

O regime jurídico do teletrabalho em Portugal

The legal regime of teleworking in Portugal

Mário Simões Barata¹

Sumário: Resumo; 1. Introdução; 2. Noção e modalidades; 3. Vantagens e Desvantagens; 4. Regime; 5. Conclusão; Bibliografia.

Resumo: Atualmente, ir para o trabalho pode não significar uma deslocação à unidade produtiva ou ao escritório do empregador. A prestação de trabalho pode desenvolver-se fora da empresa e com recurso às tecnologias de informação e de comunicação. Esta nova modalidade de trabalho que ocorre na área dos serviços e da produção intelectual é multifacetada e comporta benefícios e desvantagens para o trabalhador e para o empregador, bem como para a sociedade geral. Apesar de algumas críticas relativamente à redação de alguns preceitos, a legislação laboral portuguesa soube acompanhar e regular o fenómeno do teletrabalho.

Palavras chave: teletrabalho; tecnologias da informação; modalidades de trabalho.

Summary: Currently, going to work may not mean a trip to the production unit or the employer's office. The provision of work can be developed outside the company and using information and communication technologies. This new type of work that takes place in the area of services and intellectual production is multifaceted and entails benefits and disadvantages for the worker and the employer, as well as for the general society. Despite some criticism stemming from the wording of some precepts, Portuguese labour legislation has been able to monitor and regulate the phenomenon of teleworking.

Keywords: telework; information technologies; working arrangements.

¹ Doutor em Direito. Professor Adjunto do Instituto Politécnico de Leiria. Investigador do Instituto Jurídico da Portucalense (IJP). E-mail: mario.barata@ipleiria.pt

Recebido em: 10.02.2020
Aprovado em: 04.05.2020

Instituto Politécnico de Leiria
Portugal

Volume 1, Número 1,
Ano 1
2020

ISSN 2184-7487
Registado na Biblioteca
Nacional de
Portugal

1. Introdução

As sociedades pós-industriais marcadas por um forte progresso científico e tecnológico tem impactado uma das dimensões mais significativas da vida humana: o trabalho. Presentemente, ir para o trabalho pode não significar uma deslocação à unidade produtiva ou ao escritório do empregador. Por outras palavras, a prestação de trabalho pode desenvolver-se fora da empresa e com recurso às tecnologias de informação e de comunicação. Esta nova modalidade de trabalho que ocorre na área dos serviços e da produção intelectual é multifacetada e comporta benefícios e desvantagens para o trabalhador e para o empregador, bem como para a sociedade geral.² Perante esta realidade, o legislador viu-se forçado a disciplinar o teletrabalho. Em concreto, o regime jurídico do contrato de trabalho subordinado à distância (i.e., o teletrabalho) encontra-se vertido nos artigos 165º e seguintes do Código do Trabalho (CT). Contudo, a doutrina suscita várias questões conexas com este contrato de trabalho especial. Assim, este estudo visa analisar, de uma forma sucinta, o teletrabalho em Portugal.

2. Noção e modalidades

A doutrina recorta vários tipos de contratos de trabalho. Nesse sentido, Maria do Rosário Palma Ramalho defende que existem três tipos de contratos: contrato de trabalho comum; contratos de trabalho especiais; contratos de trabalho sujeitos a regras específicas. Em concreto, o contrato de teletrabalho subordinado é um contrato de trabalho especial, dada a sua especificidade.³

O legislador define o teletrabalho como “a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e comunicação” no Artigo 165º do CT. Esta noção comporta, de acordo com João Leal Amado, os dois elementos que caracterizam o teletrabalho: o elemento geográfico (i.e., o trabalho realizado à distância) e o elemento tecnológico (i.e., com recurso a tecnologias de informação e de comunicação).⁴

Diferentemente, António Monteiro Fernandes dá destaque às características da subordinação e da distância quando analisa a noção de teletrabalho. Assim, ao contrário do contrato de trabalho comum onde o empregador e trabalhador partilham o mesmo espaço, i.e., a relação laboral é presencial, o teletrabalho subordinado “organiza-se de modo que o empregador ou a chefia tem, em cada momento (de um horário de trabalho), a possibilidade de transmitir instruções, acompanhar diretamente a sua execução e realizar eventuais ações corretivas, sem que se acham na presença um do outro”.⁵

Contudo, a noção oferecida pelo legislador é alvo de críticas na doutrina. Nesse

2 O Professor João Leal Amado oferece os exemplos da banca, dos seguros, do jornalismo, da contabilidade, do marketing e da tradução como áreas onde o fenómeno do teletrabalho está em expansão. Ver AMADO, J. L. - Contrato de Trabalho: Noções Básicas, p. 121.

3 RAMALHO, M. R. P. - Tratado de Direito do Trabalho: Parte II – Situações Laborais Individuais, p. 105 e ss.

4 AMADO, Contrato de Trabalho, p. 121.

5 FERNANDES, A. M. - Contrato de Trabalho, p. 210.

sentido, Monteiro Fernandes considera que a expressão “tecnologias de informação e de comunicação” é débil e vaga. O autor sustenta que o significado do enunciado aponta para os domínios da informática e da eletrónica e afirma que estas “existem há muito, com distintas características e diferentes graus de sofisticação. A expressão não é, pois, inteiramente esclarecedora”.⁶

O teletrabalho apresenta de acordo João Leal Amado um “carácter multifacetado, assumindo diversas modalidades”.⁷ Nesse sentido, se atendermos ao critério geográfico, ou seja, o local onde o teletrabalho se desenvolve, estamos perante o chamado teletrabalho no domicílio e fora do mesmo. O primeiro representa a modalidade mais frequente de teletrabalho. No entanto, existe o chamado teletrabalho prestado num telecentro (i.e., uma estrutura partilhada por diversos trabalhadores sem relação entre si e ligados a diversas empresas). Para além deste, há o teletrabalho móvel ou nómada que é prestado através de instrumentos portáteis (por exemplo: smartphones e tablets) em qualquer lugar. Se considerarmos o critério comunicativo, ou seja, o tipo de ligação entre a entidade patronal e o trabalhador, a doutrina distingue entre o teletrabalho “on-line” e o teletrabalho “offline”. Todavia, aquele que interessa mais é, na opinião de Leal Amado, o teletrabalho “on-line” e em ambos os sentidos, dado a conexão permanente e a possibilidade de existir um diálogo entre o computador periférico do trabalhador e o computador central do empregador.⁸

3. Vantagens e desvantagens

A doutrina regista várias vantagens e desvantagens conexas com o teletrabalho consoante a perspetiva do trabalhador, do empregador ou da sociedade em geral.⁹

Em primeiro lugar, o teletrabalho elimina a despesa das deslocações para a (e da) empresa; diminui o “stress” laboral e proporciona um melhor aproveitamento do tempo; e facilita o acesso ao emprego por parte de pessoas com deficiência. Contudo, o teletrabalho comporta algumas desvantagens na perspetiva do trabalhador. Nesse sentido, a doutrina aponta para um maior isolamento de quem presta o trabalho; alguma diluição das fronteiras entre a vida profissional e a vida privada; e menor controlo em situações de ultrapassagem dos limites legais no que diz respeito ao tempo de trabalho.

Em segundo lugar, há vantagens e desvantagens do teletrabalho para a empresa ou o empregador. Assim, Ana Lambelho e Luisa Andias Gonçalves apontam para a redução de custos operacionais associados à deslocalização da atividade. A redução de custos estende-se também ao espaço necessário para acolher o trabalhador na empresa. Todavia, a prestação de trabalho no regime de teletrabalho implica um “menor controlo sobre a atividade do trabalhador”.¹⁰

6 Idem, p. 210.

7 AMADO, Contrato de Trabalho, p. 121.

8 Ver, AMADO, Contrato de Trabalho, p. 121 e 122.

9 A propósito desta questão ver AMADO, Contrato de Trabalho, p. 120 e 121; LAMBELHO, A.; GONÇALVES, L. A. - Direito do Trabalho: Da Teoria À Prática, p. 135; MELO, M. A. - Teletrabalho: um estudo comparado entre Portugal e Brasil sobre a transformação das relações de trabalho, p. 15 e ss.

10 LAMBELHO; GONÇALVES, Direito do Trabalho, p. 135.

Por último, os benefícios e os inconvenientes do teletrabalho poderão ser considerados na ótica da sociedade. Assim, a doutrina aponta para uma maior qualidade de vida, na medida em que haverá menos congestionamentos de trânsito, redução da poluição, e um menor consumo de energia. Para além destas vantagens associadas ao menor número de deslocações, os autores referem a possibilidade de requalificar determinadas zonas urbanas e uma diminuição da procura de terrenos com vista à construção de unidades fabris ou de escritórios.¹¹

4. Regime

O regime jurídico do teletrabalho trata as seguintes matérias: sujeito do contrato de trabalho; forma; instrumentos de trabalho; direitos individuais; privacidade; direitos coletivos.

Sujeito do contrato de trabalho: o trabalhador

O artigo 166º do CT visa responder à seguinte pergunta: quem pode trabalhar em regime de teletrabalho? A qualidade de teletrabalhador pode ser assumida por um trabalhador que já pertence à empresa (trabalhador interno) ou por um trabalhador especificamente recrutado para esse efeito (trabalhador externo). Contudo, o legislador tratou diferentemente estas hipóteses. Assim, o trabalhador externo pode exercer a sua atividade – teletrabalho originário - por um período determinado ou indeterminado. O contrato poderá ser igualmente modificado no sentido de o trabalhador passar a exercer a sua atividade de acordo com o regime dos demais trabalhadores da empresa (i.e., a lei permite a transição do trabalho externo para o trabalho interno). No entanto, o legislador foi mais cauteloso com os trabalhadores internos que passam a exercer a sua atividade em regime de teletrabalho. Por outras palavras, um trabalhador interno poderá passar a exercer a sua atividade no regime de trabalho externo. Esta modificação laboral só pode durar três anos e está dependente de um acordo entre a entidade empregadora e o teletrabalhador.¹² Contudo, a lei recortou uma hipótese onde não é necessário acordo. Trata-se da situação de trabalhador vítima de violência doméstica.¹³ Neste caso, o trabalhador tem o “direito potestativo à mudança para o regime de teletrabalho, caso este seja compatível com a atividade desempenhada”.¹⁴

Outra particularidade associada a esta hipótese – teletrabalho superveniente – prende-se com a denúncia. De acordo com o nº 2 do artigo 167º do CT qualquer das partes pode denunciar o contrato de teletrabalho durante os primeiros trinta dias da sua execução.

Forma

O contrato de trabalho em regime de teletrabalho está sujeito a forma escrita

11 Ver, AMADO, Contrato de Trabalho, p. 122.

12 Ver o nº 1 do Artigo 167º do Código do Trabalho.

13 Ver o nº 2 do Artigo 166º do Código do Trabalho.

14 LAMBELHO; GONÇALVES, Direito do Trabalho, p. 136.

nos termos do nº 5 do Artigo 166º do CT. Tal constitui uma exceção à regra da consensualidade vertida no artigo 110º daquele Código. Contudo, a lei esclarece que a forma escrita é exigida apenas para prova da estipulação do regime de teletrabalho”.¹⁵ Assim, a doutrina afirma que estamos perante uma formalidade ad probationem.¹⁶

A lei regula ainda o conteúdo do contrato quando identifica os elementos que deverão constar do contrato. De acordo com as alíneas a) a f) do nº 5 do artigo 166º do CT o contrato deve conter: “identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes”; indicação da atividade a prestar pelo trabalhador, com menção expressa do regime de teletrabalho, e correspondente retribuição”, “indicação do período normal de trabalho”; “se o período previsto para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho for inferior à duração previsível do contrato, a atividade a exercer após o termo daquele período”; “propriedade dos instrumentos de trabalho bem como o responsável pela respetiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização”; e a “identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador, bem como quem deve contactar no âmbito da prestação de trabalho”.

Instrumentos de trabalho

O dever de custódia é, de acordo com António Monteiro Fernandes, um dos deveres acessórios do trabalhador. Tal dever resulta do facto de que os instrumentos de trabalho não serem propriedade do trabalhador, mas adstritos pelo empregador. Contudo, tal pode não ser a realidade no teletrabalho. Esta situação levou à previsão de regras sobre a propriedade dos instrumentos de teletrabalho. Assim, na falta de estipulação no contrato a lei presume que os instrumentos de trabalho respeitantes à tecnologia de informação e de comunicação pertencem ao empregador. Ao empregador cabe igualmente a instalação, manutenção e pagamento das inerentes despesas de acordo com a parte final do nº 1 do artigo 168º do CT.

O legislador disciplinou igualmente o uso desses instrumentos, na medida em que estabelece que “salvo acordo em contrário, o trabalhador não pode dar os instrumentos de trabalho disponibilizados pelo empregador uso diverso do inerente ao cumprimento da sua prestação de trabalho”.¹⁷

Direitos individuais

No plano das relações individuais de trabalho, o legislador entendeu afirmar um princípio fundamental: igualdade de tratamento. Assim, nos termos do nº 1 do Artigo 169º do CT o “trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores”. Assim, o teletrabalhador tem direito à formação e promoção ou carreira profissional bem como limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho. Para além destas, o legislador afirma que o teletrabalhador tem direito à segurança e saúde no trabalho, bem como à reparação de danos emergentes de acidente ou doença profissional.

¹⁵ Ver o nº 7 do Artigo 166º do Código de Trabalho.

¹⁶ Ver LAMBELHO; GONÇALVES, Direito do Trabalho, p. 136.

¹⁷ Ver o nº 3 do artigo 168º do Código do Trabalho.

No quadro do desenvolvimento dos deveres acessórios do empregador, o legislador prestou particular atenção ao dever de formação no âmbito do teletrabalho. Assim, o n.º 2 do mesmo preceito impõe um dever à entidade empregadora de proporcionar, em caso de necessidade, uma “formação adequada sobre a utilização de tecnologias de informação e de comunicação inerentes ao exercício da respetiva atividade”.

Por fim, o empregador deve evitar o isolamento do trabalhador.¹⁸ Para tanto o legislador impôs ao mesmo, nas palavras de João Leal Amado, um “dever secundário específico” quando prevê contactos regulares com a empresa e com os demais trabalhadores.¹⁹

Privacidade

A questão da privacidade no teletrabalho assume uma relevância especial dado que o trabalhador, na maior parte dos casos desta modalidade de trabalho, desempenha funções em casa. Consequentemente, o legislador entendeu introduzir algumas regras específicas.²⁰ Desta forma, o empregador tem que respeitar a privacidade do teletrabalhador, os tempos de descanso e de repouso da família. Nesse sentido, o empregador pode visitar o teletrabalhador em casa. Contudo, tais visitas, destinadas ao controlo da atividade laboral e à verificação dos instrumentos de trabalho, só podem ser efetuadas entre as 9 e as 19 horas.

Outra questão associada ao exercício de funções no domicílio prende-se com a obrigação da entidade patronal em proporcionar boas condições de trabalho. A doutrina crítica a redação do preceito. Deste modo, António Monteiro Fernandes afirma “que este enunciado legal causa alguma perplexidade. Se o local de trabalho está, por definição, fora da esfera do domínio do empregador, entende-se mal que este deva cuidar do ambiente físico de trabalho. Já quanto às condições psíquicas de trabalho parece poder encontrar-se utilidade no preceito, tendo em conta as características do teletrabalho e as formas de pressão psicológica que ele pode comportar”.²¹

Direitos coletivos

Por fim, o legislador não esqueceu a dimensão coletiva do trabalho.²² Assim, o trabalhador tem o direito de se candidatar às estruturas de representação coletiva; o direito de utilizar as tecnologias de informação e de comunicação para o exercício de direitos coletivos, nomeadamente o direito de reunião e o direito de receber informação por parte das estruturas representativas dos trabalhadores (i.e., os sindicatos).

5. Conclusão

Em suma, o contrato de teletrabalho subordinado é um contrato de trabalho

18 Ver o n.º 3 do Artigo 169.º do Código do Trabalho.

19 AMADO, Contrato de Trabalho, p. 123.

20 Ver o Artigo 170.º do Código do Trabalho.

21 FERNANDES, Direito do Trabalho, p. 211, n. 67.

22 Ver o Artigo 171.º do Código do Trabalho.

especial, em virtude da sua especificidade. O legislador sujeitou-o a forma escrita e regula com pormenor os sujeitos que podem celebrar o mesmo. Para além destas questões conexas com a forma e o teletrabalho originário, bem como superveniente, as normas que regulam o teletrabalho disciplinam os direitos individuais, a propriedade dos instrumentos de trabalho, a privacidade e os direitos coletivos. Apesar de algumas críticas relativamente à redação de alguns preceitos, a legislação laboral portuguesa soube acompanhar e regular o fenómeno do teletrabalho.

Bibliografia

AMADO, João Leal – Contrato de Trabalho: Noções Básicas. Coimbra: Almedina, 2016. ISBN 978-972-40-6736-0

FERNANDES, António M. - Direito do Trabalho, 18ª edição. Coimbra: Almedina, 2017. ISBN 978-972-40-6999-9

LAMBELHO, Ana; GONÇALVES, Luísa Andias – Direito do Trabalho: Da Teoria à Prática. Lisboa: Rei dos Livros, 2017. ISBN 978-989-8823-48-9

MELO, Marcella Alves de – Teletrabalho: um estudo comparado entre Portugal e Brasil sobre a transformação das relações de trabalho [texto policopiado]. Porto: [s. n.], 2018. Dissertação de mestrado.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma – Tratado de Direito do Trabalho: Parte II – Situações Laborais Individuais, 6ª edição. Coimbra: Almedina, 2016. ISBN 978-972-40-6814-5.