



BERNARDINO, RESENDE E ASSOCIADOS
SOCIEDADE DE ADVOGADOS RL | LAW FIRM



Junho 2017 **BRief Legal News**

TRABALHO E SEGURANÇA SOCIAL



Teletrabalho em Portugal

1. Introdução

Com as novas tecnologias de informação e de comunicação cada vez mais desenvolvidas, numa sociedade em que a tecnologia é parte integrante dos instrumentos de trabalho, onde se desenvolvem a grande velocidade novas formas de trabalho, nomeadamente trabalho à distância.

A faculdade de integrar e implementar novos meios de instrumentos de trabalho utilizados que permitem maior rapidez e eficácia na troca de informação, é essencial. O acesso a redes de informação dentro e fora de empresas, utilização de documentos em tempo útil, a partilha dos mesmos, a videoconferência, as plataformas de informação existentes, são entre muitos alguns exemplos das novas tecnologias existentes e como estas estão a alterar a forma de trabalhar na sociedade.

A evolução da tecnologia de informação é a ponte basilar para uma redefinição do espaço de trabalho, uma vez que é através desta que se consegue diminuir o que tem sido o “calcanhar”, das empresas, o custo inerente do empregador, bem como, a vantagem de aumentar a qualidade de vida dos trabalhadores.

2. O contrato de teletrabalho

2.1. Noção e requisitos legais

O código do trabalho¹ prevê expressamente, a definição de teletrabalho nos artigos 165º e seguintes.

De acordo com este artigo, o teletrabalho consiste na prestação laboral realizada com subordinação jurídica¹, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologia de informação e de comunicação.

São três os elementos que caracterizam o teletrabalho, em termos amplos:

- 1) O trabalho ser desenvolvido com recurso a tipos de tecnologias de informação e de comunicação, de forma cumulativa;
- 2) O trabalho em teletrabalho deve corresponder a um modo diferente de execução e organização da actividade laboral;
- 3) O trabalho não é desenvolvido na empresa, é frequente ser prestado em centros-satélite de teletrabalho, os denominados em inglês “tellecottage”, ou no domicílio do trabalhador, o que não é frequente.

¹ Aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro com as devidas alterações legislativas.

¹ Após a revisão do Código do Trabalho de 2009, a subordinação jurídica não era elemento do teletrabalho, admitindo-se que também fosse prestado por trabalho autónomo.

O teletrabalho pode ser exercido por trabalhador com o qual a empresa tenha celebrado outra modalidade de contrato e que, por essa razão, já se encontre a prestar serviço, ou por um trabalhador admitido para esse efeito.

O exercer a actividade em regime de teletrabalho está sujeito à celebração de um contrato de teletrabalho, o qual tem os seguintes requisitos:

- a) Celebração tem de ser por escrito;
- b) Identificação das partes envolvidas, domicílio ou sede e assinatura do contrato;
- c) Período normal de trabalho (não horário de trabalho);
- d) Indicação da actividade a prestar pelo trabalhador, com menção expressa de recurso ao teletrabalho;
- e) Retribuição que o trabalhador vai auferir;
- f) Indicação da propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como do responsável directo pela instalação e manutenção e pagamento das despesas de consumo de luz, internet, telefone, etc;
- g) Identificação do departamento da empresa em cujo trabalhador está adstrito, assim como quem este deve contactar no âmbito da sua prestação de trabalho;

h) Indicação da actividade a exercer após o termo do período previsto para prestação de trabalho em regime de teletrabalho.

Este tipo de modalidade de contrato de trabalho, pode desde que as partes interessadas acordem, ser alterado para um contrato definitivo ou por um período determinado.

2.2. Os instrumentos de trabalho

Os instrumentos de trabalho são as “ferramentas” utilizadas pelo trabalhador para o exercício da sua prestação. Na falta de estipulação contratual quanto à propriedade dos instrumentos de trabalho, a lei presume que os mesmos são propriedade do empregador e que é a este a quem cabe assegurar o pagamento das despesas de manutenção.

Por seu lado, o trabalhador é responsável pela observação das regras de utilização e funcionamento dos instrumentos de trabalho que lhe forem disponibilizados pelo empregador. Em geral, o trabalhador apenas poderá utilizar os instrumentos de trabalho que lhe foram confiados para fins profissionais. O uso para fins pessoais implica a existência de acordo nesse sentido.

2.3. A igualdade de tratamento, o direito à privacidade

O trabalhador no regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente no que se refere a:

- i. Reparação de danos emergentes de doença profissional ou acidente de trabalho;
- ii. Promoção e formação, o empregador deve proporcionar ao trabalhador a formação adequada sobre a forma de este utilizar as tecnologias de comunicação e informação;
- iii. Limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho;
- iv. Segurança e saúde no trabalho;

É fundamental e imposto pelo Código do Trabalho o respeito pela privacidade do trabalhador, assim como do descanso que o mesmo deve ter e da sua família. Desta forma se o trabalhador presta o seu trabalho desde o seu domicílio, a visita ao local de trabalho pelo empregador apenas poderá ser realizada em horas de expediente, como se o trabalhador estivesse a trabalhar no local ou escritórios do empregador.

A violação do regime de privacidade constituiu contra-ordenação grave.


2.4. Vantagens e desvantagens do teletrabalho

Existem inúmeras vantagens, de prestar o trabalho através desta modalidade, tanto para o empregador como para a entidade empregadora.

Para o trabalhador, retira-se o tempo consumido com deslocações do domicílio do trabalhador até ao seu local de trabalho e vice-versa; o que retira muito tempo despendido em transporte, engarrafamentos e afins o que torna com que o trabalhador usufrua da família mais tempo e com maior qualidade. A vida familiar e social beneficia exponencialmente, o que faz com que o empregador tenha teletrabalhadores mais felizes.

Consequentemente menor despesas com transportes, refeições, vestuário.

Para a entidade empregadora, o teletrabalho retira a possibilidade do empregador ter grandes custos fixos, tais como: uma redução enorme em termos fiscais e de segurança social, bem como de local de empresa, local de trabalho, a própria aquisição ou arrendamento do local de trabalho.



Para o empregador a dificuldade maior que apresenta é de não conseguir controlar o tempo e o trabalho prestado pelo trabalhador, bem como, o sigilo e confidencialidade relativos a informações específica.

Conclusão: São vários os países que já desenvolveram o teletrabalho. Uns pela sua dimensão, outros pelo factor do clima e outros até pela possibilidade que as empresas têm de criar postos de trabalho com formas de trabalho diferente.

As sociedades são cada vez mais dinâmicas baseadas em indispensáveis sistemas de informação e comunicação.

Cada vez mais o teletrabalho, começa a ter a dignidade jurídica que pretende alcançar, e ser regulado com o cuidado merecedor que este tipo de trabalho começa a desempenhar na sociedade actual.

Muitos são os quadros superiores que cada vez mais começam a utilizar esta forma de trabalho que acaba por trazer benefícios quer à entidade patronal quer aos próprios teletrabalhadores.



Patrícia Baltazar Resende
Advogada