



Patrícia Baltazar Resende

2012-2013 (Inclui nova Introdução e Revisão a Março 2020)

SUBORDINAÇÃO JURÍDICA NO TELETRABALHO

Estudos Avançados em Direito de Trabalho
Universidade Católica

1- INTRODUÇÃO

Na sociedade actual a globalização do comércio e dos mercados, assentam no desenvolvimento das novas tecnologias de informação e de comunicação, (NTIC) mormente o comércio electrónico e de comunicação e a difusão da *internet*.

O Teletrabalho é uma das mais marcantes formas de prestação laboral do século XXI, sendo uma realidade que tende a consolidar-se e a desenvolver-se considerando uma das características do teletrabalho, a flexibilização laboral.

A recessão económica, a globalização e a competitividade empresarial a par do surgimento da sociedade da informação baseada nas tecnologias da informação e comunicação, bem como, o recente e abrupto aparecimento epidemiológico do COVID-19 levaram ao detrimento do modelo tradicional de contrato de trabalho e o surgimento da flexibilização laboral já supra enunciada, como proliferação de formas atípicas de trabalho, circunstâncias que conduziram a que o teletrabalho assumisse um papel importante na sociedade atual, sendo maioritariamente a única forma de trabalho, à excepção de profissões essenciais, que necessitam de laborar presencialmente, que efectivamente, com a promulgação do Estado de Emergência em Portugal, através do Decreto N.º 14-A/2020, de 18 de Março, se encontram plasmados, como, profissionais de saúde, proteção civil, supermercados, quiosques e demais empresas e indústrias que o Governo considere indispensáveis à manutenção das condições básicas da sociedade civil.

O teletrabalho, tornou-se em Portugal a partir de 15 de Março de 2020, a única forma de trabalho, que a maioria das empresas em Portugal aplicou, a disseminação do vírus levou a que 90% do tecido empresarial tomasse como única forma possível das empresas laborarem, a adopção deste forma de trabalho.

Em Portugal, enquanto realidade cultural, social e económica que tem vindo a afirmar-se no mundo do direito, o teletrabalho era ainda uma forma laboral de algum modo em estado experimental, um fenómeno emergente mas pouco expressivo marcado sobretudo por um contexto desfavorável no plano empresarial, rodeado de alguma forma por uma desconfiança.

Este tipo de trabalho procura analisar e equacionar esta nova forma de trabalho e de emprego que surge no mundo laboral, num momento de saúde pública emergente, embora seja uma realidade multifacetada com várias dimensões e susceptível de tratamentos diferenciados, iremos tentar captar e sintetizar apenas os aspectos que do ponto de vista jurídico - laboral merecem melhor consideração., sendo que, consideramos essencial apreciar do ponto de vista laboral a subordinação jurídica que esta forma de trabalho em Portugal tem vindo a crescer e que levou a ser a única possível no presente, a ser adoptada.

Propomos apresentar desta forma uma análise do teletrabalho como implementação de uma modalidade particular de trabalho, tendo como objectivo a possibilidade de analisar todas as questões relacionadas com o exercício da prestação no quadro de uma relação laboral que assenta na subordinação jurídica.

Por ultimo, gostaríamos de referir que apesar de termos em consideração na nossa investigação a experiência de direito comparado em outros países, que é imensa, na verdade a nossa análise do teletrabalho por uma questão de impossibilidade formal, a mesma não se irá prender com a análise do teletrabalho noutros países estrangeiros, mas essencialmente no contexto português.

Daí em termos bibliográficos, também, termos optado maioritariamente por bibliografia nacional, embora tenhamos consultado autores internacionais e *links* (sítios) de internet onde abundantemente se retrata esta realidade.

2- TELETRABALHO – Definição

Existe uma dificuldade na definição de teletrabalho, a terminologia adoptada para designação desta realidade que entre nós ficou conhecida como teletrabalho, não é unívoca, sobretudo se tivermos em atenção as diferentes denominações existentes tanto a nível internacional como nacional.

Apesar de algumas referencias ao teletrabalho é com Jack Niles ¹ que se encontra atribuída a paternidade do teletrabalho. Este em 1974 criou o termo “telecommuting” ² e definiu-o como a “possibilidade de enviar o trabalho aos trabalhadores, em vez de levar estes ao trabalho”. Pugnou pela redução do consumo de petróleo através da deslocação do trabalho às pessoas.

Desde então muitas tem sido as denominações para definir o conceito de teletrabalho, e muitos são as doutrinas encontradas em relação a esta figura.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define-o como uma modalidade de trabalho “forma de trabalho efectuada num lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, que permite a separação física e que implica o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação”.

Em Portugal, tornou-se corrente a utilização de expressões como “trabalho à distancia”, “trabalho descentralizado”, “trabalho electrónico ao domicílio”, “trabalho periférico”, “trabalho remoto”, contudo teletrabalho é a palavra frequentemente utilizada. No caso português a doutrina aponta para diversas definições de teletrabalho, a título de exemplo, uma vez, que são inúmeras as posições doutrinárias.

¹ Jack Nilles elaborou um modelo de contrato de teletrabalho, local oficial de trabalho, licenças ou mudanças de cargo, horário de trabalho, horário flexível, seguro, saúde e segurança, formação e equipamento, visitas, segurança das informações, reembolsos e despesas com o teletrabalho, obrigações domesticas, duração do período de trabalho, rescisão, rescisão de encargos fiscais, leis camarárias, cumprimento das cláusulas contratuais e foro.

² Conforme Guilherme Machado Dray, Teletrabalho, Sociedade da Informação e Direito, cit, 266 e

Maria Regina Rendinha³, caracteriza o teletrabalho como a “modalidade de trabalho desenvolvido num local situado fora das instalações centrais da empresa, através da utilização de meios informáticos e/ ou telemático que permitem simultaneamente a separação geográfica e a comunicação.

Pedro Romano Martinez⁴, refere que o “teletrabalho mediante o recurso a meios informáticos, permite que a actividade seja realizada sem que o respectivo prestador tenha de permanecer na empresa beneficiária dessa mesma actividade” Esclarece que no “teletrabalho, o prestador da actividade não trabalha na empresa beneficiária, mas, nomeadamente no seu domicílio”.

Maria do Rosário Palma Ramalho aponta dois elementos diferenciadores do teletrabalho: um instrumental e um geográfico. “por um lado o teletrabalho envolve uma prestação laborativa executada através de meios informáticos e /ou telemáticos, Senão de forma exclusiva , pelo menos de forma predominante. E conclui: “a especificidade desta forma de trabalho reside, evidentemente na junção destas duas características já que *per si*, cada uma delas pode estar presente em vínculos de trabalho ou de prestação de serviço comuns.

Guilherme Machado Dray, sublinha a unanimidade da doutrina, isto é, define o teletrabalho como sendo uma 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 a distancia do trabalhador em relação à sede social, por um lado, e as instalações da empresa e o meios de recursos informáticos por outro lado⁵.

Gloria Rebelo, define o teletrabalho como “ uma forma de organização do trabalho executada por uma pessoa (trabalhador subordinado ou independente) cuja actividade é exercida mediante recurso à utilização da TIC e à distância , ou seja, a partir de um lugar que não o local tradicional (a empresa) para um empregador ou um cliente⁶.

A doutrina internacional também definiu o conceito de Teletrabalho.

³ O Teletrabalho, pág. 90.

⁴ Em Direito do Trabalho, pág.344.

⁵ Em Teletrabalho, Sociedade da Informação e do Direito., cit 266.

Em França, definiu-se Teletrabalho como sendo “um trabalho à distancia, utilizando as técnicas de comunicação ou de informática, implicando que estas sejam acompanhadas de um tratamento ou troca da informação entre os indivíduos ou unidades afastadas e o estabelecimento ao qual estão ligados.”⁷.

Em Espanha, o Teletrabalho é definido como “ todo a actividade laboral prestada a partir de um lugar distinto do centro de trabalho ou unidade produtiva autónoma da empresa, através de um terminal informático ligado telematicamente com a estação informática central da empresa ou com uma estação satélite pertence ao vínculo da mesma”⁸.

Em Itália, o Teletrabalho é definido como “ trabalho prestado sob qualquer forma, mediante o emprego de instrumentos telemáticos, a partir de local diverso e distante daquele no qual o trabalho vinha a sendo prestado.”⁹.

De um modo geral, parece-nos que tanto a doutrina nacional e estrangeira, como a legislação portuguesa e italiana, convergem na definição dos elementos determinantes do teletrabalho. Não existe, portanto, uma contradição de fundo entre as múltiplas definições ensaiadas para descrever o fenómeno do teletrabalho; o que origina a diferença entre as definições é pura e simplesmente uma valorização, maior ou menor, de certas e determinadas componentes da definição de Teletrabalho.

2.1. TELETRABALHO – Características

Tendo em consideração as definições doutrinárias devidamente definidas e apontadas podemos considerar a existência de algumas características comuns e essenciais para definir o teletrabalho, tais como:

- Realização da prestação laboral à distancia (elemento geográfico): a actividade desenvolvida pelo trabalhador é realizada fora da sede social ou das instalações principais da empresa, podendo a mesma realizar-se em casa do trabalhador, ou em qualquer outro local (ex: instalações de clientes, centro multimédia, centro de teletrabalho, escritórios-satélite e outros);

⁷ Conforme Laura Ballarin, *Teletravail – Travail à Distance et Flexibilité*, cit. 237.

⁸ El Régimen Jurídico del Teletrabajo em Espana. Aranzadi Editorial, Navarra, 2001, 36.

- Recurso a tecnologias de informação e de comunicação (elemento instrumental): recurso a meios informáticos como sejam o telefone fixo ou móvel, computador pessoal, a internet, a videoconferência, o correio electrónico, que garantam uma comunicabilidade entre o trabalhador, o beneficiário da sua actividade e os respectivos colegas de trabalho.

2.2. MODALIDADES

O Teletrabalho, dado que é visto como uma forma de laborar de localização flexível, permite várias combinações, comportando um leque de modalidades muito grande, daí muitas vezes a doutrina referir-se ao seu carácter multifacetado. Os critérios que permitem distinguir as formas de teletrabalho são os seguintes:

- Teletrabalho no domicílio – Trata-se da forma típica de prestação de teletrabalho e consiste na prestação habitual da actividade laboral pelo trabalhador no seu próprio domicílio ou no do cliente.
- Teletrabalho em centros de teletrabalho – trata-se do trabalho prestado a partir de espaços organizacionais comuns que, habitualmente, se encontram localizados nas periferias dos centros urbanos (em regra perto da residência dos trabalhadores) e equiparados com tecnologias de informação e da comunicação. Estes centros de Teletrabalho são partilhados por teletrabalhadores de várias empresas ou mesmo profissionais independentes sem um vínculo de subordinação jurídica latente nos contratos de trabalho¹⁰.
- Teletrabalho em escritórios - satélite - a actividade do teletrabalhador pode ser exercida em unidades organizacionais pertencentes à empresa mas geograficamente separadas do estabelecimento principal ou da sede, desde que conectadas com esta através de meios informáticos ou telemáticos. Nestes centros quer o espaço, quer os equipamentos, são partilhados pelos trabalhadores da mesma empresa ou de um grupo de empresas.

¹⁰ Segundo Maria Regina Rendinha, os centros de teletrabalho não se confundem com os telecentros, uma vez que os últimos se encontram abertos ao público em geral, não estando vocacionados para o exercício do teletrabalho. Apesar de dotados de meios informáticos ou telemáticos, tratam-se de sítios que permitem,

- Teletrabalho móvel ou itinerante – Verifica-se nos casos em que o teletrabalhador realiza a sua prestação de trabalho sem lugar determinado, é exemplo (aeroporto, avião, comboio, hotel, instalações de clientes ou de fornecedores), assenta no “escritório móvel” ou “portátil”. Neste tipo de teletrabalho ganham especial relevância as TIC, uma vez que a prestação do trabalho só é possível com a vulgarização de equipamentos tecnológicos portáteis, como o telemóvel e o computador.

3- DIMENSÃO ACTUAL E PLANEAMENTO FUTURO

3.1. Panorama Nacional

O teletrabalho em Portugal não tem sentido ou assumido a mesma expressão que em outros países da Europa. Existem dados de 2006, que apontam para a existência superior a cem mil teletrabalhadores (1,5% da população activa, sendo trabalhadores informais, isto é utilizam esta forma de trabalho, como complemento da sua actividade profissional (fim de dia, fim de semana). Segundo os dados da Associação para o Desenvolvimento do Teletrabalho (APDT), muito poucos são os trabalhadores que utilizam o teletrabalho subordinado, que desempenham a sua actividade em situação de teletrabalho a tempo inteiro.

Gostaríamos de ter feito uma actualização destes dados, até ao ano 2011, mas infelizmente não se encontrava actualizado neste âmbito os dados existentes, quer pela associação já devidamente referida, quer por consulta de diversas sites da própria área de intervenção.

Porém, consideramos pertinente fazer alusão ao que o Status Report on European Telework de 1999, vem referir. Este assume que o ano de viragem e mudança para o teletrabalho em Portugal, deu-se no ano de 1998, onde mereceu destaque a realização do evento Telework 98, organizado pela APDT (Associação para o Desenvolvimento do Teletrabalho) com o apoio da Telemantenção e que suscitou a atenção da sociedade portuguesa e em especial do quadrante político.

Consideramos interessante nesta medida o dar especial ênfase à Telemantenção¹¹, empresa privada directamente envolvida no teletrabalho e criada em 1993, visa esta sobretudo a integração no mercado de pessoas desfavorecidas, como os deficientes físicos e os desempregados.

É de destacar em Portugal a actividade da APDT (Associação para o Desenvolvimento do Teletrabalho), criada em 1997 e dedicada à promoção e desenvolvimento do teletrabalho, propondo-se promover o teletrabalho no contexto do crescimento da economia e da criação de empregos, apoiar os seus associados no processo de criação do respectivo plano de negocio, promover e incentivar o contacto entre os associados e as entidades fornecedoras de formação específica, promover o relacionamento com associações nacionais e estrangeiras com as mesmas finalidades¹².

Foi, contudo, no ano de 2003 que Portugal deu um passo decisivo para o desenvolvimento do teletrabalho a nível nacional, mediante a aprovação da disciplina jurídica do regime do teletrabalho, no novo Código de Trabalho, com a aprovação da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto. Depois da Itália, Portugal foi o segundo país europeu a enquadrar e regulamentar juridicamente o fenómeno do teletrabalho.

¹¹ A Telemantenção, S.A., é uma empresa privada cujo negócio é a venda de serviços de apoio à gestão e marketing de empresas, utilizando para isso uma rede de profissionais.
<http://www.telemanworld.com>

4- REGIME JURÍDICO DO TELETRABALHO

4.1. Nota Prévia

A regulamentação jurídica do teletrabalho pode ser feita por via de legislação especial, por adaptação da legislação geral ou ainda por auto-regulamentação de interesses entre os parceiros sociais. O enquadramento do teletrabalho a nível jurídico, relaciona-se intimamente com uma problemática que já anteriormente tivemos oportunidade de abordar, a propósito das modalidades do teletrabalho.

Desde logo, a diferença entre teletrabalho subordinado e trabalho autónomo, estabelecida a propósito da relação jurídica estabelecida entre o teletrabalhador e o beneficiário da actividade. O Teletrabalho pode ser exercido com ou sem subordinação jurídica, sendo que, no primeiro caso, estaremos perante teletrabalho subordinado e no segundo estaremos perante um contrato de prestação de serviços, com a conseqüente aplicação dos respectivos regimes. Por uma questão de coerência gostaríamos de referir que ainda existe a possibilidade de teletrabalho parasubordinado, que não é mais do que a possibilidade de existir subordinação económica e autonomia jurídica. A qualificação jurídica e o regime jurídico do teletrabalho, implicam uma análise aprofundada da subordinação jurídica.

4.2. A Noção de Teletrabalho (artigo 165.º CT)

O regime jurídico do teletrabalho subordinado, no quadro das relações laborais privadas, está regulado no Código do Trabalho (CT) nos artigos 165.º a 171.º. No quadro da definição legal de teletrabalho prevista no artigo 165.º,¹³ foi consagrado uma definição ampla que permite enquadrar na mesma a grande maioria das modalidades de trabalho referenciadas no ponto 2.2. A definição legal adoptada permite identificar os elementos essenciais que caracterizam o teletrabalho como sejam:

¹³ Este artigo corresponde, no essencial, ao artigo 233.º da Lei n.º 99/2003, que dispunha: “Para efeitos deste Código, considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente

- Prestação habitual de trabalho fora das instalações da empresa empregadora (elemento geográfico);
- Envolvimento da utilização de tecnologias de informação e de comunicação (TIC), (elemento instrumental).

O presente conceito apesar de amplo, considera restrições no que concerne à sua aplicação. Só é de aplicar a sua regulação no âmbito do teletrabalho subordinado e no quadro das relações jurídicas laborais sujeitas ao Código do Trabalho, isto é, o Código de Trabalho exige que a prestação de trabalho seja realizada com subordinação jurídica para que possa qualificar-se como teletrabalho, contudo a consagração do teletrabalho como contrato de trabalho, justifica-se quer em virtude da necessidade de protecção do teletrabalhador, quer do ponto de vista do incentivo à flexibilidade laboral.

4.3. A Subordinação no Regime do Teletrabalho

O contrato de teletrabalho subordinado é um negocio jurídico formal, na medida em que legalmente é exigida a forma escrita, conforme dispõe o n.º 4 e 6 do artigo 166.º do CT. De entre as exigências constantes do n.º 4 do artigo 166.º do CT, que colocam em causa a sujeição da relação laboral constituída ao regime de teletrabalho encontramos a necessidade de constar, no documento que titula o contrato a referencia ao cargo e as funções a desempenhar, bem como, a menção expressa ao regime de teletrabalho(n.º 4 do artigo 166.º do CT).

A subordinação, em termos jurídicos, configurando um critério técnico - jurídico, manifesta-se na posição de sujeição em que o trabalhador se encontra face ao empregador, caracterizando-se, por isso, a posição laboral como uma posição de disponibilidade do trabalhador para desenvolver a sua actividade nos moldes transmitidos pelo empregador.¹⁴

¹⁴ A Subordinação jurídica, pode não transparecer em todos os momentos de execução da prestação, bastando uma dependência potencial do trabalhador, isto é que o trabalhador se integre na esfera de domínio ou de autoridade do empregador. Além de que a subordinação jurídica pode comportar vários graus, em função das aptidões profissionais do trabalhador e da tecnicidade das tarefas a desempenhar, conforme António Monteiro Fernandes, Direito do Trabalho, 12.ª Edição, Livraria Almedina, Coimbra,

A sujeição implica o dever de obediência e sujeição ao poder de direcção e ao poder disciplinar do empregador¹⁵.

É, uma sujeição à actividade exercida através do poder de direcção e o poder disciplinar, ou seja uma sujeição à aplicação de sanções por violações cometidas. O dever de obediência relaciona-se com a generalidade e a falta de concretização da relação laboral e com o principio da mútua colaboração entre o empregador e o trabalhador na execução do contrato. Havendo apenas um acordo e sendo ele genérico quanto ao objecto do contrato, a falta de concretização da prestação leva a que em cada momento o empregador possa individualizar a prestação a desenvolver nos vários momentos de desempenho da actividade; é nisto que consiste a heterodeterminação da actividade, exercida através do poder de direcção.

É um dever que consiste no cumprimento das ordens e instruções do empregador ou dos superiores hierárquicos e do trabalhador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, conforme estabelecido no artigo 128.º, n.º 1, alínea e) do CT. Contudo, ressalvamos o facto de não ser necessário uma emissão de constantes ordens, mas tão somente de disponibilidade do trabalhador para recebê-las. Este dever constitui a contrapartida do poder de direcção, mas ambos têm como limite os direitos e as garantias do trabalhador. O poder de autoridade e direcção, permite ao empregador dirigir e também organizar a prestação de sua actividade. Para muitos autores¹⁶ o poder de direcção permite ao empregador dirigir e organizar a prestação da actividade por quatro formas:

- (i)** Poder determinativo da função, - capacidade de se atribuir um certo posto de trabalho definido por um conjunto de tarefas;
- (ii)** Poder conformativo da prestação – faculdade de determinar o modo de agir do trabalhador;
- (iii)** Poder regulamentar, organização e disciplina do trabalho;
- (iv)** Poder disciplinar – possibilidade de aplicar sanções aos trabalhadores sempre que se verifique uma infracção disciplinar.

¹⁵ Grande parte da doutrina caracteriza a subordinação jurídica apenas em sentido restrito, isto é abrangendo o poder de direcção e o poder disciplinar. Neste sentido veja-se António Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, cit 133-135.

¹⁶ Veja-se Patrícia Pinto Rodrigues, *Estudos do Direito do Trabalho*, cit. 103.

Definidos os conceitos de subordinação jurídica, há que aferir da possibilidade de verificação da mesma tendo como referencia os indícios que vulgarmente são enunciados pela doutrina e pela jurisprudência, isto é, **Indícios de subordinação Jurídica**.

4.4 Indícios de Subordinação Jurídica

Os elementos típicos da integração numa organização técnico-laboral predisposta e gerida por outrem tais como:

- A existência de controlo externo do modo da prestação;
- A vinculação a um horário de trabalho;
- A execução da prestação em local definido pelo empregador
- A sujeição à disciplina da empresa;
- A obediência a ordens.
- A modalidade de retribuição

São alguns dos chamados indícios de subordinação jurídica. Contudo, cada um destes elementos que contemplam os indícios de subordinação jurídica, individualmente determinados , reveste alguma relatividade, uma vez que, o juízo que devemos fazer deve ser um juízo de globalidade, conduzindo a uma representação jurídica da situação concreta, e fazendo desta forma uma comparação desta mesma situação com o tipo trabalho subordinado.

O Código de Trabalho vem estabelecer através da consagração do método indiciário, uma verdadeira presunção de laboralidade. Logo basta que se verifiquem alguns dos requisitos constantes do artigo 12.º do Código do Trabalho, para existir presunção de laboralidade, e consequentemente que estejamos perante a existência de um contrato de trabalho.

Desta forma, tendo em consideração que o teletrabalho vem introduzir uma concepção diferente quer de tempo de trabalho, quer de local de trabalho, o método indiciário, utilizado para a verificação do apuramento da subordinação jurídica, deve ser relativizado e adaptado. Assim, o local de trabalho e o horário de trabalho devem ser desvalorizados, isto porque, por um lado, o teletrabalho se trata de uma actividade deslocalizada e, por outro lado, porque se caracteriza muitas vezes por uma autogestão flexível do tempo de trabalho (o teletrabalhador pode estar isento de horário de trabalho).

O que nos leva a indiciar a subordinação jurídica relativamente a determinados elementos como:

- Equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados, é o facto de ser o beneficiário a escolher, adquirir, organizar e manter os equipamentos tecnológicos necessários para a prestação da actividade. No caso de estes actos serem efectuados pelo prestador, fica indiciada a autonomia jurídica.

O artigo 168.º do CT, estabelece que na falta de estipulação no contrato, presume-se que os instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação utilizados pelo trabalhador pertencem ao empregador, que assegura a respectiva instalação e manutenção e pagamentos de despesas. Nos termos deste artigo também poderemos retirar outro indicio de subordinação jurídica, no caso do teletrabalho: a responsabilidade pela assunção das despesas geradas pelo recurso a meios tecnológicos, isto é: a ligação à internet e telefone, a energia eléctrica. No caso destas despesas serem suportadas pelo empregador existirá subordinação jurídica.

No que respeita ao indicio da prestação a efectuar, no caso do prestador estar adstrito à prestação da actividade, indiciará subordinação, já o mesmo não acontece quando se trate de vinculação apenas a determinado resultado, provavelmente a prestação é desenvolvida com autonomia jurídica.

No que concerne à retribuição, se essa for determinada em função do tempo de trabalho (sendo fixa, regular e periódica) estará indiciada a subordinação, contudo se for determinada em função do resultado (sendo incerta e irregular) está indiciada com autonomia jurídica.

Em relação ao indicio da inserção numa organização de meios produtivos alheia, entende-se que existe subordinação jurídica quando o prestador da actividade está inserido numa organização produtiva. O artigo 11.º do CT, consagra que o contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito da organização e sob autoridade desta.

Quanto ao beneficiário da prestação que permite que seja possível aferir da exclusividade, caso o prestador da actividade desenvolva a mesma ou idêntica actividade para diferentes beneficiários indicia autonomia jurídica. Contudo, se o prestador da actividade tem na retribuição o seu único ou principal meio de subsistência, o que resultaria em índice de subordinação jurídica.

Em relação à autonomia técnica, temos de ter em atenção que na maioria das vezes todo o tendencial grau elevado de qualificação das actividades exercidas e a especificidade técnica dos instrumentos de trabalho, é natural que o teletrabalho seja exercido com autonomia técnica, o que não inviabiliza a subordinação jurídica.

Não iremos desde já voltar a enunciar a obediência a ordens e a sujeição à disciplina da empresa como elementos fortes da subordinação jurídica, uma vez que os mesmos já foram supra explanados. Para concluir, iremos podemos apontar os indícios específicos do teletrabalho:

- a)** Modo de ligação entre o beneficiário da actividade e o teletrabalhador, se a ligação telemática for online, estará indiciada a subordinação jurídica. Esta ligação interactiva reforça o carácter laboral da prestação de trabalho uma vez que a comunicação com o teletrabalhador permite que o empregador exerça um controlo próximo e imediato da actividade desenvolvida.
- b)** Elemento organizativo, isto é, o facto de o trabalhador não estar inserido no espaço físico da empresa não significa nada relativamente à laboralidade, o trabalhador ser portador de acreditação da empresa, a participação do mesmo nos foros electrónicos de discussão, a inclusão deste nas listas de distribuição de documentos internos, indiciam o carácter de subordinação jurídica da relação.
- c)** O facto de se encontra ou não à disposição do empregador fora do seu horário de trabalho, a chamada teledisponibilidade;
- d)** Controlo da prestação de trabalho, a forma como a prestação é realizada indicia subordinação jurídica, o controlo ser feito através de análises dos dados registados no computador (chamadas efectuadas, descansos realizados...horas de trabalho registadas).
- e)** Substituição unilateral do programa (informático), o facto de o empregador por sua iniciativa e unilateralmente substituir em qualquer momento o programa informático operativo específico, indicia fortemente o carácter laboral da relação.

Logo, poderemos afirmar que a subordinação jurídica é tradicionalmente efectuada através de um juízo de aproximação entre uma situação concreta e o modelo típico de subordinação. Os vários modelos que se verifiquem no facto concreto a qualificar são considerados indícios de subordinação, e no seu conjunto definirão uma zona mais ou menos ampla de correspondência.

Contudo, cada um desses elementos, tomados sozinhos, *per se*, não terá uma participação decisiva na formação do juízo. Daí referir-se que a determinação da subordinação se faz pelo recurso ao método indiciário/tipológico e não substantivo. No elenco destes indícios de subordinação enfatizam-se os seguintes aspectos: execução da prestação em local definido pelo empregador, sujeição a um controlo externo do modo da prestação, vinculação a horário de trabalho, obediência a ordens e à disciplina da empresa. Numa relação comum de trabalho os indícios são operativos em relação a uma generalidade dos trabalhadores da empresa. No Teletrabalho já se concluiu, por um lado, que a deslocalização/ flexibilidade não é relevante na qualificação da relação e por outro lado, que a natureza da prestação, as características profissionais dos trabalhadores, podem interferir nas questões práticas de subordinação.

4.5 Os Indícios da Subordinação e da Autonomia Jurídica

Existem outras características distintivas da situação jurídica de trabalho subordinado e situação de trabalho autónomo, que levam à possibilidade de aferir no caso concreto a existência da subordinação jurídica ou da autonomia jurídica, embora continuem sempre a ser critérios meramente indicativos, acontecendo muitas vezes que os indícios de subordinação jurídica típicos podem ser verificados numa situação de autonomia e vice-versa.

É possível fazer uma enumeração de indícios, que conta com a distinção entre indícios internos, nos quais se encontram o local de trabalho, horário de trabalho, a propriedade dos meios de produção, a remuneração, a repartição do risco, o modo de execução do contrato, e a inserção na organização produtiva e indícios externos que abrangem o numero de beneficiários da actividade, a sindicalização, a inscrição na segurança social, o imposto, conforme refere o Professor Pedro Romano Martinez. Segundo outra tipologia, seria de considerar a organização do trabalho, o resultado do trabalho, a propriedade dos instrumentos de trabalho, o lugar do trabalho, o horário do trabalho, a retribuição do trabalho, a exclusividade da prestação, a existência de ajudantes e a incidência do risco, entre outros, conforme refere Professor Bernardo da Gama Lobo Xavier.

Esta tipologia de índice ainda é seguida pela nossa jurisprudência, nos mesmos moldes veja-se a título de exemplo os Acórdãos do STJ de 13/07/2004 e 08/05/91, em que se referem como indícios externos de subordinação jurídica, a propriedade dos instrumentos de trabalho, a natureza do local de trabalho, a natureza da prestação ou o resultado da actividade, a formula de remuneração e a existência ou não de horário de trabalho.

5- CONSIDERAÇÕES FINAIS:

O Teletrabalho não afecta a validade da subordinação como instrumento de qualificação jurídica, reclama sim, a sua delimitação em conformidade com novos critérios: o teletrabalhador pode executar a actividade sob a autoridade e direcção de outrem, estando sujeito à legislação laboral, ou por conta própria com total autonomia, sendo aplicáveis as regras gerais do Direito Civil ou, ainda, estar vinculado a mais de uma empresa através de relações jurídicas da mesma ou distinta natureza. Para além dos limites desta interpretação evolutiva dos indícios de subordinação, ainda é possível encontrar experiências concretas de Teletrabalho necessitadas de tutela. O Teletrabalho é apreensível no seio do modelo legal tradicional, representando de forma heterogénea o exercício da actividade laboral. Colocamos a questão de saber se a subordinação deve manter o estatuto de centro exclusivo de imputação subjectiva da protecção que as normas laborais outorgam, ou se bem pelo contrario dever-se-ia ter em consideração as tutelas que o Direito do Trabalho oferece de acordo com outros critérios.

O Teletrabalho é apreensível no seio do modelo legal tradicional, mas, como representa uma forma heterogénea de exercício da actividade laboral, inclui tipologias situadas na fronteira entre trabalho autónomo e trabalho subordinado, que nenhuma destas categorias é apta a qualificar. O Teletrabalho, embora já devidamente discutido pela doutrina, ainda continua a corresponder a um fenómeno recente, e, ainda, em formação, pelo que o quadro legal que veio a ser considerado e assumido pelo Código de 2003, e definida de novo pelo Código em vigor, ainda de certa forma se encontra incompleto e até incongruente, pois embora facilita-se apresentar o Teletrabalho em termos unitários, a verdade é que o mesmo representa uma multiplicidade de conjunturas contratuais que dificilmente se conseguem apresentar em quadro legal todas elas.

O Teletrabalho corresponde sobretudo, a uma modificação no lugar de desenvolvimento da actividade laboral, que não interfere necessariamente na natureza jurídica do vínculo constituído originariamente ou transformado. Uma das novidades patentes do Teletrabalho é o aspecto exterior da subordinação e não a sua estrutura jurídica. O que perde maior evidencia e validade como traço da subordinação jurídica é a presença física do trabalhador na organização empresarial, mas também o dado relevante na determinação da existência de subordinação é a sujeição ao poder de heterodeterminação, que, no Teletrabalho, pode ser exercido por via informática e/ou telemática. As modernas tecnologias permitem a integração do teletrabalhador na organização, apesar da prestação ser desenvolvida fora das instalações da empresa.

Assim, existe uma perfeita harmonia entre a actividade profissional e o processo produtivo, que constitui um pressuposto necessário para o exercício do poder de direcção, com a particularidade desse poder de direcção ser devidamente praticado através de meios informáticos e/ou telemática.

Citando o pai do Teletrabalho Jack Niles, poderemos concluir:

“... a confiança deve ser alimentada e para que tal suceda é necessário que a comunicação seja de qualidade, suficientemente rica para ajudar a desenvolver a confiança. Daí ser necessário contrabalançar as comunicações electrónicas com encontros cara - a - cara: as mensagens rotineiras, devem ser frequentes e os encontros cara - a - cara são interacções complexas e emocionais e que a frequência dos contactos seja tal que permite ao teletrabalhador continuar a sentir-se parte integrante do grupo...”

O recurso ao Teletrabalho deve ser encarado como uma possibilidade seria e de resposta possível a algumas situações que não se encontram devidamente respondidas no mercado laboral actual. Mas que pelas suas características torna esta figura cada vez mais, numa figura contratual emergente.

BIBLIOGRAFIA

BATANHA, António Lopes

- *A Alienabilidade no Direito Laboral :Trabalho no Domicílio e Teletrabalho*. Edições Universitárias Lusófonas, 2007, 373-3...

CORDEIRO, António Menezes

- *O Respeito pela Esfera Privada do Trabalhador*, I Congresso Nacional do Trabalho – Memórias, Livraria Almedina, Coimbra, 1998, 19-37.

DRAY, Guilherme Machado

- *Teletrabalho, Sociedade da Informação e Direito*, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Vol. 3, 2001.

FERNANDES, António Monteiro

-*Direito do Trabalho*, 16.^a Edição, Livraria Almedina, Coimbra, 2008.

- *O Código do Trabalho, a Revisão de 2009, Aspectos Gerais do Novo Código do Trabalho*, Coimbra, 2009.

FIOLHAIS, Rui

- *Sobre as Implicações Jurídico Laborais do Teletrabalho Subordinado em Portugal*, Instituto do Emprego e Formação Profissional, Ministério do Trabalho e da Solidariedade, Lisboa, 1998.

GUERRA, Amadeu

- *A Privacidade no Local de Trabalho. As Novas Tecnologias e o Controlo dos Trabalhadores Através de Sistemas Automatizados, uma Abordagem ao Contrato de Trabalho*, Livraria Almedina, Coimbra, 2004.

LOPES, Fernando Ribeiro

- *Trabalho Subordinado ou Trabalho Autónomo: um problema de qualificação*, revista de Direito e Estudos Sociais, Ano XXIX n.º 1, Janeiro – Março – 1987, Livraria Almedina, Coimbra 57-80.

MARTINEZ, Pedro Romano

- *Trabalho Subordinado e Trabalho Autónomo*, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Volume I, Instituto de Direito do Trabalho, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Livraria Almedina, Coimbra, 2001, 271-294.

NETO, Abílio

- *Código de Trabalho anotado*, 2012

RAMALHO, Maria do Rosário Palma

- *Insegurança ou Diminuição do Emprego? A Rigidez do Sistema Jurídico Português em matéria de Cessaçao do Contrato de Trabalho e de Trabalho Atípico*, X Jornadas Luso – Hispano – Brasileiras de Direito do Trabalho, Anuais, Universidade Lusíada, Porto, Departamento de Direito, Livraria Almedina, Coimbra, 1999, 91-102.

- *Novas Formas da Realidade Laboral: o Teletrabalho*, Estudos de Direito do Trabalho, Volume I, Livraria Almedina, Coimbra, 2003, 195 – 211.

REBELO, Glória

- *Teletrabalho e Privacidade: Contributos e Desafios para o Direito do Trabalho*, 2.^a Edição, Editora RH, Lisboa 2006.

REDINHA, Maria Regina Gomes

- *O Teletrabalho*, Questões Laborais, Ano VIII, 2001, Coimbra Editora, Coimbra, 87-107.

RODRIGUES Patrícia Pinto

- *O Teletrabalho: Enquadramento Jus-Laboral*. Estudos de Direito do Trabalho, Coimbra Editora, Coimbra, 2011, 89-163.

VEIGA, António Jorge da Mota

- *Lições de Direito de Trabalho*, 7.^a Edição, SPB Editores, Universidade Lusíada, Lisboa.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo

- *A Crise e alguns Institutos de Direito do Trabalho*, Revista de Direito e de Estudos Sociais, Ano XXVIII, n.º4, Outubro – Dezembro 1986, Livraria Almedina, Coimbra 517-569.

SÍTIOS DE INTERNET

- http: // www.associazonealsole.it.
- http: // www.cyberworkers.com
- http: // www.jobs-telecommuting.com
- http:// www.teleworker.com

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO.....	1-2
2. TELETRABALHO – Definição.....	3-5
2.1. TELETRABALHO - Características.....	5-6
2.2. MODALIDADES.....	6-7
3. DIMENSÃO ACTUAL E DESENVOLVIMENTO FUTURO.....	7
3.1. O Panorama Nacional.....	7-8
4. O REGIME JURÍDICO DO TELETRABALHO SUBORDINADO	9
4.1. Nota Prévia.....	9
4.2. A Noção de Teletrabalho (Artigo 165.º CT).....	9-10
4.3. A Subordinação no Regime do Teletrabalho.....	10-12
4.4. Indícios da Subordinação Jurídica.....	12-15
4.5. Os Indícios da Subordinação e da Autonomia Jurídica...	15-16
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	16-17
6. BIBIOGRAFIA E SÍTIOS DE INTERNET.....	18-21