation that began in 2020, Covid-19, it was necessary to take some measures, among which: the closure and confinement of some institutions and workers, respectively. With these measures an active part was instructed to stay at home and continue working remotely, if their duties allowed it. In this context, it will be necessary to carry out the study in a context where work is carried out outside the company premises necessarily dictating the use of means of communication and information technology to carry out the work activity. With the provision for teleworking in the current Labour Law, Law 13/2023 of 25 August, and the lack of specific law regulating teleworking, the aim is to understand how issues such as the form and content of the teleworking contract are dealt with, the legal concept of teleworking, how the teleworker's right to privacy is protected, what the normal working period applicable to this type of service provision would be, and what regime will be applied in the event of an accident at work. The aim is also to demonstrate the advantages and disadvantages that can result from adopting teleworking, to describe the legal regime of teleworking in terms of comparative law and, finally, to present the conclusions drawn from the adoption of this type of service and the lack of regulation a specific teleworking law.

Keywords: Telecommuting, Worker, Employer, Legal regime.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

Al. – Alínea

Apud – Citado por

Art.(s) – Artigo(s)

CC – Código Civil

Cfr. – Confira, Conforme

CRM – Constituição da República Moçambicana

COVID-19 – Doença do coronavírus, de 2019

DDHC – Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão

Ed. – Edição

Ibidem – Mesma Obra

Idem – Obra Anterior

L.T – Lei do Trabalho

NTIC – Novas Tecnologias de Informação e Comunicação

n.º(s) – Número(s)

Op. Cit. – Obra Citada

P. – Página

PP. – Páginas

ss. – Seguintes

TIC – Tecnologias de Informação e Comunicação

v.g. – *Verbi gratia*

Vol. – Volume

Índice

DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE	i
DEDICATÓRIA	ii
AGRADECIMENTOS	iii
EPÍGRAFE	iv
RESUMO.....	v
ABSTRACT.....	vi
LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS.....	vii
INTRODUÇÃO	1
i. Justificativa.....	1
ii. Formulação do problema	2
iii. Objectivos.....	2
□ Objectivo geral.....	2
□ Objectivos específicos	2
iv. Metodologia.....	2
v. Métodos de procedimento	3
vi. Estrutura do trabalho	3
CAPÍTULO I	4
DO TELETRABALHO	4
1. A origem do teletrabalho	4
2. Conceptualização “Teletrabalho”	5
3. Teletrabalho e figuras afins	7
3.1. Trabalho no domicílio	7
3.2. Trabalho à distância	8
3.3. Trabalho flexível	8
4. Modalidades de teletrabalho.....	8
5. Vantagens e desvantagens do teletrabalho	9

CAPÍTULO II.....	12
TELETRABALHO NO DIREITO COMPARADO.....	12
1. Angola	12
2. Brasil.....	14
3. Portugal.....	15
CAPÍTULO III.....	19
O TELETRABALHO EM MOÇAMBIQUE E O REGIME JURÍDICO	19
1. Breve enquadramento legal do teletrabalho em Moçambique	19
1.2. Conceito legal do teletrabalho.....	20
1.3. Forma e conteúdo do contrato de teletrabalho	20
1.4. Instrumentos de trabalho	21
1.5. Privacidade do teletrabalhador	22
1.6. A utilização de meios de vigilância à distância.....	23
1.7. Tempo de trabalho do teletrabalhador.....	25
1.7.1. O direito à desconexão	26
1.8. Teletrabalho e acidentes de trabalho	28
CONCLUSÕES	31
BIBLIOGRAFIA	33

INTRODUÇÃO

O presente trabalho de fim de curso, também designado por monografia científica, tem como tema “*O teletrabalho em Moçambique e o regime jurídico*”, elaborado como requisito parcial para a obtenção do grau de Licenciatura em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Eduardo Mondlane.

No final do ano de 2019, foi descoberto o novo agente do Coronavírus na China, que provoca a doença chamada COVID-19. Devido ao seu grande potencial de contágio, em pouquíssimo tempo, o vírus ultrapassou as fronteiras daquele país revelando-se extremamente difícil de ser contido.

Diante disso, no dia 11 de Março 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) caracterizou o novo surto de coronavírus como uma pandemia e recomendou como principal medida preventiva, o distanciamento social, o isolamento da população e a paralisação de todas as actividades não essenciais.¹ Este facto foi um divisor de águas no direito do trabalho, exceptuando a normalidade.

Neste contexto, em Moçambique, o teletrabalho apresentou-se como uma solução essencial durante a referida pandemia da COVID-19, permitindo a continuidade dos negócios e flexibilidade aos trabalhadores.

Contudo, a realidade de uma sociedade de informação e hiperligada mostrou que o teletrabalho veio para ficar, e o nosso ordenamento jurídico ainda não dispõe de uma regulamentação adequada, daí que se mostra importante realizar um estudo em torno desta modalidade de prestação de trabalho.

i. Justificativa

Vários são os motivos que justificam a abordagem deste tema, de entre eles, o espírito de inquietação e a constante busca de soluções são as primeiras razões que fizeram jus à escolha deste tema, aliado à paixão pela área jus-laboral, bem como, a actualidade do tema, uma vez que o mesmo tem levantado constantemente acesos debates a todos os níveis.

Ademais, motivos que levam a desenvolver o presente trabalho, prendem-se com a importância que o mesmo reveste para a sociedade em geral e para os cultores da ciência jurídica em particular, pois, o teletrabalho veio modificar a ideia tradicional de prestação de trabalho em que o trabalhador se encontrava fisicamente presente na empresa a executar a sua

¹ Cfr., ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DE TRABALHO (2020) *Teletrabalho Durante e Após a Pandemia da Covid/19* In <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf> acesso em: 05 de Março de 2022 às 13h.

actividade e sob a supervisão presencial do empregador, num horário previamente determinado, pelo que, pode gerar implicações profundas nas relações laborais.

ii. Formulação do problema

Com a aprovação da Lei de Trabalho, Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto (doravante LT), o regime de teletrabalho encontra uma menção expressa na legislação laboral moçambicana. Com efeito, nos termos da alínea f) do n.º 2 do art. 3 da LT, o teletrabalho é regido por legislação especial, o que significa que a LT não trata de forma concreta esta modalidade de prestação de trabalho, remetendo para um documento específico ainda por criar.

Assim, já que ainda não existe uma regulamentação especial do teletrabalho, a questão que se coloca é a de saber: *qual é o regime jurídico do teletrabalho no ordenamento jurídico moçambicano?*

iii. Objectivos

➤ Objectivo geral

Identificar que regime jurídico se aplicará em Moçambique, quando se trata da celebração do contrato de trabalho na modalidade de teletrabalho.

➤ Objectivos específicos

- a) Apresentar aspectos gerais do teletrabalho;
- b) Descrever, de forma superficial, o regime jurídico do teletrabalho no direito comparado, olhando para os ordenamentos jurídicos de Angola, Brasil e Portugal;
- c) Identificar e descrever o regime jurídico do teletrabalho em Moçambique.

iv. Metodologia

Em termos metodológicos, a realização deste trabalho recorre-se ao método dedutivo, qualitativo, descritivo.

O método dedutivo consiste em partir do geral para o particular, ou, como refere Marina Marconi, “*partindo das teorias e leis, produz a ocorrência dos fenómenos particulares.*”² Assim, socorrendo-nos deste método, analisaremos normas e princípios jurídicos de carácter geral, as várias posições doutrinárias para, no fim, extrairmos conclusões particulares para o tema, objecto de nossa pesquisa.

² MARCONI, Marina de Andrade. (2001). *Metodologia Científica para o curso de Direito*. 2ª Ed. São Paulo: Atlas. p. 47.

O método qualitativo que privilegia a análise dos saberes e das práticas oriundos dos próprios actores jurídicos. A partir deste método realizar-se-á um estudo analítico sobre as fontes tradicionais do Direito relativamente a alguns temas do nosso trabalho.³

Socorremo-nos também do método descritivo que visa recolher informações mais específicas e detalhadas duma realidade, tendo em conta a relação de causalidade entre os fenómenos.⁴

v. Métodos de procedimento

Caberá neste trabalho, sob método de procedimento, guiarmo-nos por uma análise criteriosa da legislação, pelo que recorreremos à:

- a) Investigação bibliográfica (através de manuais);
- b) Investigação documental (através de análise de algumas disposições da legislação e outros documentos);
- c) Investigação electrónica (através de visita aos sítios de internet).

vi. Estrutura do trabalho

Para uma melhor compreensão do nosso objecto de pesquisa, estruturamos o nosso trabalho em três capítulos, de fácil leitura.

Capítulo I: Do teletrabalho: Neste capítulo abordaremos sobre a origem do teletrabalho, Conceptualização “Teletrabalho”, modalidades de teletrabalho e, por fim, falaremos das vantagens e desvantagens do teletrabalho.

Capítulo II: Teletrabalho no direito comparado: Neste capítulo, faremos um breve estudo do regime jurídico do teletrabalho nos ordenamentos jurídicos de Angola, Brasil e Portugal. O objectivo primacial é compreender como está estruturado o regime jurídico de teletrabalho nestes ordenamentos jurídicos já referenciados.

Capítulo III: O teletrabalho em Moçambique e o regime jurídico: é o capítulo central da nossa pesquisa porque reserva-se ao estudo do regime jurídico do teletrabalho no ordenamento moçambicano.

³ Vide, CISTAC, Gilles, “ Como elaborar uma tese em Ciências Jurídicas”, Escolar Editora, 2020, p. 158.

⁴ Id., ibid.

CAPÍTULO I

DO TELETRABALHO

1. A origem do teletrabalho

Embora seja discutível a origem do fenómeno “teletrabalho”, foi atribuído, pela maioria da doutrina, como pioneiro o físico e professor norte-americano da Universidade da Califórnia, Jack Nilles.

Na década de 70, do século XX, aquando de uma crise petrolífera sentida nos Estados Unidos da América e nos países que compõem a Europa Ocidental, verificou-se uma subida vertiginosa dos preços de combustíveis e dos transportes, o congestionamento de tráfego urbano e consequente acréscimo de poluição, sobretudo nas grandes metrópoles. Tal factualidade teve como consequência a queda da produtividade, acompanhada de um aumento das dívidas das empresas e dos consumidores, apelando-se à necessidade de uma mudança na organização do trabalho e de uma maior flexibilização das empresas⁵.

Neste contexto, o físico norte-americano Jack Nilles, posteriormente reconhecido como “pai do teletrabalho”, em 1973, a fim de solucionar esse problema, propôs como medida coerciva “a substituição parcial ou total das viagens diárias ao trabalho por tecnologias de telecomunicações, possivelmente com o auxílio de computadores”⁶, invertendo a clássica relação entre o local de trabalho e o trabalhador. Desta forma, aludia-se a uma nova forma de trabalho, o tão denominando “Teletrabalho”⁷, sob um paradigma de deslocamento. Permitia a execução da prestação laboral a partir de qualquer ponto geográfico, não implicando a presença do trabalhador nas instalações do empregador, sendo as deslocações de casa para o trabalho substituíveis pelo deslocamento do trabalho por via eletrónica.

⁵ Cfr. REDINHA, Maria Regina Gomes. (1999). *O Teletrabalho*, Texto publicado in II Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Memórias, Almedina, pág. 15, disponível em: <https://repositorioaberto.up.pt/bitstream/10216/18672/2/49720.pdf>. acesso em: 22 de Março de 2022, às 15h.

⁶ Pretendia-se a supressão do “*commuting*” (trajetos quotidianos entre casa e o trabalho) com a substituição do denominado “*telecommuting*” (surge na designação de um estudo de projeção de aplicações tecnológicas, por Jack Nilles em 1973, que evocava a possibilidade da teleinformática a fim de substituir em parte os trajetos quotidianos entre casa-trabalho e trabalho-casa).

⁷ Nas palavras de JACK NILLES “O teletrabalho assenta num novo paradigma, (...) em que o trabalho deve ir ao encontro do trabalhador em vez de ser este a ter de ir diariamente ao encontro do trabalho. Essencialmente, (...) baseia-se numa descentralização física acompanhada por uma descentralização da informação, (...) é o que hoje se chama uma forma de trabalho distribuída”.

Variadíssimas experiências baseadas neste paradigma ocorreram sem sucesso, tendo somente nos anos 90 aprimorado esse conceito, sob um novo paradigma, “paradigma económico”. Paradigma esse visto como fonte de valor acrescentado, com interesse económico para as empresas, uma vez que a estas é exigida uma maior competitividade. A maior flexibilidade na organização do trabalho socorreu-se destas alterações significativas sentidas, que passaram pela massificação e sofisticação tecnológica das TICs. Este foi um período apontado como marco na consolidação normativa no domínio do teletrabalho, que tem vindo a difundir-se progressivamente nas diversas partes do mundo.

É inquestionável como o teletrabalho tem sua maior difusão nos EUA, difusão essa inteiramente relacionada com o investimento nas tecnologias de informação e comunicação, com o preço dos serviços de telecomunicação, a cultura da mobilidade, entre outros. Contudo, tal percurso evolutivo ocorreu também nos países onde se processaram idênticas transformações económicas, sociais, ideológicas-culturais conducentes à emergência da ordem jurídico-laboral.

2. Conceptualização “Teletrabalho”

Como consequência inevitável do funcionamento da Sociedade da Informação, marcada pela inovação, flexibilidade e conhecimento, proporcionado pelo desenvolvimento científico-tecnológico, anuncia-se uma nova organização social cada vez mais dependente das tecnologias, uma nova forma de prestação de trabalho: o Teletrabalho.

Etimologicamente, o termo “*teletrabalho*” é proveniente do termo grego, “*tele*”, que significa longe, distância aliado ao termo latino, “*tripaliare*”, que significa trabalho, ou seja, que importa em atividade profissional⁸.

Desde a sua origem tem vindo a ser objecto de uma panóplia de definições e interpretações, dada a amplitude das situações às quais foi aplicado que obrigou a um conjunto de investigadores e entidades de âmbito internacional a apresentar algumas propostas concetuais. Exemplo esse foi, em 1990, a ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) destacou a dificuldade de encontrar uma definição comum para o conceito que definiu teletrabalho como “*uma forma de trabalho em que a) o trabalho é realizado num lugar afastado da sede principal*

⁸ REDINHA, Maria Regina Gomes. *Op. cit.* p.16

ou do centro de produção, separando-se assim o trabalhador do contacto pessoal com os trabalhadores; e b) e que implica uma nova tecnologia que permite a separação e facilita a comunicação”⁹.

Todavia, muitas outras surgiram, comportando dois aspetos essenciais como elementos característicos deste contrato atípico: de um lado, o fator geográfico (prestação laboral exercida à distância) e, por outro, o fator instrumental (por intermédio de infraestruturas de telecomunicações). Vejamos a título de exemplo.

Para Guilherme Machado Dray¹⁰ o teletrabalho trata-se da

“modalidade de trabalho prestada por um trabalhador fora das instalações da empresa, mediante o recurso a tecnologias de informação e de comunicação, sendo as suas características principais, consequentemente, a distância do trabalhador em relação a sede social e instalações principais da empresa, por um lado, e o recurso a meios informáticos ou telemático, por outro lado”.

De acordo com Glória Rebelo¹¹ o teletrabalho é

“uma forma de organização do trabalho, executado por uma pessoa (trabalhador subordinado ou trabalhador independente) cuja atividade é exercida mediante o recurso à realização das TIC e à distância, ou seja, a partir de um lugar que não o local tradicional (a empresa) para um empregador ou um cliente.”

Na esteira de Luís Menezes Leitão¹² “o teletrabalho consiste na prestação de trabalho que se desenvolve fora do local de trabalho central do empregador, sendo realizado noutra local que se encontra ligado a esse local de trabalho central por meios de comunicação eletrónicos”.

Para Maria Regina Gomes Redinha¹³, define como “a modalidade de trabalho desenvolvida num local situado fora das instalações centrais da empresa, através da utilização de meios informáticos e/ou telemáticos que permitem, simultaneamente, a separação geográfica e a comunicação.”

⁹ Cfr. INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION. (1990). *Conditions of Work Digest on Telework*. Vol. 9, (tradução nosso).

¹⁰ DRAY, Guilherme Machado. (2002). *Teletrabalho, Sociedade de informação e direito, Estudos do Instituto do Direito do Trabalho*, Vol. 3, Almedina, p. 267

¹¹ REBELO, Glória. (2006). *Flexibilidade e Diversidade Laboral em Portugal*, Dinâmia, p. 53.

¹² LEITÃO, Luís Menezes. (2008). *Direito do Trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora, p. 488.

¹³ REDINHA, Maria Regina Gomes. *Op. cit.* p. 25

No ordenamento jurídico moçambicano o conceito legal do teletrabalho encontra-se previsto no glossário da Lei de Trabalho que o define como sendo uma prestação da actividade laboral que é realizada sob autoridade e direcção do empregador, habitualmente fora das instalações da empresa, com o recurso a meios de tecnologias de informação e comunicação, mediante o pagamento de remuneração. Quanto a nós, parece-nos que a definição apresentada pelo legislador pátrio mostra-se mais completa na medida em que se encontram reunidos todos os elementos que um contrato de trabalho exige, à luz do artigo 20 LT e, mais do que isso, inclui novos elementos da relação laboral adaptando-se a essa realidade, mormente, o elemento geográfico diferenciado do habitual e o elemento instrumental, as TIC's.

Ou seja, a definição apresentada no glossário da LT não só satisfaz a realidade do teletrabalho bem como não anula a definição de um contrato de trabalho, como se verifica nas outras definições acima.

3. Teletrabalho e figuras afins

Num cenário de constantes mudanças e avanços tecnológicos, o teletrabalho surge ao lado de diferentes formas de trabalho flexível que merecem alguma atenção de distinção. Assim, neste subtítulo, apresentar-se-ão algumas figuras afins de teletrabalho, como o trabalho no domicílio, o trabalho à distância e o trabalho flexível.

3.1.Trabalho no domicílio

A figura que maiores semelhanças com a figura do teletrabalho poderá apresentar é a figura do trabalho no domicílio.

Enquanto o teletrabalho é uma figura recente, que nem sempre é realizada no domicílio do trabalhador e que requer o recurso a tecnologias de informação e comunicação, envolvendo, regra geral, trabalhadores mais qualificados, o trabalho no domicílio não se trata de uma figura recente, estando, normalmente, associado à trabalhadores com menos qualificações, abrangendo, por norma, actividades em que o trabalho manual e artesanal são predominantes, tais como a alfaiataria e a costura¹⁴.

Contudo, por força da evolução dos tempos, o trabalho no domicílio vem sendo, igualmente, associado a actividades de carácter intelectual e com elevado grau de especialização.

¹⁴ COELHO, Teresa Moreira. (2021). *Teletrabalho Em Tempos De Pandemia: Algumas Questões*. In *Revista Internacional De Direito Do Trabalho*. Ano I. N.º 1. Lisboa. p. 1302. Disponível em, em: <https://idt.fdulisboa.pt/wp-content/uploads/2021/01/32.pdf>. acesso em: 22 de Março de 2022, às 21h.

3.2.Trabalho à distância

Outra figura que, facilmente, se confunde com a figura do teletrabalho é a figura do trabalho à distância que abrange todas as formas de trabalho realizadas fora do estabelecimento da entidade empregadora. Ou seja, o trabalho à distância inclui o teletrabalho, uma vez que um dos seus elementos essenciais é a realização da actividade fora da empresa, mas não é seu sinónimo nem se resumindo a este, abrangendo, também, os trabalhadores móveis e os trabalhadores no domicílio.¹⁵

Mais, o teletrabalho e o trabalho à distância distinguem-se, ainda, pelo facto de, ao contrário do que sucede com o teletrabalho, nas modalidades de trabalho à distância não se exige o recurso às novas tecnologias na prestação da actividade pelo trabalhador, não se pressupondo, assim, a interconectividade entre a entidade empregadora e os trabalhadores.¹⁶

3.3.Trabalho flexível

Por fim, importa referir a figura do trabalho flexível, a qual engloba todas as formas atípicas de trabalho caracterizadas pela flexibilidade da relação de trabalho no que diz respeito ao local, tempo e duração. Ou seja, a figura do trabalho flexível inclui a figura do teletrabalho, não se confundindo com esta¹⁷.

4. Modalidades de teletrabalho

A doutrina não possui um consenso acerca das categorias de trabalho a distância, variando uma ou outra modalidade. Os tipos de teletrabalho a seguir apresentados parecem ser de senso comum em grande parte da doutrina.

Pois bem, teletrabalho é considerado gênero, através do qual existem 4 espécies: em domicílio (também conhecido como *Electronic home work*); centro compartilhado ou teletrabalho em telecentro; trabalhador de campo ou teletrabalhador nômade; e, por fim, teletrabalho em equipas transnacionais¹⁸.

O teletrabalho em domicílio é a modalidade mais tradicional deste regime e trata-se do teletrabalhador que desenvolve a actividade profissional em sua própria residência, podendo

¹⁵ COELHO, Teresa Moreira. (2021)., *op. cit.* p. 1303.

¹⁶ *Ibidem*

¹⁷ COELHO, Teresa Moreira. (2021)., *op. cit.* p. 1305.

¹⁸ SPRITZER, Thiago. (2008). *Uma análise empírico-exploratória acerca do impacto do teletrabalho na carreira do teletrabalhador*, Rio de Janeiro, p. 26, disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3809/ACF248.pdf?sequence=1>, acesso em: 23 de Março de 2022.

exercer ou desempenhá-la apenas em sua residência ou parcialmente nela, mas a base de sua actividade profissional deve ser a sua residência¹⁹.

A segunda modalidade, nomeada como centro compartilhado ou teletrabalho em telecentro, refere-se ao trabalho desenvolvido em centros satélites, que são locais descentralizados da sede principal da empresa, podendo ser centros compartilhados e até mesmo comunitários, os quais poderão ser oferecidos pela empresa empregadora, por coparticipação à locação do local, ou não, mas que tenha infraestrutura básica para a realização do teletrabalho²⁰.

Por sua vez, o trabalhador em campo ou teletrabalhador nômade que resulta do teletrabalho nômade que é aquele que se vincula a desnecessidade de um local fixo de trabalho, podendo a actividade ser desempenhada em qualquer lugar através utilização de aparelhos electrónicos acessados em rede, que permitam a comunicação, através da troca de informações e assim a consecução de determinado labor. Deste modo, o teletrabalhador nômade possui maior flexibilidade, já que suas actividades podem ser exercidas em qualquer local, tais como em auto-móvel, em hotéis, *shoppings centers* e etc²¹.

Por fim, o teletrabalho em equipas transnacionais pode ser classificado como trabalho realizado de forma conjunta, em que há equipas que envolvem profissionais de mais de uma área de actuação e, inclusive, que podem estar alocados em diferentes lugares do mundo. A interacção destes profissionais deve ocorrer habitualmente e, em geral, é através de meios telemáticos ou de informática.

Assim, nota-se que todas as modalidades acima possuem em comum: trabalho desempenhado longe da sede da empresa empregadora e através de meios telemáticos.

5. Vantagens e desvantagens do teletrabalho

O teletrabalho apresenta uma série de vantagens, quer sejam para o trabalhador, quer para o empregador, ou até para a sociedade. Em contrapartida, apontam-se algumas desvantagens, conforme se verá.

No tocante às *vantagens*, citam-se as seguintes²²:

- a) *Para a sociedade:*

¹⁹ *Ibidem*

²⁰ *Ibidem*

²¹ *Ibidem*

²² WINTER, Vera Regina Loureiro. (2005). *Teletrabalho: uma alternativa de emprego*. São Paulo: LTr. p. 128

1. A difusão do trabalho em zonas isoladas ou periféricas, aproveitando-se melhor o contingente populacional e a força de trabalho e, ao mesmo tempo, incentivando o crescimento econômico de determinadas áreas, especialmente localizadas longe dos centros urbanos.
2. A inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência física ou com a capacidade de locomoção reduzida, tais como gestantes, mulheres em período de amamentação, etc.
3. A diminuição do tráfego urbano, que reduz, conseqüentemente, os níveis de poluição atmosférica e permite melhor gestão dos espaços urbanos, assim como a redução das desigualdades socioeconômicas através do desenvolvimento de zonas menos favorecidas e remotas.

b) *Para o teletrabalhador*²³:

1. A possibilidade de maior convívio familiar, maior autonomia para organização do tempo disponível para o trabalho, melhorando a articulação da vida profissional e privada. Tal situação redundará, de forma geral, em aumento de produtividade, menos estresse para o trabalhador e maior motivação para o trabalho.
2. A redução ou eliminação do tempo despendido no deslocamento entre a residência do teletrabalhador e a sede da empresa, bem como a redução ou eliminação das despesas inerentes ao exercício da actividade profissional longe de casa, tais como transporte e alimentação.

c) *Para o empregador*²⁴:

1. A diminuição dos custos de manutenção de grandes instalações para acomodar muitos trabalhadores, o que acarreta redução de despesas com locação, energia, transporte, segurança, equipamentos, etc.
2. Novas possibilidades de esquemas de gestão por objectivos ou resultados, assim como uma maior flexibilização de gestão empresarial como um todo.
3. Maior facilidade para recrutar mão de obra, tendo em vista o aumento da oferta proporcionado pela inclusão de trabalhadores de localidade diversas.

²³ MARECOS, Diogo Vaz, Código do Trabalho Anotado, Lei nº 7/ 2009, de 12 de Fevereiro, art. 165º, nº 3, p. 429

²⁴ MARECOS, Diogo Vaz,, *Op. cit.* p. 657 430.

Interessante exemplificar as vantagens do teletrabalho com uma notícia do *The Wall Street Journal*, que destacou que o ataque terrorista de 11 de setembro de 2001 contra o *World Trade Center* teria impulsionado o desenvolvimento do teletrabalho. Segundo a empresa *Center for Workforce Effectiveness*, especializada em desenvolver ambientes de trabalho virtual, após o atentado, a demanda pelos seus serviços triplicou. As empresas americanas têm facilitado o trabalho em casa, verificando-se um crescimento de cerca de 30%. Cita-se, ainda, o exemplo da *American Express*, cujas instalações eram no *World Trade Center* e, após, passou a fornecer aos seus funcionários equipamentos para a realização de trabalho em domicílio; o mesmo se verificou com a *Zurich Financial Services Group*, sediada nas proximidades das Torres.²⁵

Por outro lado, verifica-se no teletrabalho algumas *desvantagens* que afectam tanto trabalhadores, como empregadores, quais sejam²⁶:

a) *Para o teletrabalhador:*

1. A possibilidade de isolamento, verificada com maior frequência com relação àquele que exerce suas actividades em domicílio, repercutindo nos aspectos profissionais, pessoais e psicológicos, o que pode, inclusive, favorecer a prática de actos abusivos por parte do empregador e o enfraquecimento da participação do teletrabalhador em sindicatos e associações profissionais na defesa de seus interesses;
2. A confusão entre a vida profissional e pessoal, contrariando a reserva da intimidade e da vida privada.
3. A prestação de serviço além dos períodos normais do trabalho, acarretada pela flexibilidade para organização do tempo.

b) *Quanto ao empregador:*

1. Dificuldades no exercício do poder de direcção, face à distância existente entre trabalhador e empregador

²⁵ HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. (2012). *Novas perspectivas das relações de trabalho: o teletrabalho*. São Paulo: LTr, 2011. p. 48.

²⁶ WINTER, Vera Regina Loureiro. (2005). *Teletrabalho: uma alternativa de emprego*. São Paulo: LTr. p. 128.

CAPÍTULO II

TELETRABALHO NO DIREITO COMPARADO

Neste capítulo, far-se-á um breve estudo do regime jurídico do teletrabalho nos ordenamentos jurídicos de Angola, Brasil e Portugal. A escolha desses ordenamentos jurídicos deve-se ao facto de Moçambique possuir uma histórica ligação com esses países, que remota à época colonial, partilhando com eles a língua, não obstante existirem outros países da PALOP. Por outro lado, as leis específicas desses países serviram de espelho para a realização deste trabalho dadas questões jurídicas acauteladas pelo legislador.

1. Angola

No regime jurídico angolano o teletrabalho surgiu pela primeira vez em 2022 através do Decreto Presidencial n.º 52/22, de 17 de Fevereiro, sendo definido como “*prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através de recurso a tecnologias de informação e comunicação*”²⁷.

O estabelecimento e regulação jurídica do teletrabalho em Angola resulta do acelerado processo evolutivo das formas e condições de prestação da actividade laboral e mercantil, decorrentes especialmente do contexto pandémico e do consequente distanciamento físico e isolamento social, significando que a regulação ainda é recente²⁸.

Segundo o diploma, a actividade em regime de teletrabalho pode ser exercida numa das seguintes modalidades: Teletrabalho domiciliário; Teletrabalho em escritório satélite; Teletrabalho em centro de trabalho comunitário; Teletrabalho nómada²⁹.

A regra para a adopção de qualquer um destes regimes de teletrabalho é o acordo entre empresa e trabalhador. A proposta de teletrabalho poderá surgir da iniciativa de qualquer das partes, sendo possível acordar na prestação de teletrabalho com um trabalhador já pertencente ou não ao quadro da empresa. Assim, o teletrabalho deverá resultar de acordo entre as partes ou contrato de teletrabalho, caso não exista um vínculo laboral prévio³⁰.

O acordo ou contrato de teletrabalho deverá ser reduzido a escrito e conter um conjunto de informações obrigatórias, designadamente: identificação das partes, indicação das funções do

²⁷ Cfr., art. 3 do Decreto Presidencial

²⁸ Para mais detalhes acesse em: www.plmj.com, aceso em 03.04.2024, às 9h.

²⁹ Cfr., art. 4 do Decreto Presidencial

³⁰ Cfr., art. 5 do Decreto Presidencial

trabalhador, menção da remuneração e horário de trabalho do trabalhador, referência à propriedade dos instrumentos de trabalho e identificação de um estabelecimento ou departamento físico da Empresa de contacto para o trabalhador³¹.

O diploma estabelece igualmente um conjunto de situações, onde o trabalhador tem direito ao exercício da actividade em regime de teletrabalho, designadamente: Trabalhadora grávida com situação de saúde atendível; Trabalhador que tenha a seu cargo o cuidado, individual ou compartilhado, de um menor de 5 anos de idade ou dependente com deficiência ou incapacidade atestada igual ou superior a 60%; Trabalhador que tenha um estado de saúde incompatível com o trabalho presencial, desde que provado por documento emitido por médico; Contexto de Estado de Necessidade Constitucional³².

A entidade empregadora não se poderá opor ao pedido do trabalhador nas situações supra indicadas se a realização da prestação for compatível com as funções e a entidade dispor de meios para o efeito³³.

Para efeitos de materialização do contrato, deve a entidade empregadora disponibilizar ao teletrabalhador os instrumentos necessários à realização da sua prestação, sendo que a este último cabe o dever de fazer o uso prudente dos referidos instrumentos e a não dar aos mesmos uso diverso do inerente ao cumprimento da sua prestação de trabalho, salvo acordo em contrário. Após a cessação do contrato de teletrabalho, fica o teletrabalhador obrigado a proceder à devolução destes instrumentos³⁴.

Não sendo possível, por parte da entidade empregadora, disponibilizar os instrumentos necessários à realização da prestação, se o trabalhador assim o consentir, pode o teletrabalho ser realizado através dos meios que o trabalhador detenha, competindo ao empregador proceder ao reembolso integral de todas as despesas adicionais que, comprovadamente, o trabalhador tenha suportado como consequência directa da aquisição ou uso dos instrumentos de trabalho necessários à realização da actividade laboral³⁵.

O empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador em regime de teletrabalho. Além da privacidade, deve respeitar os tempos de descanso e repouso pessoal e familiar do trabalhador, bem como garantir o direito à desconexão profissional³⁶.

³¹ Cfr., art. 6 do Decreto Presidencial

³² Cfr., art. 5 do Decreto Presidencial

³³ Cfr., n.º 3 do art. 5 do Decreto Presidencial

³⁴ Cfr., n.º 1 do art. 8 do Decreto Presidencial

³⁵ Cfr., n.º 2 do art. 8 do Decreto Presidencial

³⁶ Cfr., n.º 1 do art. 8 do Decreto Presidencial

Havendo necessidade de se recorrer aos sistemas de videovigilância, devem estes prosseguir finalidades exclusivas de protecção de pessoas e bens no limite do estritamente necessário para salvaguarda da privacidade e da autodeterminação informativa do trabalhador. Nestes casos, é responsabilidade do empregador informar ao trabalhador sobre a existência e finalidade dos meios cuja utilização está sujeita a autorização da agência de protecção de dados, que só pode ser concedida se a utilização dos meios for necessária, adequada e proporcional aos objectivos a atingir³⁷.

Por fim, o diploma consagra também a salvaguarda da igualdade de tratamento, no sentido em que o teletrabalhador tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, incluindo a protecção contra acidentes de trabalho, doenças profissionais e garantia de subsídios.³⁸

2. Brasil

O regime jurídico de teletrabalho no Brasil é regulado principalmente pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A legislação sofreu alterações significativas com a reforma trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017), que incluiu regras específicas para o teletrabalho (dos artigos 75-A a 75-E da CLT).

De acordo com este diploma legal, considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo³⁹.

No que concerne às formalidades, a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as actividades que serão realizadas pelo empregado⁴⁰.

Com isso, pode-se afirmar que o contrato de trabalho do teletrabalhador somente poderá ser ajustado por escrito, pois o dispositivo fala que a condição de teletrabalhador deverá “constar expressamente” e, ainda, “especificar as actividades”.

Outrossim, o contrato individual de trabalho do teletrabalhador deve trazer a especificação das actividades que serão realizadas pelo trabalhador. Especificar um serviço é enumerar, discriminar e pormenorizar conforme previsto no parágrafo único do art. 75-B.

³⁷ Cfr., art. n.º 3 e 4 ambos do art. 13 do Decreto Presidencial

³⁸ Cfr., art. 12 do Decreto Presidencial

³⁹ Cfr., art. 75-B, da CLT

⁴⁰ Cfr., art. 75-C, da CLT

No tocante à alteração do contrato de trabalho, o art. 75-C, § 1º, da CLT afirma que poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registado em aditivo contratual.

Por outro lado, nos termos do § 2º do mesmo artigo, poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registo em aditivo contratual.

Como se nota, exige-se o mútuo acordo entre as partes apenas para a situação na qual a alteração disser respeito ao trabalho originariamente prestado em regime presencial.

Especificamente sobre as despesas com aquisição ou manutenção dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária ao trabalho, deve ser prevista em contrato escrito⁴¹.

No que concerne à duração do trabalho, os empregados em teletrabalho estão excluídos do regime de duração do trabalho (art. 62, III, da CLT). Estabelece a CLT que os empregados em regime de teletrabalho não são abrangidos pelo regime previsto no capítulo “da duração do trabalho”, razão pela qual não farão jus, por exemplo, ao recebimento de horas.

Por fim, no que se refere ao meio ambiente do trabalho do teletrabalhador, o legislador brasileiro, na CLT impõe o dever patronal de instruir os trabalhadores acerca de prevenção de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais⁴². E o trabalhador deve assinar um termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

3. Portugal

Em Portugal, o regime jurídico do teletrabalho foi consagrado inicialmente nos artigos 233.º a 243.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que aprovou o Código do Trabalho, transpondo as diretrizes do acordo-quadro europeu de 16 de julho de 2002.

Posteriormente, a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o novo Código do Trabalho, regula o teletrabalho nos artigos 165.º a 171.º, não apresentando alterações de relevo em relação ao anterior regime.

Por fim, no âmbito da pandemia mundial provocada pelo agente Coronavírus (SARS-Cov-2 e COVID-19), o legislador português aprovou a Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, que assume particular destaque uma vez que veio alterar o regime do teletrabalho constante no CT.

⁴¹ Cfr., art. 75-D da CLT

⁴² Cfr., art. 75-E da CLT

Assim, o tratamento jurídico do teletrabalho está organizado no Código do Trabalho vigente, ao longo de onze artigos, da seguinte forma: 1) noção de teletrabalho e âmbito do regime; 2) regime de contrato para prestação subordinada de teletrabalho; 3) regime no caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador; 4) duração e cessação do contrato de trabalho; 5) equipamentos e sistema de prestação subordinada de teletrabalho; 6) igualdade de tratamento de trabalhador em regime de teletrabalho; 7) organização, direcção e controlo do trabalhador; 8) deveres especiais do teletrabalhador; 9) privacidade do trabalhador em regime de teletrabalho; 10) segurança e saúde no teletrabalho; 11) fiscalização.

O n.º 1 do art. 165º do CT define o teletrabalho como a *“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”*.

Já o artigo 166 do CT traz algumas formalidades para a prestação subordinada do teletrabalho. Em sua redacção, estabelece-se que deve haver a celebração de contrato de trabalho para prestação subordinada de teletrabalho, tanto para aquele que já trabalha na empresa (se a actividade for compatível, conforme número 2 do artigo), quanto para aquele que será admitido para esse fim. Com relação ao trabalhador que já está vinculado a empresa e passará a exercer o teletrabalho, o artigo 167 traz um prazo de 03 anos para exercício dessas actividades ou prazo estabelecido em acordos colectivos de trabalho, podendo qualquer uma das partes denunciar esse contrato, no prazo de 30 dias após a sua execução. Determina, ainda, que ao cessar o contrato de prestação subordinada de teletrabalho, o trabalhador retornará a prestação de trabalho, conforme acordado ou disposto em instrumentos colectivos.

Voltando ao artigo 166, esse dispõe que o trabalhador com filho até 03 anos tem direito a exercer a sua actividade na modalidade do teletrabalho, na hipótese dessa ser compatível com o regime e, ainda, ter o empregador recursos e meios para tanto.

Com relação as demais formalidades do contrato de teletrabalho, além de escrito (o que é exigido apenas para fins de prova), deverá conter identificação, assinaturas, dados das partes (domicílio ou sede), a quem o teletrabalhador está dependente, bem como o período de trabalho e, caso esse seja inferior à duração prevista no contrato, deverá constar qual a actividade deve o empregado exercer após findado aquele período.

Outro ponto importante que deverá constar do contrato de teletrabalho, conforme norma do artigo 166, é com relação a propriedade dos instrumentos de trabalho, assim como responsabilidade pelos gastos com instalação, manutenção e utilização dos mesmos.

Outrossim, mediante acordo escrito com o empregador, poderá o teletrabalhador trabalhar no regime dos demais trabalhadores, de forma definitiva ou por prazo determinado. Verifica-

se, nesse caso, plena liberdade contratual, ressalvando-se aqui a hipótese de prazo determinado em que o limite é o contrato a termo, diferentemente da hipótese inversa já comentada. Contudo, a passagem de um trabalhador a teletrabalhador e vice-versa (reversibilidade), sempre deverá acontecer mediante acordo entre as partes, não podendo o empregador fazê-la unilateralmente.

O legislador português preocupou que seja determinado no contrato de teletrabalho a propriedade dos instrumentos de trabalho e responsabilidade com os gastos com instalação, manutenção e utilização dos mesmos, de acordo com o n.º 5 art. 166 do CT.

O legislador português consagrou expressamente no art. 169 do CT o princípio da igualdade atinente ao teletrabalhador.

O referido artigo 169 do CT, dispõe que o teletrabalhador goza dos mesmos direitos e deveres conferidos aos demais trabalhadores, com menção as condições e período de trabalho, carreiras, formação e promoção, segurança e saúde, bem como reparações de danos ou doenças profissionais.

Nas palavras de Maria Redinha, o que esse preceito estabelece não é um princípio de igualdade mas, sim, de equiparação de tratamento, *“porquanto para obtenção da igualdade em situações de menor protecção é sempre necessária a introdução de medidas correctivas de conteúdo discriminatório positivo”*⁴³.

O artigo 170 do CT, consagra o direito à privacidade do teletrabalhador, que deverá ser respeitado pelo empregador, bem como tempos de descanso e de repouso da família daquele, conforme texto da norma.

O mencionado artigo também prevê que o empregador deve oferecer boas condições de trabalho ao trabalhador, fisicamente e psicologicamente e, nos casos em que o teletrabalho é exercido no domicílio, o legislador estabeleceu um horário para as visitas, que deverão ter relação com o controle da actividade laboral e dos instrumentos de trabalho, devendo ser efectuadas entre as 9 horas e as 19 horas, assistidas pelo teletrabalhador ou por pessoa por ele designada.

Percebe-se que a maior preocupação nesse artigo é assegurar o direito à privacidade do teletrabalhador que exerce as suas actividades em casa.

⁴³ Cfr. REDINHA, Maria Regina Gomes. (2007) - *Teletrabalho: anotação aos artigos 233º a 243º do Código do Trabalho de 2003*. Porto: FDUP. p. 07.

O artigo 171 do CT é o último artigo sobre o teletrabalho e trata da fiscalização por parte dos órgãos públicos no que diz respeito ao cumprimento das normas reguladoras do regime de teletrabalho.

CAPÍTULO III

O TELETRABALHO EM MOÇAMBIQUE E O REGIME JURÍDICO

Depois de discorrermos em torno dos aspectos gerais do teletrabalho (no primeiro capítulo), do estudo do teletrabalho no Direito comparado (no segundo capítulo), importa-nos, neste capítulo que agora iniciamos, reservado para a discussão central do tema, abordarmos sobre o regime jurídico do Teletrabalho em Moçambique.

Feita a nota introdutória, passamos, doravante, a nos centrar ao estudo proposto.

1. Breve enquadramento legal do teletrabalho em Moçambique

No ordenamento jurídico moçambicano, o legislador se referiu pela primeira vez sobre o teletrabalho na nova Lei do Trabalho, Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto. Nos termos da alínea *f*) do n.º 2 do art. 3 da Lei retromencionada, o teletrabalho é regido por legislação especial, o que significa que a LT não trata de forma concreta esta modalidade de prestação de trabalho, remetendo para um documento específico ainda por criar.

Adicionalmente, nos termos do n.º 3 do art. 3 da LT, todas as prestações de trabalho que exigem um regime especial, são reguladas pela LT em tudo que se mostrar adaptado à sua natureza. Deste modo, já que ainda não existe uma regulamentação especial do teletrabalho, o regime jurídico do teletrabalho em Moçambique é a Lei do Trabalho. Lembremo-nos que assim é porque estamos em sede do direito privado, em que vigora o princípio da liberdade contratual e autonomia privada das partes. Significando que, não obstante a alínea *f*) do n.º 2 do art. 3 da LT fazer menção a necessidade de uma lei específica que regule a matéria sobre teletrabalho, as partes podem socorrer-se da lei especial-geral, com as necessárias adaptações, sempre que não se mostrar regulada determinada matéria na lei especial (no caso, a lei especial do teletrabalho que ainda não existe).

Assim, nos pontos subsequentes falaremos do regime jurídico do teletrabalho abordando as seguintes matérias: conceito legal do teletrabalho, forma e conteúdo do contrato de teletrabalho, instrumentos de trabalho, privacidade do teletrabalhador, acidentes de trabalho, os impactos da falta de regulamentação específica do teletrabalho e por fim, abordaremos sobre os desafios que os trabalhadores têm na jornada laboral.

1.2. Conceito legal do teletrabalho

De acordo com o glossário da LT, o “*teletrabalho é a prestação da actividade laboral que é realizada sob autoridade e direcção do empregador, habitualmente fora das instalações da empresa, com o recurso a meios de tecnologias de informação e comunicação, mediante o pagamento de remuneração.*”

Como se depreende, o legislador exige a verificação de três requisitos cumulativos: regime de subordinação jurídica; actividade desenvolvida habitualmente fora da empresa e, por último, com recurso às tecnologias de informação e comunicação. Analisemos.

Em primeiro lugar, cumpre destacar que o legislador moçambicano se limitou a regulamentar especificadamente o teletrabalho que se realiza em regime de subordinação jurídica, cuja prestação laboral está necessariamente dependente de ordens, instruções e direcção do empregador.

No que concerne ao local de trabalho, elemento espacial, o trabalhador presta a sua actividade, habitualmente, fora das instalações da empresa. Todavia, no nosso entendimento não é necessariamente exclusivo, sendo possível alternar a execução da sua actividade no local de trabalho tradicional. Desde o domicílio do trabalhador (*eletronic home work*), a locais disponíveis para o efeito, dotados de comunicações e instrumentos necessários, partilhados por vários trabalhadores (centros de trabalho comunitários ou *telecottage*), a partir de um hotel ou numa viatura (teletrabalho móvel nómada ou itinerante – *mobile work*) ou até mesmo em regime transfronteiriço (*offshore*) é possível ao trabalhador prestar a sua actividade.

Relativamente ao seu factor instrumental ou tecnológico, é necessário uso intensivo das tecnologias de informação e comunicação (meios informático e/ou telemáticos) para a execução do contrato de trabalho. Conforme já visto, existe uma panóplia de meios disponíveis ao serviço do trabalhador, desde *os tradicionais* meios de comunicação como o telefone, o fax, o *e-mail* a *softwares*, aplicativos, *Skype*, entre outros.

1.3. Forma e conteúdo do contrato de teletrabalho

O contrato de trabalho em regime de teletrabalho está sujeito a forma escrita, nos termos da alínea *n*) do n.º 4 do art. 39 da LT.

Importa notar que a inobservância da forma escrita não afecta a validade do contrato nem os direitos adquiridos pelo trabalhador e presume-se imputável ao empregador, nos termos do n.º 6 do art. 39 da LT. Ora, é nosso entendimento que a forma escrita é exigida apenas para a prova da estipulação do regime de teletrabalho.

No que concerne ao conteúdo do contrato, o n.º 2 do art. 39 da LT, nos diz que o contrato de trabalho deve ser datado e assinado por ambas as partes e conter as seguintes cláusulas: *a)* a identificação do empregador e do trabalhador; *b)* a categoria profissional, as tarefas ou actividades acordadas; *c)* o local de trabalho; *d)* a duração do contrato e as condições da sua renovação; *e)* o montante, a forma e periodicidade de pagamento da remuneração; *f)* a data de início da execução do contrato de trabalho; *g)* a indicação do prazo estipulado e do seu motivo justificativo, em caso de contrato a prazo; *h)* a data da celebração do contrato e, sendo a prazo certo, a da sua cessação.

Note-se que, nos termos do n.º 8 do art. 39 da LT, a não indicação dos requisitos previstos nas alíneas *a)*, *b)*, *c)* e *e)* do número 1 do artigo retromencionado constitui contravenção e se não for suprida no prazo de três meses após a celebração do contrato, dá lugar às sanções previstas na Lei do Trabalho.

1.4. Instrumentos de trabalho

Conforme já analisado, o teletrabalho para ser qualificado como tal, pressupõe que o teletrabalhador preste a sua actividade com o recurso a meios de tecnologias de informação e comunicação, a questão que se pode colocar é a de saber a quem cabe na relação o fornecimento dos instrumentos de trabalho e a manutenção dos mesmos. Ora, compulsando a lei de trabalho, não encontramos um dispositivo legal que responde a essa questão. Quanto a nós, já que se trata de uma relação de direito privado, as partes podem dentro da liberdade contratual estipular sobre este ponto⁴⁴.

De outro lado, se tratando de equipamentos fornecidos pelo empregador, ou seja, instrumentos da propriedade do empregador, o trabalhador fica vinculado ao dever de custódia, com previsão nas alíneas *e)*⁴⁵, *g)*⁴⁶ e *j)*⁴⁷ do art. 59 da LT.

Face ao exposto, na constituição do regime especial do teletrabalho, o legislador deve incluir regras sobre a propriedade dos instrumentos de trabalho respeitantes à tecnologia de informação e de comunicação.

⁴⁴ Sobre a liberdade contratual cfr., art. 405 do CC.

⁴⁵ Estabelece que o trabalhador tem o dever de “*utilizar correctamente e conservar em boas condições os bens e equipamentos de trabalho que lhe forem confiados pelo empregador*”.

⁴⁶ Estabelece que o trabalhador tem o dever de “*não utilizar para fins pessoais ou alheios ao serviço, sem a devida autorização do empregador ou seu representante, os locais, equipamentos, bens, serviços e meios de trabalho da empresa*.”

⁴⁷ Estabelece que o trabalhador tem o dever de “*proteger os bens contra qualquer danificação, destruição ou perda*.”

1.5. Privacidade do teletrabalhador

A questão da privacidade no teletrabalho assume uma relevância especial dado que o trabalhador, na maior parte dos casos desta modalidade de trabalho, desempenha funções em casa.

De facto, conforme avança Glória Rebelo, um dos principais problemas que se coloca ao nível do teletrabalho é o de considerar que quando os trabalhadores executam o seu trabalho subordinado no domicílio pode existir confusão entre trabalho e vida privada, entre tempo de trabalho e tempo de lazer, entre local de trabalho e domicílio.⁴⁸ Deste modo, a questão que se pode colocar é a de saber: como se concilia o teletrabalho com a privacidade do teletrabalhador, sob supervisão imediata do empregador?

Sobre o direito à privacidade ensina Pedro Pais de Vasconcelos⁴⁹ que, “*a dignidade da pessoa exige que lhe seja reconhecido um espaço de privacidade em que possa estar à vontade, ao abrigo da curiosidade dos outros, sejam eles simplesmente os vizinhos, ou sejam as autoridades públicas ou os meios de comunicação social, ou sejam quaisquer outras pessoas*”.

Ao nível internacional a protecção da privacidade dos indivíduos, remonta à Declaração Universal dos Direitos do Homem (DUDH), de 1948, que estabelece no art. 12º que “*Ninguém será sujeito à interferência na sua vida privada, na sua família, no seu lar ou na sua correspondência, nem a ataque à sua honra e reputação. Todo ser humano tem direito à protecção da lei contra tais interferências ou ataques.*”

No ordenamento jurídico Moçambicano, direito à privacidade está assegurada pela Constituição da República de Moçambique como um direito fundamental previsto no art. 41, e preceitua que “*todo o cidadão tem direito à honra, ao bom nome, à reputação, à defesa da sua imagem pública e à reserva da sua vida privada*”.

Ainda no âmbito constitucional, o n.º 3 do art. 65 estabelece que “*são nulas todas as provas obtidas mediante tortura, coação, ofensa da integridade física ou moral da pessoa, abusiva intromissão na sua vida privada e familiar, no domicílio, na correspondência ou nas telecomunicações*”. Por sua vez o n.º 1 do art. 68 preceitua que “*o domicílio e a correspondência ou outro meio de comunicação privada são invioláveis, salvo nos casos especialmente previstas na lei*” Por fim, o n.º 1 do art. 71 estabelece que “*É proibida a utilização de meios informáticos para registo e tratamento de dados individualmente identificáveis relativos às convicções políticas, filosóficas ou ideológicas, à fé religiosa, à filiação partidária ou sindical e à vida privada*”.

⁴⁸ REBELO, Glória. (2004). *Teletrabalho e Privacidade, Contributos e Desafios para o direito do Trabalho*, RH Editora, 1ª Ed., p. 41 e ss.

⁴⁹ VASCONCELOS, Pedro Manuel Pais de. (2012). *Teoria Geral do Direito Civil*, 7ª Edição, Almedina, p. 58.

No âmbito infraconstitucional encontramos algumas previsões sobre o direito à privacidade no Direito civil (art. 80) e penal (arts. 250 a 258).

Já a Lei do Trabalho regula no n.º 1 do art. 7 que “*empregador obriga-se a respeitar os direitos de personalidade do trabalhador*”. Por sua vez estabelece no n.º 2 do mesmo artigo que “*os direitos de personalidade compreendem, nomeadamente, o direito à vida, integridades física e moral, honra, bom nome, privacidade e imagem*”. Sendo que aqui destacamos o direito à privacidade cujo conteúdo está previsto n.º 3 do artigo já citado, que nos termos do qual “*O direito à privacidade diz respeito ao acesso e divulgação de aspectos relacionados com a vida íntima e pessoal do trabalhador, como a vida familiar, afectiva, sexual, estado de saúde, convicções políticas e religiosas*”.

Finalmente, dos artigos 8 a 11 da LT, encontramos várias concretizações especiais da protecção da privacidade na relação laboral. Os referidos artigos estatuem respectivamente sobre “Protecção de dados pessoais”, “Testes e exames médicos”, “Meios de vigilância a distância” e “Direito à Confidencialidade da correspondência”.

Com base neste breve enquadramento legal, demonstra-se desde logo que o direito à privacidade possui uma grande importância no nosso ordenamento jurídico, desta forma o empregador tem que respeitar a privacidade do teletrabalhador.

Assim, no teletrabalho, o empregador não pode ter nem criar uma expectativa de esperar que o trabalhador esteja disponível vinte e quatro horas por dia. Porém, pode este, fiscalizar o desempenho da actividade do trabalhador ou controlar o uso dos instrumentos de trabalho e tecnologias da informação e comunicação disponibilizados por si, como por exemplo, visita à residência ou local determinado para efeitos da prestação da actividade laboral, dentro do horário acordado entre as partes.

Sobre este ponto, instamos o legislador na elaboração do regime especial do teletrabalho, introduzir algumas regras específicas que delimitam a privacidade do trabalhador face aos poderes do empregador.

1.6. A utilização de meios de vigilância à distância

Na relação de trabalho o empregador detém o poder directivo, pelo que lhe é concedido dar instruções ao trabalhador de forma a poder organizar e coordenar a actividade laboral e, é no exercício do seu poder que o empregador pode controlar o trabalhador, para que este cumpra os objectivos subjacentes ao seu contrato.

Os meios de vigilância à distância constituem essencialmente dispositivos que permitem retirar informações acerca do paradeiro ou actividade de indivíduos ou objectos, por meio da

captação de fotografias, gravação de som, verificação de localização geográfica, ou aquisição de informações digitais acerca destes.⁵⁰

Contudo, o poder directivo não pode ser utilizado de forma discricionária, pese embora, o contrato de trabalho assentar na subordinação jurídica, o trabalhador tem o direito a proteger-se da vigilância exercida pelo seu empregador.

Dispõe o n.º 1 do art. 10 da LT que “*o empregador não deve utilizar meios de vigilância à distância no local de trabalho, mediante a utilização de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador.*”

O sentido deste normativo é, também, de vedar a utilização, por parte do empregador, de meios de vigilância à distância com o intuito de controlar o modo de prestação de actividade por parte do trabalhador (v.g., escuta telefónica, microfones, câmaras de vídeo, etc).

Obviamente, se o empregador contrata o trabalhador, presume-se de que aquele confiou a este, e confiando, não faz sentido que o empregador controle à distância o desempenho do trabalhador. Fazendo isto, pode azedar a relação laboral e semear um clima de falta de confiança, o que vai levar a um ambiente desagradável⁵¹.

Paralelamente à proibição estabelecida no n.º 1 do art. 10 da LT, o legislador admite a utilização dos referidos meios de vigilância à distância quando: (i) os mesmos tenham por finalidade a protecção e segurança de pessoas e bens ou (ii) quando a sua utilização integre o processo produtivo, conforme se alcança do disposto no n.º 2 do art. 10 da LT. A par da verificação de uma das duas condições legitimadoras, o empregador deve comunicar ou informar o trabalhador por escrito acerca da existência e finalidade da utilização dos mesmos, conforme se depreende da parte final do n.º 2 do artigo já citado.

Esta excepção é compreensível e passível de acolhimento, até porque existem locais e bens que, por natureza, carecem da montagem desses meios para a sua tutela.

Posto isso, pode se questionar se no caso do teletrabalho em domicílio se colocam e em quais circunstâncias, essa necessidade de protecção. De imediato não nos parece que esta excepção se enquadra no caso do teletrabalho em domicílio, em que a actividade com uso das TICs necessite de protecção do trabalhador ou de bens. De igual modo, pensamos que não será admissível, por exemplo, impor ao teletrabalhador que mantenha a câmara de vídeo permanentemente ligada.

⁵⁰ GIL, Susana Ferreira dos Santos. (2017). *Os meios de vigilância à distância*, Revista Luso-Brasileira de Direito do Consumo, p.103.

⁵¹ EGÍDIO, Baltazar Domingos. (2016). *Direito do Trabalho (Situações Individuais de Trabalho)*. Vol. I. Cheshire (Reino Unido): DeanprintLtd., p. 315.

E, conforme já vimos no âmbito do direito comparado, nos ordenamentos jurídicos de Angola e Portugal, os seus legisladores estabelecem normas que proíbem a utilização de meios de vigilância à distância no âmbito do teletrabalho.

Concluindo, o legislador pátrio na elaboração do regime especial de teletrabalho deve incluir uma norma que esclareça os limites dos poderes patronais de controlo e vigilância em confronto com a tutela da privacidade do teletrabalhador. Apesar disso, conforme vimos, as normas gerais podem muito bem resolver o conflito que possa existir entre os poderes da entidade patronal e a privacidade do trabalhador.

1.7. Tempo de trabalho do teletrabalhador

O contrato de trabalho é, por definição, um contrato de execução sucessiva em que o trabalhador se obriga a pôr à disposição da entidade patronal, dia após dia, a sua capacidade de trabalho. Porém, o trabalhador não está às ordens da entidade patronal durante todas as horas do dia, nem durante todos os dias da semana, nem durante todas as semanas do ano. A sua disponibilidade é relativa, na medida em que está limitada em princípio ao período normal de trabalho, isto é, ao número de horas, medidas por dia e por semana, que o trabalhador se comprometeu a permanecer ao serviço do empregador⁵².

As regras sobre o tempo de trabalho estão previstas no art. 92 e ss. da LT. O n.º 1 do art. 92 da LT estabelece que, “*considera-se período normal de trabalho o número de horas de trabalho efectivo a que o trabalhador se obriga a prestar ao empregador*”, e de acordo com o disposto no n.º 1 do art. 93 da LT “*o período normal de trabalho não pode ser superior a 48 horas por semana e 8 horas por dia.*”

As disposições acima indicam o período normal de trabalho no qual o trabalhador se obriga a prestar no contrato de trabalho, delimitando assim o âmbito temporal da obrigação de trabalhar.

No nosso entendimento, as regras referentes ao tempo de trabalho estabelecidas na Lei do Trabalho são aplicáveis ao regime de teletrabalho, pois não é pelo facto do trabalhador estar a exercer a sua actividade fora das entalções da empresa tem de ficar além dos limites normais de trabalho estabelecidos pela lei.

Assim, parece-nos que é permitido ao trabalhador que, findo o período de trabalho, faça cessar a sua disponibilidade para atender ou dar resposta a chamadas telefónicas, *e-mails*, *SMS*,

⁵² LIBERAL, Francisco Fernandes, REDINHA, *Maria Regina, regime jurídico do contrato de trabalho em Timor-Leste*, 2.ª Edição, 2017, p. 141.

whatsapp de índole profissional que, entretanto, lhe cheguem e de manter-se *offline* até ao termo do seu período de descanso.

Conforme ensina Glória Rebelo⁵³, a organização do tempo de trabalho é um factor crucial para a estabilidade dos trabalhadores e, se assim não for, estes têm um grau de imprevisibilidade na sua vida, com naturais consequências ao nível da sua vida pessoal e familiar, desde logo, porque importa notar que, apesar do mundo do trabalho e da vida familiar constituírem realidades diferentes, apresentam pontos de contacto entre si, estabelecendo uma interação dinâmica.

De facto, as consequências negativas da prática quotidiana de tempos de trabalho longos já são reconhecidas, tais como a incidências de novas doenças laborais, o *karoshi* (como é denominado o suicídio laboral no Japão), Síndrome de Burnout, entre outros.⁵⁴

Em contexto de teletrabalho, conforme ensinam Machado e Oliveira, o trabalhador leva para sua casa o computador de trabalho, e com ele o *e-mail* profissional, bem como os documentos da empresa e a ligação à rede interna do empregador, e ainda uma presunção de disponibilidade permanente porque já não há uma distância física que requeira uma deslocação que separa o trabalhador do seu instrumento de trabalho, sentindo-se o empregador livre para a qualquer hora dispor do tempo de trabalho do seu trabalhador.⁵⁵

Desta forma, no que toca à prestação do trabalho foras das instalações da empresa, a maior dependência laboral proporcionada pelas novas TIC torna ineficaz a tutela jurídica prevista na Lei do Trabalho, pois a mesma foi estruturada para o modelo tradicional de trabalho.

Ora, para fazer face a esta dicotomia, surgiu a necessidade de introduzir novos conceitos e direitos, mormente o direito à desconexão, conforme veremos adiante.

1.7.1. O direito à desconexão

O direito à desconexão surge como um limite necessário aos períodos em que o trabalhador pode ser contactado pelo empregador para prestar a sua actividade. Pretende-se definir verdadeiros e reais períodos em que o trabalhador se pode dedicar inteiramente às suas actividades pessoais, restabelecer o seu equilíbrio mental e as energias físicas, podendo livremente dedicar-

⁵³ REBELO, Glória, *op., cit.* p.52 e ss.

⁵⁴ MACHADO, Carmo Sousa e Oliveira, João Galamba, (2021). *Direito à Desconexão – Como evitar a intrusão e a exaustão?* in Revista Internacional do Direito do Trabalho, p. 753. Disponível em: <https://idt.fduisboa.pt/3d-flip-book/revista->

⁵⁵ *Ibidem.*, p. 155.

se ao ócio, essencial ao seu bem-estar físico e psíquico⁵⁶. Ou seja, será o direito do trabalhador dedicar o seu tempo, fora do horário de trabalho, ao que bem entender, sem estar de alguma forma vinculado aos seus deveres laborais e à sua actividade, sentindo-se verdadeiramente livre nesses períodos sem a preocupação constante de que, a qualquer momento, verá esses períodos interrompidos pelo trabalho.

A expressão “direito à desconexão” foi brilhantemente ilustrada por JORGE LUIZ SOUTO MAIOR:

“Esclareça-se que o não-trabalho aqui referido não é visto no sentido de não trabalhar completamente e sim no sentido de trabalhar menos, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde, considerando-se essencial esta preocupação (de se desligar, concretamente, do trabalho) exatamente por conta das características deste mundo do trabalho marcado pela evolução tecnológica (...)”⁵⁷.

Este direito à desconexão surge na senda da lei francesa conhecida por “Lei El Kohmri” (em homenagem à sua autora, a Ministra Myriam El Khomri).

Conforme já visto no âmbito do estudo comparado, o legislador brasileiro não consagrou o direito a desconexão. Por outra banda, o legislador angolano previu o referido direito no artigo 13.º, n.º 1 do Decreto Presidencial n.º 52/22, de 17 de Fevereiro com o seguinte teor “ *O empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador, os tempos de descanso e repouso pessoal e familiar do trabalhador, bem como garantir o direito à desconexão profissional*”. Nota-se, desde logo, que não se diz o que vem a ser este direito. Já no ordenamento jurídico português, o direito em análise acha-se previsto no art. 199º A do Código de Trabalho Português. Nos termos do disposto no n.º 1 do mencionado preceito, “*O empregador tem o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior*”, e estipula o n.º 2 que “*Constitui ação discriminatória, para os efeitos do artigo 25.º, qualquer tratamento menos favorável dado a trabalhador, designadamente em matéria de condições de trabalho e de progressão na carreira, pelo facto de exercer o direito ao período de descanso, nos termos do número anterior.*”

⁵⁶ AMADO, João Leal. (2018). *Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional*, in Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n.º 5, p. 263.

⁵⁷ JORGE LUIZ SOUTO MAIOR. (2003). *Do Direito à Desconexão do Trabalho*, disponível em http://www.jorge-soutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf: acesso em: 12 de Abril de 2022, às 08h.

Avança João Leal Amado⁵⁸ que a desconexão profissional não se trata de um direito conferido ao trabalhador, considerando que o direito que está em causa é o direito ao repouso e ao lazer, ao descanso semanal, a férias periódicas, bem como à limitação do tempo de trabalho. Face ao exposto, somos da opinião de que o legislador pátrio no momento da elaboração do regime especial de teletrabalho, deve prever o direito à desconexão, na medida em que a actividade laboral prestada em regime de teletrabalho, a dado momento, pode ser passível de ser considerada como uma actividade de risco ao próprio trabalhador.

1.8. Teletrabalho e acidentes de trabalho

Conforme já evidenciado, o teletrabalho caracteriza-se por ser uma modalidade de trabalho em que o prestador da actividade se encontra fisicamente distante das instalações principais da empresa, recorrendo à utilização de tecnologias de informação e de comunicação.

Note-se que não é por estar a ser realizada fora das instalações do empregador que o trabalhador fica imune as ocorrências que possam ditar ou perigar a sua integridade física, no âmbito da prestação da actividade laboral, daí que, na nossa óptica, por força do princípio da igualdade⁵⁹, quem trabalha à distância terá os mesmos direitos como os restantes trabalhadores no que respeita à reparação de danos emergentes de acidentes de trabalho ou doença profissional.

Em Moçambique, a matéria referente aos acidentes de trabalho é regulada pela Lei do Trabalho nos seus artigos 226 e ss. e pelo Regime Jurídico de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais, aprovado pelo Decreto n.º 62/2013, de 4 de Dezembro.

Nos termos do n.º 1 do art. 226 da LT “*acidente de trabalho é o sinistro que se verifica, local e durante o tempo do trabalho, desde que produza, directa ou indirectamente, no trabalhador subordinado lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte morte ou redução na capacidade de trabalho ou ganho*”.

O local de trabalho, para efeitos de acidente de trabalho, é extensivo, nos termos do n.º 2 do art. 226 da LT:

a) na ida ou regresso do local de trabalho, quando utilizado meio de transporte fornecido pelo empregador, ou quando o acidente seja consequência de particular perigo do percurso normal ou de outras circunstâncias que tenham agravado o risco do mesmo percurso;

b) antes ou depois da prestação do trabalho, desde que directamente relacionado com a preparação ou termodessa prestação;

⁵⁸ *Ibidem.*, p. 262.

⁵⁹ Cfr., art. 35 da CRM

c) por ocasião da prestação do trabalho fora do local e tempo do trabalho normal, se verificar enquanto o trabalhador executa ordens ou realiza serviços sob direcção e autoridade do empregador;

d) na execução de serviços, ainda que não profissionais, fora do local e tempo de trabalho, prestados espontaneamente pelo trabalhador ao empregador de que possa resultar proveito económico para este;

e) outras actividades organizadas pela entidade empregadora.

Do aludido conceito plasmado no n.º 1 do art. 226 da LT, resulta que o acidente de trabalho, para ser qualificado enquanto tal, deverá se reunir, em regra, cumulativamente os seguintes elementos: local de trabalho, tempo de trabalho e o elemento causal⁶⁰.

A grande dificuldade, do nosso ponto de vista, inerente à aplicação do regime dos acidentes de trabalho ao teletrabalho é, precisamente, a que respeita à concretização do que deve entender-se por local de trabalho e por tempo de trabalho.

A prestação de trabalho em regime de teletrabalho permite que o local de trabalho não seja sempre o mesmo (mormente, no teletrabalho móvel ou itinerante) ou, sendo habitualmente o mesmo, não seja inteiramente controlado pelo empregador (v.g. o domicílio do trabalhador, espaços de *cowork*). Por outro lado, os teletrabalhadores têm, em regra, maior autonomia na organização dos seus tempos de trabalho e de descanso.

Como já aludimos anteriormente, o acidente de trabalho é aquele que ocorre no local e tempo de trabalho, neste sentido, se um trabalhador em regime de teletrabalho se cortar com uma tesoura, durante o seu horário de trabalho e no local onde presta actividade, enquanto abre correspondência no exercício das suas funções, tal sinistro, cremos, consubstanciará um acidente de trabalho. No entanto, as fronteiras entre o local de trabalho e o local de repouso diluem-se de forma significativa, implicando uma profunda reflexão sobre a aplicação destes conceitos no âmbito do teletrabalho para efeito de acidentes de trabalho.

De acordo com a doutrina portuguesa, na voz de Pedro Romano Martinez, um acidente que se verifique no domicílio do teletrabalhador, em consonância com a morada que resulta do acordo de teletrabalho e, durante o tempo de trabalho, poderá ser qualificado de duas maneiras: enquanto “acidente de trabalho” ou pelo contrário, como um “acidente doméstico”⁶¹.

⁶⁰ Baltazar Domingos. *Op. cit.*, p. 691-692.

⁶¹ MARTINEZ, Pedro Romano. (2023). “Acidentes de trabalho em teletrabalho”, *Revista de Direito da Responsabilidade*, Ano 5, P. 102, disponível em <https://revistadireitoresponsabilidade.pt/2023/acidentes-de-trabalho-em-teletrabalho-pedro-romano-martinez/>

Face à isso, teremos de perceber como é que os tribunais nacionais irão apreciar, na prática, todas as questões que se colocam com os acidentes no âmbito do teletrabalho e isto porque nem todos os acidentes que venham a ocorrer numa situação de teletrabalho poderão ser caracterizados como sendo acidente de trabalho.

Sobre esta matéria, destacamos a decisão do Senado do Tribunal Federal Social da Alemanha (*Bundessozialgericht*)⁶², onde considerou como acidente de trabalho o ocorrido quando um trabalhador, que se deslocava do seu quarto para o andar debaixo da sua casa, onde ficava o seu escritório, caiu nas escadas e partiu uma vértebra torácica, em virtude de, segundo o tribunal, a circunstância consistir na primeira prestação de trabalho do trabalhador e, como tal, no interesse do empregador. Tenha-se em atenção que o tribunal de primeira instância considerou que tal acto devia ser enquadrado como ato preparatório não segurado, porquanto o mesmo visava que a prestação de trabalho se viesse a realizar no momento seguinte.

De facto, parece-nos claro que tal acidente, ao ocorrer no ordenamento jurídico moçambicano, configuraria um acidente de trabalho, *in itinere*, nos termos do n.º 2 do art. 226 da LT.

⁶² https://www.bsg.bund.de/SharedDocs/Verhandlungen/DE/2021/2021_12_08_B_02_U_04_21_R.html;

CONCLUSÕES

Iniciámos a presente monografia apresentando as noções gerais do teletrabalho, sendo possível constatar que, apesar do reconhecimento desta figura remontar, segundo alguns autores a 1857, a tecnologia não estava suficientemente desenvolvida na época, de modo que o teletrabalho passasse de uma espécie de “ficção” para se tornar realidade.

Importa salientar que, e porque os conceitos podem ser facilmente confundidos, o teletrabalho não se refere a todo o trabalho realizado à distância. Com efeito o trabalho à distância, também designado de trabalho remoto, é aquele que é realizado fora das instalações do empregador e em local não determinado por este, não relevando para o efeito o recurso às TIC. Já quando o trabalho é realizado à distância, por meio de utilização das TIC, mas sem subordinação jurídica, podemos estar diante do regime do trabalho no domicílio, sendo que haverá sempre dependência económica por parte do beneficiário da atividade.

Neste contexto, é também importante referir que o teletrabalho pode ser exercido com ou sem subordinação jurídica, sendo que, no primeiro caso, estaremos perante teletrabalho subordinado e no segundo estaremos diante um contrato de prestação de serviços, regulado no art. 1154 do CC.

Tivemos a oportunidade de percorrer os regimes jurídicos de Angola, Brasil e Portugal. E constatamos que nestes ordenamentos, com excepção de Portugal, a regulação é recente. Todavia em todos eles, sofreram com os impactos da pandemia da Covid- 19. Ademais, notamos que o conceito de teletrabalho possui similitudes em todos estes ordenamentos, incluído o nosso.

Sobre o regime jurídico do teletrabalho em Moçambique, vimos que nos termos do n.º 3 do art. 3 da LT, todas as prestações de trabalho que exigem um regime especial, são reguladas pela LT em tudo que se mostrar adaptado à sua natureza, daí que concluímos que o regime jurídico do teletrabalho, é a Lei do Trabalho.

Por outro lado, cumpri-nos referir que alguns desafios se podem levantar por falta da regulamentação específica do teletrabalho, pois a falta de uma lei específica sobre a matéria supracitada, a relação laboral das partes poderá ser minada pelo excesso da aplicação do princípio da autonomia privada dada a liberdade contratual.

Assim sendo, entendemos que a inexistência de uma lei específica poderá gerar alguns desafios na relação laboral, dentre os quais poder-se-á verificar lacunas na protecção dos direitos dos teletrabalhadores, a falta de cumprimento ou garantia dos direitos do trabalhador (como

por exemplo a formação do trabalhador para que melhore no seu desempenho laboral dada a natureza do seu trabalho). Mais, pode-se notar que dado ao *modus operandi* do teletrabalho, colocar-se-á em causa os limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho, a reparação de danos emergentes de acidentes de trabalho ou doença profissional e até mesmo a falta de responsabilidade do empregador no caso de inobservância dos direitos do trabalhador.

Posto isso, urge a necessidade de o legislador na elaboração da lei específica do teletrabalho tomar em atenção as normas sobre os desafios supracitados de forma clara e específica, de modo a evitar colocar em causa a segurança jurídica da relação jurídico-laboral, recorrendo-se constantemente à analogia.

BIBLIOGRAFIA

1. Obras de Referência

DRAY, Guilherme Machado. (2002). *Teletrabalho, Sociedade de informação e direito, Estudos do Instituto do Direito do Trabalho*, Vol. 3, Almedina

EGÍDIO, Baltazar Domingos. (2016). *Direito do Trabalho (Situações Individuais de Trabalho)*. Vol. I. Cheshire (Reino Unido): DeanprintLtd.

GIL, Susana Ferreira dos Santos. (2017). *Os meios de vigilância à distância*, Revista Luso-Brasileira de Direito do Consumo.

HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. (2012). *Novas perspectivas das relações de trabalho: o teletrabalho*. São Paulo: LTr, 2011

LEITÃO, Luís Menezes. (2008). *Direito do Trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora.

MARCONI, Marina de Andrade. (2001). *Metodologia Científica para o curso de Direito*. 2ª Ed. São Paulo: Atlas.

MARECOS, Diogo Vaz, Código do Trabalho Anotado, Lei nº 7/ 2009, de 12 de Fevereiro, art. 165º, nº 3

REBELO, Glória. (2004). *Teletrabalho e Privacidade, Contributos e Desafios para o direito do Trabalho*, RH Editora, 1ª Ed., p. 41 e ss.

REBELO, Glória. (2006). *Flexibilidade e Diversidade Laboral em Portugal*, Dinâmia

REDINHA, Maria Regina Gomes. (2007) - *Teletrabalho: anotação aos artigos 233º a 243º do Código do Trabalho de 2003*. Porto: FDUP

VASCONCELOS, Pedro Manuel Pais de. (2012). *Teoria Geral do Direito Civil*, 7ª Edição, Almedina

WINTER, Vera Regina Loureiro. (2005). *Teletrabalho: uma alternativa de emprego*. São Paulo: LTr.

1.1. Publicações periódicas

AMADO, João Leal. (2018). *Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional*, in Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n.º 5

COELHO, Teresa Moreira. (2021). “*Teletrabalho Em Tempos De Pandemia: Algumas Questões*”. In *Revista Internacional De Direito Do Trabalho*. Ano I. N.º 1. Lisboa. p. 1302. Disponível em, em: <https://idt.fdulisboa.pt/wp-content/uploads/2021/01/32.pdf>.

JORGE LUIZ SOUTO MAIOR. (2003). *Do Direito à Desconexão do Trabalho*, disponível em http://www.jorgesoutomaiormaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf

MARTINEZ, Pedro Romano. (2023). “Acidentes de trabalho em teletrabalho”, *Revista de Direito da Responsabilidade*, Ano 5, disponível em <https://revistadireitoresponsabilidade.pt/2023/acidentes-de-trabalho-em-teletrabalho-pedro-romano-martinez/>

MACHADO, Carmo Sousa e Oliveira, João Galamba, (2021). *Direito à Desconexão – Como evitar a intrusão e a exaustão?* in *Revista Internacional do Direito do Trabalho*, Disponível em: <https://idt.fdulisboa.pt/3d-flip-book/revista->

SPRITZER, Thiago. (2008). *Uma análise empírico-exploratória acerca do impacto do teletrabalho na carreira do teletrabalhador*, Rio de Janeiro, p. disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3809/ACF248.pdf?sequence=1>

2. Legislação

a) Nacional

Lei nº 1/2018, de 12 de Junho — Constituição da República

Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto — Antiga Lei do Trabalho

Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto – Lei do Trabalho

3. Estrangeira

Decreto Presidencial n.º 52/22, de 17 de fevereiro – Aprova o regime jurídico do Teletrabalho em Angola

Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto - aprovou o Código do Trabalho de Portugal

Lei nº 13.467/2017 – Consolidação das Leis Trabalhistas

iii. Jurisprudência

Estrangeira

Processo n.º 73/12.3TTVNF.P1.S1, Rel. Mário Belo Morgado.

vi. Outras fontes

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DE TRABALHO (2020) *Teletrabalho Durante e Após a Pandemia da Covid/19* In <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf>

Cfr. INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION. (1990). *Conditions of Work Digest on Telework*. Vol. 9, (tradução nosso).

REDINHA, Maria Regina Gomes. (1999). *O Teletrabalho*, Texto publicado in II Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Memórias, Almedina, disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/18672/2/49720.pdf>

v. Sites da internet

www.plmj.com

Www.dgsi.pt

www.bsg.bund.de