

Em Análise¹:

O Teletrabalho em Portugal: Quadro normativo e políticas recentes no contexto da União Europeia²

Carla Ferreira³, Eugénia Pereira da Costa³, Maria Asensio³

ABSTRACT

Este estudo analisa o quadro normativo e as políticas recentes de teletrabalho em Portugal no contexto da União Europeia (UE). Com a pandemia de Covid-19, o teletrabalho tornou-se uma modalidade de trabalho amplamente adotada, levando a significativas alterações legislativas para assegurar condições adequadas aos teletrabalhadores. A análise identifica as principais mudanças legislativas antes, durante e após a pandemia, destacando a implementação do Acordo-Quadro Europeu sobre Teletrabalho e as medidas específicas adotadas por Portugal. O estudo também apresenta as diferentes abordagens de regulamentação do teletrabalho nos Estados-Membros da UE e a evolução das políticas de teletrabalho, enfatizando a importância de adaptar continuamente as regulamentações para proteger a saúde e bem-estar dos trabalhadores, promovendo a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, e assegurando que o teletrabalho contribua positivamente para a qualidade de vida dos trabalhadores e para a produtividade das organizações.

KEY WORDS

Flexibilidade de horários de trabalho; Teletrabalho; Portugal; Legislação; UE

¹ Junho de 2024

² As opiniões expressas no documento são da responsabilidade das autoras e não refletem, necessariamente, a perspetiva do Gabinete de Estratégia e Estudos ou do Ministério da Economia

³ Direção de Serviços de Análise Económica, Gabinete de Estratégia e Estudos do Ministério da Economia

1. Introdução

Atualmente, na União Europeia (UE), grande parte da atividade económica está concentrada no sector dos serviços, particularmente no domínio digital. A ampla disponibilidade de serviços e redes digitais permite que uma parte significativa do trabalho na UE possa ser realizado remotamente, através do teletrabalho. Por um lado, a potencial separação entre o local de trabalho e o local de residência apresenta diversos benefícios sociais, tanto em termos de sustentabilidade ambiental, como de desenvolvimento regional (Sostero et al., 2024; Chung, 2024; Grave et al., 2024; Lake, 2024; Eurofound, 2024; Allen et al., 2015). Por outro lado, o recurso ao teletrabalho aumentou significativamente durante a crise da Covid-19, como forma de combater os efeitos da pandemia, de proteger os cidadãos e de assegurar a atividade económica com o mínimo de disrupções possível.

As medidas implementadas durante a pandemia marcaram um momento importante na evolução do teletrabalho na UE. Apesar da crescente viabilidade técnica, o teletrabalho era pouco utilizado antes deste fenómeno global de natureza sanitária, sendo restrito a empregos específicos e considerado um benefício em algumas profissões. A pandemia quebrou as resistências culturais, colocando a viabilidade técnica como principal fator para o teletrabalho, suscitando questões importantes que exigem atenção especial, como as condições de trabalho, a proteção de dados, a privacidade, os equipamentos, a saúde e segurança, a organização do trabalho, a formação e os direitos coletivos (Peters et al., 2004, Eurofound, 2023; EUROGIP, 2023). Durante os períodos de confinamento mais restritivos, a maioria dos que podiam teletrabalhar fizeram-no. Estima-se que cerca de um terço do emprego na UE seja compatível com o teletrabalho (Dale, 2021; Eurofound, 2020; Sostero, 2020).

Com o fim da crise pandémica, o teletrabalho manteve-se em níveis elevados, apesar de uma ligeira redução, indicando que, para muitos empregos, o teletrabalho sempre foi viável. Neste contexto, novos métodos de monitorização e de controlo do trabalho remoto surgiram, tornando os empregadores menos relutantes e os trabalhadores adquiriram novas competências e procedimentos para trabalhar remotamente. Após a pandemia, o teletrabalho tornou-se uma forma comum de trabalho na UE, embora o seu pleno potencial ainda não tenha sido atingido (Eurofound, 2022).

Dado o impacto significativo do teletrabalho é importante analisar até que ponto a legislação laboral e os acordos de trabalho flexível são uniformes nos Estados Membro da UE. Após a crise da Covid-19, é necessário analisar se os níveis de teletrabalho se tornaram mais homogéneos ou se os aumentos se concentraram em alguns Estados específicos, exacerbando as diferenças anteriores. Além disso, é importante analisar se os fatores que explicam as diferenças na prevalência do teletrabalho entre os países foram alterados pela pandemia.

Este *Em Análise* aborda estas questões utilizando dados sobre a evolução do teletrabalho e analisando as principais alterações legislativas em matéria laboral no período antes, durante e após a crise da Covid-19 (OECD, 2021). O objetivo é analisar as principais alterações legislativas em matéria laboral, bem como as regulamentações destinadas a proteger os trabalhadores de desvantagens como a intensificação do trabalho e a extensão do horário de trabalho. O teletrabalho está sujeito a legislação específica que aborda questões como as condições de

trabalho, a proteção de dados, a saúde e segurança no trabalho. Além disso, a presente análise pretende servir como referência para futuras iniciativas relacionadas com a digitalização, o tempo de trabalho e o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, que desempenham um papel significativo na qualidade do trabalho no século XXI.

2. Conceitos e Tipos de flexibilidade de horários de trabalho

A flexibilidade de horários de trabalho é um aspeto fundamental das relações laborais contemporâneas, permitindo que os trabalhadores adaptem os seus horários às necessidades individuais e às exigências dos respetivos empregos. Este conceito refere-se à capacidade dos trabalhadores de ajustarem os seus horários de acordo com as circunstâncias pessoais e profissionais, respeitando os limites estabelecidos pela legislação laboral e pelos acordos coletivos (OCDE, 2021).

Existem diversas formas e conceitos de flexibilidade de horários de trabalho, que variam consoante as práticas e regulamentos de cada país. É importante distinguir entre *contratos flexíveis*, como contratos a termo e trabalho temporário, e *acordos de trabalho flexíveis*, que são o foco do presente estudo. De acordo com a Comissão Europeia, os *acordos de trabalho flexíveis* são definidos como a possibilidade de os trabalhadores ajustarem os seus padrões de trabalho, incluindo a utilização de teletrabalho, horários flexíveis ou redução da carga horária (Chung, 2024). Enquanto os *contratos flexíveis* se referem à flexibilidade no vínculo laboral de um trabalhador, os *acordos de trabalho flexíveis* são estabelecidos dentro de uma organização e disponibilizados aos seus trabalhadores através de contrato coletivo de trabalho (Chung, 2024).

No contexto dos acordos de trabalho flexíveis, é importante fazer a distinção entre:

- Acordos de tempo de trabalho liderados pelo empregador, como trabalho em turnos, contratos de horas zero⁴ e trabalho em horários atípicos, frequentemente adotados pelas empresas como estratégia para se adaptarem aos ciclos de negócios;
- Acordos de trabalho flexíveis liderados pelos trabalhadores, que oferecem aos empregados controlo sobre quando e onde desempenham as suas funções, além de flexibilidade no número de horas trabalhadas.

3. A flexibilização do Trabalho na EU: o Teletrabalho

Antes da pandemia de Covid-19, o teletrabalho não estava formalmente regulamentado por leis em alguns dos países da UE (Sostero et al, 2024). No entanto, diversas diretivas e regulamentos aprovados antes de 2020 já abordavam questões cruciais visando garantir condições de trabalho adequadas para os teletrabalhadores⁵.

⁴ São uma modalidade contratual em que os trabalhadores concordam em estar disponíveis para trabalhar conforme necessário, mas sem uma garantia de um número mínimo de horas de trabalho fixas por semana ou mês.

⁵ Diretiva 96/34/CE de 1996; Diretiva 97/81/CE de 1998, e Diretiva 1999/70/CE de 1999.

Em 2001, o Conselho Europeu convidou os principais parceiros sociais a negociar acordos para modernizar a organização do trabalho, incluindo modalidades de trabalho flexíveis, como parte de sua estratégia de *flexigurança*. Como resultado, em 2002, foi assinado um *Acordo-Quadro sobre Teletrabalho*⁶, que envolveu a Confederação Sindical Europeia (ETUC), a União das Confederações Industriais e de Empregadores da Europa / União Europeia do Artesanato e das Pequenas e Médias Empresas (UNICE/UEAPME) e o Centro de Empresas com Participação Pública (ECPE). Este acordo define o teletrabalho como uma "forma de organizar e/ou executar o trabalho, utilizando tecnologias da informação, no contexto de um contrato/relação de trabalho, em que o trabalho, que também poderia ser executado nas instalações do empregador, é efetuado fora dessas instalações numa base regular" (artigo 2.º) (ETUC et al., 2006). O *Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho*, que destaca disposições fundamentais, inclui:

- Garantia de proteção aos teletrabalhadores, equiparando-se à dos trabalhadores que realizam as suas atividades nas instalações do empregador;
- Regulamentação das condições de trabalho, saúde e segurança, formação e direitos coletivos dos teletrabalhadores;
- Consagração de dois princípios importantes: o princípio da reversibilidade e o princípio do carácter voluntário do teletrabalho.

Este foi o primeiro acordo europeu a abordar especificamente o teletrabalho, com o objetivo de garantir aos teletrabalhadores o mesmo nível global de proteção laboral e condições de trabalho face aqueles que realizam as suas atividades nas instalações das entidades empregadoras (EUR-Lex, 2005). A Comissão Europeia apoiou os esforços dos parceiros sociais para estabelecer condições-quadro e regras práticas que possibilitassem a expansão do teletrabalho em larga escala, uma vez que a sua promoção fazia parte das propostas da Comissão para uma estratégia de emprego na sociedade da informação (EUR-Lex, 2005).

No Acordo-Quadro, o teletrabalho é definido como "uma forma de organização e/ou execução de trabalho, com recurso a tecnologias de informação, no âmbito de um contrato/relação de trabalho, onde o trabalho, que também pode ser executado nas instalações do/a empregador/a, é realizado regularmente fora dessas instalações" (ETUC, UNICE/UEAPME & CEEP, 2002: 2). O documento aborda diversas áreas fundamentais nas quais a natureza específica do teletrabalho deve ser tida em conta, nomeadamente: carácter voluntário do teletrabalho, reversibilidade, igualdade de condições de emprego, proteção de dados, privacidade, equipamentos de trabalho, saúde e segurança no trabalho (SST), organização do trabalho, informação e comunicação, formação profissional e direitos coletivos dos/as teletrabalhadores/as. Por conseguinte, teve um contributo relevante para o aumento da especificidade da legislação laboral neste âmbito, com diversos países a adotarem normas concretas.

⁶ Comissão europeia, Acordo-Quadro sobre Teletrabalho, 2002.

3.1. Tipos de Regulamentação do Teletrabalho na UE antes do Covid-19

Antes da pandemia de Covid-19, a regulação do teletrabalho nos países da UE apresentava uma grande variedade de abordagens (OCDE, 2021). Enquanto alguns países possuíam legislação específica sobre o assunto, outros assentavam em acordos coletivos entre empregadores e sindicatos. Além disso, as políticas de proteção social relacionadas com o teletrabalho, como o seguro de acidentes de trabalho e os direitos laborais, também eram regulamentadas de maneira diversificada em cada país da UE (Eurofound, 2020).

Tabela 1: A regulação legal do teletrabalho antes e depois da pandemia Covid-19

	Pre-COVID-19	Post COVID-19
EU Member State	Statutory definition and specific legislation on teleworking	New specific legislation on teleworking
BE Belgium	Yes	Under review
BG Bulgaria	Yes	No
CZ Czechia	Yes	No
DE Germany	Yes	Under review
EE Estonia	Yes	No
ES Spain	Yes	Yes
FR France	Yes	No
EL Greece	Yes	No
HU Hungary	Yes	Under review
HR Croatia	Yes	Under review
IT Italy	Yes	Yes
LT Lithuania	Yes	No
LU Luxembourg	Yes	Yes
MT Malta	Yes	Under review
NL Netherlands	Yes	Under review
PL Poland	Yes	Under review
PT Portugal	Yes	Under review
RO Romania	Yes	No
SI Slovenia	Yes	Under review
SK Slovakia	Yes	Yes
AT Austria	No	Under review
CY Cyprus	No	Under review
DK Denmark	No	No
FI Finland	No	No
IE Ireland	No	Under review
LV Latvia	No	Yes
SE Sweden	No	No

Fonte: EU-OSHA, 2023: 18

Na UE, a regulamentação do teletrabalho⁷ pode ocorrer por meio de legislação formal ou por meio do diálogo social e negociações coletivas. Os Estados-Membros podem ser divididos em dois grupos principais, embora com algumas variações, especialmente em relação ao papel desempenhado pelas negociações coletivas. Além da legislação formal, o diálogo social e as negociações coletivas desempenham um papel crucial na regulamentação do teletrabalho em muitos países da UE. Os parceiros sociais, como sindicatos e associações de empregadores, frequentemente negociam acordos coletivos que estabelecem condições específicas para o teletrabalho, complementando ou expandindo as disposições legais existentes.

⁷ EU-OSHA, 2021: Regulating telework in a post-COVID-19 Europe.

Essa abordagem flexível permite uma adaptação mais ágil às necessidades e realidades específicas de cada país e sector, promovendo uma regulação mais eficaz e adaptável ao ambiente em constante evolução do teletrabalho na UE (EU-OSHA, 2023). Segundo o relatório da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA), a maioria dos países da UE já possui legislação específica ou disposições legais relacionadas com o teletrabalho incorporadas em seus Códigos do Trabalho. Essas regulamentações abrangem uma variedade de questões, como a proteção de dados, saúde e segurança no trabalho, tempo de trabalho e condições de emprego para os teletrabalhadores. De assinalar o processo de negociação da legislação sobre o teletrabalho e o direito a desligar, reconhecendo a autonomia e o papel central dos parceiros sociais europeus nesta negociação. O Parlamento Europeu, com a Resolução de 21 de janeiro de 2021, estabelece recomendações à Comissão sobre o Teletrabalho e o direito a desligar⁸.

3.2. Local de trabalho e local de residência

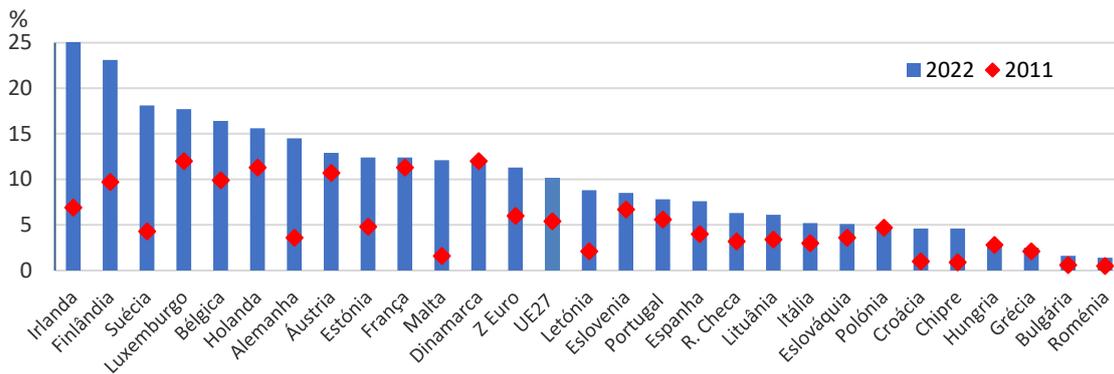
A maioria das legislações relativas ao teletrabalho permite trabalhar em vários locais fora das instalações do empregador. Por exemplo, na **Croácia**, as emendas à Lei do Trabalho permitem o trabalho remoto, podendo os trabalhadores escolher livremente o seu local de trabalho. Somente na **Áustria**, a definição estatutária, estabelecida pela chamada Lei do Teletrabalho, limita-se ao trabalho em casa. No entanto, o trabalho realizado numa residência secundária, na casa de um parente próximo ou parceiro, também é considerado teletrabalho.

As novas definições adotadas nesses países variam quanto aos critérios de regularidade. Em **Portugal**, o requisito de regularidade ('habitualidade') foi removido da definição estatutária pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro de 2021. Já na Eslováquia, esse requisito foi adicionado por uma emenda ao Código do Trabalho de março de 2021, embora não seja precisamente definido, podendo incluir, por exemplo, um acordo para trabalhar remotamente um ou dois dias por semana. Em **Espanha**, a regularidade é especificamente definida em termos da proporção do tempo de trabalho. A legislação de teletrabalho aplica-se somente quando os teletrabalhadores dedicam, pelo menos, 30% das suas horas de trabalho totais de forma remota durante um período de três meses, conforme estipulado pelo *Real Decreto-Lei 28/2020, de 22 de setembro de 2020*. Na Roménia, embora a condição de regularidade tenha sido mantida na nova definição (Regulamento N.ºs. 192/2020 e 36/2021), foi eliminada a exigência de um número específico de dias a serem trabalhados remotamente.

Como resultado dessas mudanças legislativas e da adaptação ao teletrabalho, em 2022, todos os países europeus registaram um crescimento do número de pessoas empregadas a trabalhar habitualmente em casa. A **Irlanda** e a **Finlândia** passaram a registar valores superiores a 20% de trabalhadores nesta situação, em relação ao emprego total. Em **Portugal**, a percentagem passou a aumentar de 5,6% em 2011 para 7,8% em 2022 (Figura 1).

⁸ Resolução do Parlamento Europeu e proposta de Diretiva sobre o direito a desligar.

Figura 1. Pessoas empregadas a trabalhar habitualmente em casa (em % do emprego total)



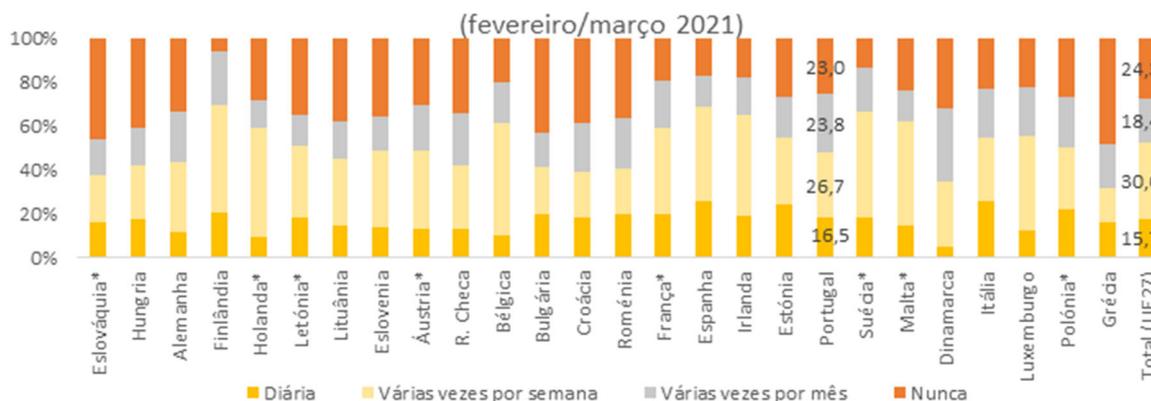
Fonte: Atualização de Ferreira e Costa (2021) com base em EUROSTAT [lfsa_ehomp]

3.3. Direito a solicitar teletrabalho

Antes da crise pandémica, a maioria dos sistemas jurídicos da UE adotava o “princípio voluntário” estabelecido no Acordo-Quadro da UE sobre Teletrabalho. Consequentemente, a decisão de adotar o teletrabalho devia resultar de um acordo entre o empregado e o empregador, geralmente após uma solicitação deste último. Além disso, a maioria dos quadros jurídicos da UE exigia que o regime de teletrabalho fosse estabelecido no contrato de trabalho ou em um acordo individual por escrito (Eurofound, 2022).

Quando questionados se optariam por trabalhar em casa num cenário sem pandemia, cerca de 65% dos cidadãos na UE que participaram no *Eurofound’s COVID-19 e-survey* responderam afirmativamente. Em Portugal, mais de 67% manifestaram interesse pelo teletrabalho, em contraste com 23% que recusaram essa modalidade, conforme consta na Figura 2 (Ferreira e Costa, 2021).

Figura 2. Se pudesse escolher, com que frequência gostaria de trabalhar em casa se não houvesse restrições devido ao Covid-19?



Fonte: Ferreira e Costa, 2021 com base em Eurofound (2020), Living, working and COVID-19 Dataset

Desde o início da crise pandémica, diversos países da UE regulamentaram o direito de solicitar teletrabalho adotando abordagens semelhantes. Nos últimos anos, os debates sobre os direitos dos trabalhadores a solicitar e obter acesso ao teletrabalho têm sido objeto de discussão tanto no âmbito político como académico (Chung, 2022; Koslowski et al., 2021). Esses debates têm reposicionado as abordagens regulatórias anteriores, que se baseavam exclusivamente no princípio voluntário reconhecido no Acordo-Quadro da UE. Importa ressaltar que o direito de solicitar acordos de trabalho flexíveis foi reconhecido na Diretiva da UE sobre Equilíbrio entre Trabalho e Vida Pessoal (EU-OSHA, 2021).

4. Evolução do quadro legislativo em Portugal: regulamentação do tempo de trabalho

Em consonância com as principais orientações do Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho, **Portugal estabeleceu o regime jurídico do teletrabalho tendo sido o primeiro país a nível da UE a fazê-lo**. A primeira legislação a consagrar o regime jurídico do teletrabalho foi estabelecida nos artigos 233.º a 243.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que promulgou o Código do Trabalho⁹. Posteriormente, a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que instituiu o novo Código do Trabalho, regulamentou o teletrabalho nos artigos 165.º a 171.º, sem alterações substanciais em relação ao regime anterior¹⁰.

Desde a atualização do Código do Trabalho português, em 2009, a regulamentação do teletrabalho manteve-se sem grandes alterações até ao aparecimento da pandemia da Covid-19. Durante a pandemia, o teletrabalho emergiu como uma ferramenta crucial na organização do trabalho, ganhando destaque e importância substancial como meio para mitigar o risco de contágio. O Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março (artigo 29.º), temporariamente permitiu que a decisão de adotar o teletrabalho pudesse ser unilateral, ou seja, sem acordo entre empregador e trabalhador, desde que fosse compatível com as funções exercidas. Isso visava implementar o dever de confinamento necessário devido à pandemia de Covid-19, durante os anos de 2020 e parte de 2021. O artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 2-A/2020, de 20 de março, estabeleceu a obrigação de adotar o teletrabalho, quando tecnicamente viável considerando a natureza das funções exercidas, independentemente do tipo de vínculo laboral. Esta obrigação esteve em vigor para a maioria das pessoas entre 20 de março e 1 de junho de 2020.

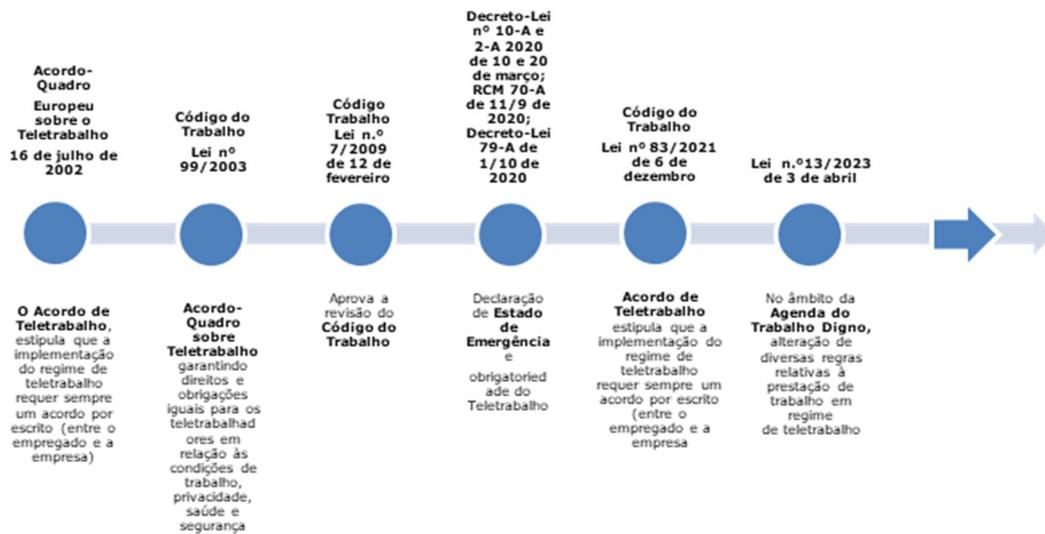
O tema do “direito a desligar” mereceu destaque com a entrada em vigor da Lei 83/2021, de 6 de dezembro de 2021, a qual, visando alterar o regime do teletrabalho, veio adicionar uma nova disposição ao Código do Trabalho português (Artigo 199.º – A) que, sob a epígrafe “Dever de abstenção de contacto”, expressamente impõe aos empregadores o dever de se absterem

⁹ Antes de 2003, diversos documentos regulamentaram o teletrabalho em Portugal, incluindo a Resolução do Conselho de Ministros 96/99 de 26 de agosto, a Resolução do Conselho de Ministros 81/00 de 10 de julho, a Resolução do Conselho de Ministros 110/00 de 22 de agosto, e o Acordo-Quadro Europeu sobre Teletrabalho de julho de 2002.

¹⁰ O atual enquadramento legal foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com modificações introduzidas pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 42/2016, de 28 de dezembro, 73/2017, de 16 de agosto, 14/2018, de 19 de março, 90/2019, de 4 de setembro, e 93/2019, de 4 de setembro.

de contactar os trabalhadores fora do horário normal de trabalho, salvo situações de força maior.

Figura 3. Evolução do Regime jurídico do teletrabalho em Portugal: 2002-2023

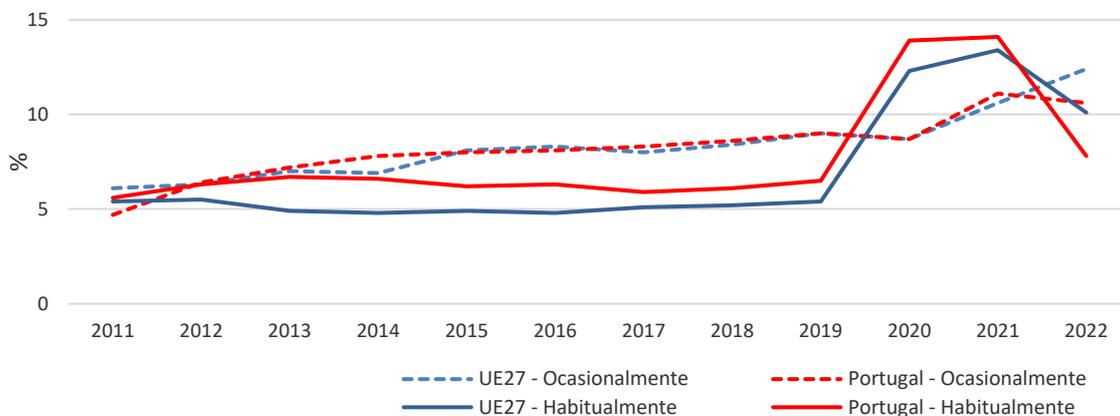


Fonte: Elaborado pelas autoras

4.1. Trabalhadores abrangidos pelo teletrabalho

Conforme evidenciado na figura 4, após o elevado crescimento de trabalhadores a trabalhar habitualmente em casa em 2020 e 2021, verificou-se uma diminuição dos valores registados em 2022. No entanto, estes valores mantiveram-se acima dos verificados em 2019, com um aumento de 87% na UE27 e de 20% em Portugal.

Figura 4. Pessoas empregadas a trabalhar em casa (em % do emprego total)



Fonte: Atualização de Ferreira e Costa (2021) com base em EUROSTAT [lfsa_ehomp]

5. Conclusões

Desde o início da crise pandémica, diversos países da UE regulamentaram o direito de solicitar teletrabalho, adotando abordagens semelhantes.

A maioria dos países da UE já possuía regulamentação específica relativamente ao teletrabalho antes de 2019. No entanto, este modo de organização do trabalho apresentava um reduzido nível de adesão a esse regime. Após a crise pandémica de 2020 o número de trabalhadores em teletrabalho aumentou significativamente, promovendo a necessidade de alterações legislativas neste âmbito em grande parte dos países europeus.

Portugal acompanhou esta tendência e, a partir de 2020, introduziu alterações legislativas à regulamentação anterior, nomeadamente com a implementação do Acordo do Teletrabalho e de medidas no âmbito da Agenda do Trabalho Digno. Não está ainda expressamente consagrado na lei laboral o direito do trabalhador a desligar. Mas esse direito extrai-se, reflexamente, do dever – expressamente consagrado – do empregador de respeitar a privacidade do trabalhador e os tempos de descanso e de repouso da família deste.

A evolução recente das políticas de teletrabalho na UE enfatiza a importância de adaptar continuamente as regulamentações para proteger a saúde e bem-estar dos trabalhadores remotos, bem como dar resposta aos desafios organizacionais das entidades empregadoras, decorrente, nomeadamente das tendências emergentes no mercado de trabalho como novas competências, adoção de tecnologias ou novas formas de trabalho. Deste modo, é crucial que as políticas públicas e as práticas empresariais continuem a evoluir, assegurando que o teletrabalho contribua positivamente tanto para a satisfação e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores, como para a produtividade e funcionamento das organizações.

6. Referências

Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015), How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40-68.

Atkinson, C. L. (2022), A review of telework in the COVID-19 pandemic: Lessons learned for work-life balance? *COVID* 2022, 2(10), 1405-1416. <https://doi.org/10.3390/covid2100101>.

CRL/MTSSS [Centro de Relações Laborais/Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social] (2023), *Relatório anual sobre a evolução da negociação coletiva em 2022*, Lisboa.

Chung, H. (2024), *Flexible working arrangements and gender equality in Europe*. New York: Sage.

Dale, G. (2021), *Flexible Working. How to implement flexibility in the workplace to improve employee and business performance*. UK: Kogan Page.

European Agency for Safety and Health at Work (2021), *Regulating Telework in a post-COVID-19 Europe*, Luxembourg: EU-OSHA.

ETUC, UNICE-UEAPME, & CEEP. (2006), *Implementation of the European Framework Agreement on Telework – Report by the European social partners*. <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2006-01429-EN.pdf>

Eurofound and the International Labour Office. (2017), *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva.

Eurofound (2020), *Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilisation*, Challenges and prospects in the EU series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurofound (2022), *Living, working and COVID-19*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg.

Eurofound (2022), *The rise in telework: Impact on working conditions and regulations*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurofound (2023), *The future of telework and hybrid work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2023/future-telework-and-hybrid-work>

Eurogip (2023), *Teleworking and accidents at work in seven European countries. Germany, Austria, Spain, Finland, France, Italy, Sweden*. Ref. EUROGIP-180/E ISBN 979-10-97358-67-9.

Ferreira, C. e Costa, E. (2021), *Trabalhar em tempos de COVID-19: o Teletrabalho*. Lisboa: GEE.

Governo Português (2023), *Agenda do Trabalho Digno – Saiba o que vai mudar*, 10 Fevereiro.

Grave, R. et al. (2024), *Livro Branco Recomendações para a Promoção da Igualdade de Género na Conciliação de Teletrabalho e Coabitação em Portugal*. Porto: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto.

Koslowski, A., Blum, S., Dobrotic, I., Kaufman, G., & Moss, P. (Eds) (2021). *17th International review of leave policies and related research 2021*. International Network on Leave Policies and Research.

Lake, A. (2024), *Beyond Hybrid Working. A Smarter & Transformational Approach to Flexible Working*. London: Routledge.

OCDE (2021), *Working time and its regulation in OECD countries. How much do we work and how?* Paris: OECD.

Peters, P., Tijdens, K.G. and C. Wetzels. (2004), "Employees' Opportunities, Preferences, and Practices in Telecommunicating Adoption", *Information & Management*, 41 (2004), 469-482.

Sostero, M., Bisello, M. Fernández-Macías, E. (2024), *Telework by region and the impact of COVID-19 pandemic: An occupational analysis*, JRC Working Papers on Labour, Education and Technology 2024/2, Seville: European Commission, 2024, JRC137946.

Legislação

Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março. *Diário da República n.º 52/2020, 1º Suplemento, Série I*. Presidência do Conselho de Ministros, em: <https://dre.pt/dre/detalhe/decreto-lei/10-a-2020-130243053>.

Decreto-Lei n.º 2-A/2020, de 20 de março. *Diário da República n.º 57/2020, 1º Suplemento, Série I*. Presidência do Conselho de Ministros, em: <https://dre.tretas.org/dre/4049132/decreto-2-A-2020-de-20-de-março>.

Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro. [Diário da República n.º 192/2020, 1º Suplemento, Série I de 2020-10-01](#), em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/79-a-2020-144272529>.

Diretiva 96/34/CE de 1996

[Diretiva 97/81/CE de 1998](#)

[Diretiva 1999/70/CE de 1999](#)

Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158>.

Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia, em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1152>.

Diretiva 2003/88/EC do Parlamento Europeu e do Conselho, 4 Novembro de 2003, em:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088>

EUR-Lex (2005), Summaries of EU legislation. Teleworking, em: <https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/teleworking.html>

Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. *Diário da República n.º 30/2009, Série I*. Assembleia da República, em: <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/7-2009-602073>.

Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro. *Diário da República n.º 235/2021, Série I*. Assembleia da República, em: <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/83-2021-175397114>.

Lei n.º 13/2023, de 3 de abril. [Diário da República n.º 66/2023, Série I de 2023-04-03](#), em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/13-2023-211340863>.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 70-A/2020, de 11 de setembro, em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/resolucao-conselho-ministros/70-a-2020-142601170>