



© SRS Advogados



# Teletrabalho

por: **Maria Malheiro Reymão**, Advogada do Departamento de Direito do Trabalho da SRS Advogados

A temática das “Tecnologias ao Serviço da Gestão de Pessoas”, abordada este mês, remete-nos imediatamente para a figura do teletrabalho.

Em Portugal, o teletrabalho teve a sua origem nos anos 70. Sem prejuízo, apenas foi objeto de regulamentação com o aparecimento do Código do Trabalho de 2003, assumindo, desde então, um papel cada mais representativo no contexto empresarial português.

Com efeito, uma das principais características que este modelo contratual apresenta é, precisamente, a sua ligação intrínseca às novas tecnologias de informação e de comunicação, pelo que tem vindo a ser utilizada pelas empresas não apenas como meio de reduzir custos fixos, mas também como forma de dotar a respetiva estrutura (física e humana) de uma maior flexibilidade. Paralelamente, numa época que exige a otimização dos recursos das empresas, o teletrabalho tem também permitido gerar maior empregabilidade para trabalhadores com dificuldades de locomoção, trabalhadores-estudantes ou trabalhadores com elevadas responsabilidades familiares (nomeadamente com crianças e/ou idosos).

## Conceito e Características Principais

Entre as várias modalidades de contrato de trabalho, o Código do Trabalho prevê expressamente o teletrabalho, que surge definido como a prestação laboral realizada (i) com subordinação jurídica, (ii) habitualmente fora da empresa e

(iii) através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação. Da referida noção é possível constatar que, do ponto de vista jurídico, o teletrabalho se caracteriza pela prestação de uma atividade laboral subordinada, isto é, realizada sob a direção (ordens e instruções) do empregador, demarcando-se assim, por exemplo, de situações pautadas pelo desenvolvimento de uma atividade no âmbito de uma prestação de serviços. Por outro lado, o teletrabalho trata-se, ainda, de uma atividade laboral habitualmente prestada fora da empresa, ou seja, remotamente, à distância, apontando-se como exemplo mais frequente o domicílio do trabalhador, embora sejam identificáveis igualmente outros locais, nomeadamente, centros satélite, tele-centros ou, na sua forma mais recente, em qualquer local, desde que conectado “telematicamente” com o empregador. Realce-se, a final, o recurso intensivo às tecnologias da informação e de comunicação para a execução da atividade, através de computadores com conexão à internet, de telefones da rede fixa ou móvel, entre muitos outros.

## Duração / Cessação

Na eventualidade de, no momento da transferência para regime de teletrabalho, o trabalhador se encontrar já vinculado à entidade empregadora, a duração inicial do contrato de teletrabalho não pode exceder três anos (ou o prazo estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho).

Nos primeiros 30 dias da execução do

contrato de prestação de trabalho em regime de teletrabalho, qualquer das partes pode denunciar o mesmo.

No caso de cessação do contrato para prestação subordinada de teletrabalho, o trabalhador deverá retomar a prestação de trabalho nas instalações da empresa e nos termos previamente acordados ou nos previstos em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

## Formalização do Contrato

À semelhança de outros modelos contratuais, como o contrato a termo, o exercício da atividade em regime de teletrabalho encontra-se sujeito à celebração de um contrato escrito, do qual devem obrigatoriamente constar um conjunto de elementos. De entre as referências legalmente exigidas, destacáramos o cargo ou as funções a desempenhar – com a menção expressa do regime de teletrabalho – e, bem assim, a identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o teletrabalhador, bem como a pessoa com quem este deve contactar no âmbito da prestação de trabalho.

## Propriedade dos Instrumentos de Trabalho

De acordo com o regime legal aplicável, presume-se que os instrumentos de trabalho respeitantes às tecnologias de informação e de comunicação utilizados pelo trabalhador são propriedade do empregador, que, por seu turno, deve assegurar a respetiva instalação e manutenção, bem como o pagamento das

inerentes despesas. Em contrapartida, o trabalhador deve observar as regras de utilização e funcionamento dos instrumentos de trabalho que lhe forem disponibilizados pelo empregador, não podendo dar-lhes um uso diverso daquele que se encontra subjacente ao cumprimento da sua prestação de trabalho (salvo acordo escrito em contrário).

#### **A Igualdade de Tratamento**

O trabalhador em regime de teletrabalho está abrangido pelos mesmos direitos e adstrito aos mesmos deveres que os demais trabalhadores da empresa, em particular, no que se refere (i) à formação e promoção ou carreira profissionais – o empregador deve proporcionar formação adequada sobre a utilização de tecnologias de informação e de comunicação – (ii) aos limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, (iii) às matérias de segurança e saúde no trabalho e (iv) à reparação de

danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional. Acresce que o empregador deve igualmente evitar o isolamento do teletrabalhador, podendo fazê-lo mediante a manutenção de contactos regulares entre o trabalhador, a empresa e os demais trabalhadores, nomeadamente, fazendo-o participar em reuniões e eventos sociais que organize.

#### **O Direito à Privacidade**

Atendendo à estreita conexão entre o domicílio pessoal do teletrabalhador e o respetivo local de trabalho que habitualmente se verifica neste âmbito, o Código do Trabalho veio expressamente impor à entidade empregadora o dever de respeito pela privacidade do teletrabalhador, dos tempos de descanso e repouso do respetivo agregado familiar e, ainda, o dever de lhe proporcionar boas condições físicas e psíquicas de trabalho. Assim, sempre que o trabalhador preste os seus serviços a partir do seu domicílio,

a visita do empregador ao local de trabalho apenas poderá ser realizada entre as 9 e as 19 horas, sempre com a assistência do teletrabalhador ou de pessoa por ele designada para o efeito.

#### **O Trabalhador Vítima de Violência Doméstica**

Este regime, previsto inovadoramente pelo Código do Trabalho de 2009, consubstancia-se na possibilidade de um trabalhador vítima de violência doméstica poder passar a exercer a sua atividade em regime de teletrabalho, desde que este se mostre compatível com a atividade profissional por si desempenhada. No entanto, o exercício deste direito depende do preenchimento cumulativo de dois requisitos. Por um lado, exige-se que o trabalhador tenha apresentado queixa-crime e, por outro lado, que tenha saído da casa de morada de família no momento em que se efetive a transferência para o regime de teletrabalho. \_\_\_\_\_

## **Caricaturas a partir de foto**

**RICARDO CAMPUS**.com



**Encomende já a caricatura do seu chefe ou do seu empregado do ano!**

**Mais informações:** [geral@ricardocampus.com](mailto:geral@ricardocampus.com)