



O teletrabalho em Portugal



MACEDO VITORINO & ASSOCIADOS
Sociedade de Advogados, RL

O Grupo de Direito do Trabalho

A Macedo Vitorino & Associados foi constituída em 1996, concentrando a sua actividade na assessoria a clientes nacionais e estrangeiros em sectores específicos de actividade, de que destacamos o sector financeiro, telecomunicações, energia e infra-estruturas. Desde a sua constituição, a Macedo Vitorino & Associados estabeleceu relações estreitas de correspondência e de parceria com algumas das mais prestigiadas sociedades de advogados internacionais da Europa e dos Estados Unidos, o que nos permite prestar aconselhamento em operações internacionais de forma eficaz.

No âmbito do nosso Grupo de Direito do Trabalho a Macedo Vitorino & Associados aconselha clientes nas seguintes matérias:

- Contratação individual e colectiva;
- Implicações em sede de Direito do trabalho de fusões e aquisições de empresas;
- Contratos de prestação de serviços;
- Outsourcing;
- Planos de opções para trabalhadores, esquemas de distribuição de lucros e de incentivos para os trabalhadores;
- Despedimentos individuais e colectivos, incluindo contencioso laboral e acidentes de trabalho; e
- Encargos fiscais e contribuições para a Segurança Social.

A Macedo Vitorino & Associados é citada em onze das dezoito áreas de trabalho analisadas pelo directório internacional, The European Legal 500, nomeadamente em “Banking and Finance”, “Capital Markets”, “Project Finance”, “Corporate”, “Tax”, “Telecoms” e “Litigation”. A nossa actuação é ainda destacada pela IFLR 1000 em “Project Finance”, Corporate Finance” e “Mergers and Acquisitions” e pela Chambers and Partners em “Litigation”.

Se quiser saber mais sobre a Macedo Vitorino & Associados por favor visite o nosso website em www.macedovitorino.com ou contacte-nos através de:

Tel.: (351) 21 324 1900 - Fax: (351) 21 324 1929

Email: mva@macedovitorino.com

Esta informação é de carácter genérico, pelo que não deverá ser considerada como aconselhamento profissional. Caso necessite de aconselhamento jurídico sobre estas matérias deverá contactar um advogado. Caso seja cliente da Macedo Vitorino & Associados, poderá contactar-nos directamente para os contactos acima referidos.

Índice

1. Introdução	1
2. O contrato de teletrabalho	1
2.1. Noção e requisitos legais	1
2.2. Especificidades quanto a trabalhador anteriormente vinculado ao empregador.....	3
2.3. Especificidades quanto a trabalhador vítima de violência doméstica	3
2.4. Os instrumentos de trabalho.....	3
2.5. A igualdade de tratamento, o direito à privacidade e à representação.....	4
3. Vantagens e desvantagens associadas ao teletrabalho	4
4. Ligações úteis	5
5. Conclusões	6

O teletrabalho em Portugal

O teletrabalho é uma modalidade de contrato de trabalho em expansão.

As especificidades do seu regime são quase insignificantes relativamente ao regime geral do contrato de trabalho e a opção pela sua celebração pode implicar uma importante redução de custos fixos para as empresas e uma maior flexibilidade para os trabalhadores.

1. Introdução

Com o advento das novas tecnologias de informação e de comunicação, desenvolveram-se novas formas de trabalho, nomeadamente o trabalho à distância.

A integração e implementação de novos meios permitem uma maior rapidez e eficácia na troca de informação. O acesso a redes dentro e fora das empresas, a videoconferência em rede local, a utilização partilhada de documentos em tempo real e a redistribuição de chamadas telefónicas são alguns exemplos destas novas tecnologias.

A evolução das tecnologias de informação e da comunicação impôs uma redefinição do espaço de trabalho, uma vez que através destes novos métodos, o trabalhador não tem necessariamente de se encontrar fisicamente no local de trabalho, podendo desempenhar as suas funções num local distinto, ou seja, em regime de teletrabalho.

Com esta modalidade de prestação do trabalho pretende-se aumentar a qualidade de vida dos trabalhadores e, por outro lado, diminuir os custos do empregador.

Ao longo deste Estudo, analisaremos a noção e elementos do teletrabalho, assim como as vantagens e desvantagens para os intervenientes na sua adopção.

2. O contrato de teletrabalho

2.1. Noção e requisitos legais

Entre as várias modalidades de contrato de trabalho, o Código do Trabalho¹ prevê expressamente, o teletrabalho nos artigos 165.º e seguintes.

De acordo com aquele diploma, o teletrabalho consiste na prestação laboral realizada com a subordinação jurídica², habitualmente fora da empresa³ e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

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

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

² Até ao Código do Trabalho de 2009 a subordinação jurídica não era elemento do teletrabalho, admitindo-se que também fosse prestado por trabalhador autónomo.

³ A previsão legal não exige que a prestação da actividade decorra no domicílio do trabalhador, pelo que não se confunde com trabalho no domicílio. Aliás, é frequente que o teletrabalho seja prestado em centros-satélite de teletrabalho ou, em inglês, os *tellecottage*.

O teletrabalho em Portugal

- (i) O trabalho não é desenvolvido na empresa;
- (ii) O trabalho tem de ser desenvolvido com recurso a tipos de tecnologias de informação e de comunicação, de forma cumulativa,; e
- (iii) O teletrabalho deve corresponder a um modo diferente de execução e organização da actividade laboral.

O *telemarketing* e a os conhecidos serviços de apoio telefónico ao serviço dos clientes de várias empresas, destacando-se as empresas fornecedoras de serviços em sectores como as telecomunicações, o sector bancário e seguros, serviços ao domicílio, entre outros, recorrem frequentemente a empresas de recursos humanos para a promoção desse serviço. Em muitas situações, os trabalhadores das referidas empresas de recursos humanos, prestam serviços de promoção e assistência dos clientes das mesmas nas instalações dos clientes em função dos quais desenvolvem a actividade.

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

O exercício da actividade em regime de teletrabalho está sujeito à celebração de um contrato para a prestação subordinada de teletrabalho, o qual terá os seguintes requisitos:

Celebração por escrito;

- (a) Identificação das partes, assinatura e respectivo domicílio ou sede;
- (b) Indicação da actividade a prestar pelo trabalhador, com menção expressa de recurso ao teletrabalho;
- (c) Indicação da retribuição;
- (d) Referência ao período normal de trabalho;
- (e) Indicação da actividade a exercer após o termo do período previsto para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho, sempre que esse período seja inferior à duração previsível do contrato de trabalho;
- (f) Indicação da propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como do responsável pela respectiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização (água, electricidade, internet, telefone, etc.); e
- (g) Identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador, assim como quem este deve contactar no âmbito da prestação de trabalho.

O não cumprimento dos requisitos legais para a celebração do contrato de teletrabalho constitui uma contra-ordenação leve.

A alteração da modalidade do contrato de trabalho é sempre possível a título definitivo ou por período determinado, mediante a celebração de acordo escrito entre trabalhador e empregador.

O teletrabalho em Portugal

2.2. Especificidades quanto a trabalhador anteriormente vinculado ao empregador

No caso de o contrato de teletrabalho ser celebrado com trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, o regime contém algumas especificidades.

Por um lado, a duração inicial do contrato para prestação subordinada de teletrabalho não pode exceder três anos (ou o prazo estabelecido em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, caso seja diverso).

Por outro lado, qualquer das partes pode denunciar o contrato durante os primeiros 30 dias da sua execução.

Uma vez cessado o acordo, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho, nos termos acordados ou nos previstos em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

A violação deste regime pode implicar condenação em contra-ordenação grave.

2.3. Especificidades quanto a trabalhador vítima de violência doméstica

No caso de o trabalhador ser vítima de violência doméstica tem direito a passar a exercer a sua actividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a actividade desempenhada.

Para poder efectivar este direito, é necessário que o trabalhador tenha apresentado queixa-crime e, cumulativamente, tenha saído da casa de morada de família no momento em que se efective a transferência.

Nesta situação, o empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador para desempenho de funções em teletrabalho, sob pena de incorrer em contra-ordenação grave.

2.4. Os instrumentos de trabalho

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 o dever de os assegurar, bem como o pagamento das despesas inerentes (como as de manutenção).

Em contrapartida, o trabalhador é responsável pela observação das regras de utilização e funcionamento dos instrumentos de trabalho que lhe forem disponibilizados pelo empregador.

Em regra, o trabalhador apenas poderá utilizar os instrumentos de trabalho que lhe confiados para fins profissionais. O uso para fins pessoais implica a existência de acordo nesse sentido.

O teletrabalho em Portugal

2.5. A igualdade de tratamento, o direito à privacidade e à representação

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

- (i) Formação e promoção ou carreira profissionais⁴;
- (ii) Limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho;
- (iii) Segurança e saúde no trabalho; e
- (iv) Reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.

O empregador a obrigação de evitar o isolamento do trabalhador em regime de teletrabalho. Sem prejuízo de outras formas, poderá fazê-lo mediante a manutenção de contactos regulares entre o trabalhador e a empresa e os demais trabalhadores.

O Código do Trabalho impõe ainda ao empregador o respeito pela privacidade do trabalhador, assim como dos tempos de descanso e repouso do trabalhador e da sua família.

Assim, sempre que o trabalhador preste os seus serviços desde o seu domicílio, a visita ao local de trabalho pelo empregador apenas poderá ser realizada entre as 9 e as 19 horas, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada. Tal visita terá apenas como objectivo o controlo da actividade laboral e dos instrumentos de trabalho.

Tal como os restantes trabalhadores, os teletrabalhadores podem candidatar-se às estruturas de representação colectivas de trabalhadores e utilizar os seus instrumentos de trabalho para comunicar e divulgar informações inerentes.

Refira-se que a violação do regime de privacidade constitui uma contra-ordenação grave, bem como a imposição de obstáculos à participação e representação colectivas dos trabalhadores.

3. Vantagens e desvantagens associadas ao teletrabalho

A prestação de trabalho com recurso ao teletrabalho apresenta diversas vantagens, tanto para o trabalhador como para a entidade empregadora.

Na perspectiva do trabalhador, a prestação de trabalho em regime de teletrabalho significará a abolição do tempo consumido com deslocações casa-trabalho-casa. Esta vantagem acarretará outra: uma maior disponibilidade para a família e para a vida social.

⁴ No âmbito da formação profissional, o empregador deve proporcionar ao trabalhador formação adequada sobre a utilização de tecnologias de informação e de comunicação.

O teletrabalho em Portugal

O teletrabalhador também não terá tantas despesas, nomeadamente com os transportes ou/e o guarda-roupa adequado à função que desempenha.

Para além disso, ser-lhe-á mais fácil optar por residir em locais fora das grandes cidades, onde habitualmente se concentram a maioria das empresas. E neste sentido também poderá fazer uma poupança nos seus gastos e aumentar a sua qualidade de vida.

Note-se ainda que para pessoas com dificuldades de locomoção, deficiências motoras ou com responsabilidades familiares presenciais, esta modalidade apresenta-se como uma solução bastante vantajosa.

Do ponto de vista da entidade empregadora a opção pelo teletrabalho levará à redução de diversos custos fixos, possibilitando-lhe a aquisição ou o arrendamento de imóveis de menores dimensões e, portanto, menos dispendiosos.

Adicionalmente, duas vantagens normalmente ligadas à celebração de contratos de teletrabalho são a diminuição do absentismo e a redução dos conflitos com e entre os trabalhadores.

Não obstante, também são apontadas desvantagens do teletrabalho para ambas as partes da relação laboral.

Quanto aos trabalhadores, pode apontar-se a tendência para o isolamento, assim como a limitação da sua privacidade sempre que o trabalho seja realizado a partir do seu domicílio e a inerente dificuldade de separação entre a vida profissional e a vida pessoal do trabalhador. A falta de interacção com os colegas de trabalho pode mesmo levar a situações de desmotivação.

Na perspectiva do empregador, as desvantagens fundam-se na maior dificuldade deste de controlar o trabalho e o tempo de trabalho prestado pelo trabalhador.

A estas questões acrescem outros problemas para o empregador como os de sigilo e confidencialidade relativos a informações e programas específicos do empregador ou o perigo da intervenção de terceiros.

4. Ligações úteis

Existem diversas organizações que se dedicam ao estudo e à promoção desta modalidade de prestação de trabalho. Veja-se, a título de exemplo, as seguintes ligações:

- (a) www.apdt.org (Associação para o Desenvolvimento do Teletrabalho);
- (b) www.tca.org.uk/ (The Telework Telecottage and Telecentre Association); e
- (c) www.telecommute.org (International Telework Association and Council).

5. Conclusões

Numa sociedade cada vez mais global e dinâmica baseada em indispensáveis sistemas de informação e comunicação, assume relevo uma nova forma de prestação de trabalho: o teletrabalho.

A possibilidade de, a partir de casa ou de qualquer local, se poder realizar a uma actividade laboral, sem que para tanto se deixe de estar em contacto com a entidade empregadora, os seus clientes e fornecedores, tem aliciado cada vez mais empresas e trabalhadores.

O teletrabalho surge como forma de potenciar as vantagens trazidas pelas novas tecnologias de informação e de comunicação no seio de uma empresa, pretendendo aliar a produtividade das empresas ao bem-estar dos cidadãos.

Não obstante, também são apontadas desvantagens do teletrabalho para ambas as partes da relação laboral, que deverão ser tidas em conta na escolha deste regime.

Como nova modalidade de prestação de trabalho, o teletrabalho é, nos dias de hoje, um meio de contratação em expansão e, como tal, deverá ser devidamente considerado aquando do recrutamento de novos trabalhadores ou da reestruturação orgânica das empresas.