

Linhas gerais do regime do teletrabalho

O Código do Trabalho instituiu o teletrabalho, uma forma de exercício da actividade profissional subordinada que rompe com o protótipo tradicional em que o trabalho é desempenhado no local da empresa do empregador. Conheça em pormenor o que deve conter um contrato, bem como, alguns dos direitos e deveres dos teletrabalhadores.

Por Hugo Vargas Carolino

Com o objectivo de flexibilizar o modo como o trabalho prestado a terceiro é executado, em simultâneo com a necessidade de adaptar o ordenamento jurídico a modelos já instituídos noutros países, o Código do Trabalho veio originalmente prever o instituto do teletrabalho. Trata-se de uma forma de exercício da actividade profissional subordinada que rompe com o protótipo tradicional em que o trabalho é desempenhado no local da empresa do empregador.

Esta regulamentação do teletrabalho poderia, em princípio, ser dispensada, deixando-se a liberdade às partes para a auto-regulação dos direitos e obrigações que pretendam estabelecer entre si. Todavia, não se pode perder de vista que o elemento marcante do Direito do Trabalho toma como desígnio a necessidade de assegurar por via legislativa uma mais adequada protecção dos interesses do trabalhador, encarado como elo mais fraco no vínculo laboral, desde logo pela sua presumível maior dependência económica em contraste com o empregador. A modalidade do teletrabalho (ou trabalho à distância) encontra-se prevista, não como um instituto estruturalmente descaracterizador do regime jurídico do trabalho efectuada nos moldes tradicionais, mas antes como figura com alguns elementos distintivos, resultantes da agregação cumulativa de dois principais elementos: por um lado, o local onde se efectua a prestação e, por outro, o tipo dos instrumentos de trabalho usados.

Temos assim que, nos termos do art. 233.º do Código do Trabalho (CT), se considera teletrabalho «a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa do empregador, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.»

Como principal denominador comum entre o tradicional contrato de trabalho e o teletrabalho permanece a subordinação jurídica – o que, a não acontecer, desfigura o vínculo laboral numa mera prestação de serviços – traduzindo-se na circunstância do empregador exercer o poder de direcção, com a correspondente submissão do trabalhador às ordens e orientações dadas directamente por aquele ou pelo respectivo superior hierárquico ou, por outras palavras e de acordo com a preceituado no art. 150.º do CT, na competência/prerrogativa do empregador fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, balizada pelos limites decorrentes do próprio contrato e das normas que lhe são aplicáveis. Conforme referido, o local onde a prestação laboral se efectua é um primeiro elemento específico no teletrabalho. As normas de aplicação genérica previstas no CT prescrevem que o trabalhador deve, em princípio, realizar a sua prestação no local de trabalho contratualmente definido, sem prejuízo do regime da mobilidade geográfica e da possibilidade de transferência temporária, conforme consagrado nos artigos 315.º e seguintes do Código. Sendo o local de trabalho na esmagadora maioria dos casos nas instalações da empresa do empregador, o

Direito



Hugo Vargas Carolino
• Jurista

quadro normativo do teletrabalho, diferentemente, assume como particularidade a habitualidade - embora não exclusividade - da prestação laboral ser realizada fora da empresa.

Contrato de teletrabalho

O outro elemento caracterizador do teletrabalho prende-se com a especificidade dos meios de trabalho usados na actividade, incorporando tecnologias de informação e de comunicação. Trata-se de um conceito que, não sendo rigoroso quanto ao seu mais exacto conteúdo, permite concluir que se hão-de compreender nele os computadores pessoais e toda a gama de serviços a que o uso destes permite aceder (*v.g.* Internet, e-mail).

Quanto às menções que a lei determina deverem constar do contrato de teletrabalho, o Código identifica as seguintes:

- a) identificação dos contraentes;
- b) cargo ou funções a desempenhar, com menção expressa do regime de teletrabalho;
- c) duração do trabalho em regime de teletrabalho;
- d) actividade anteriormente desempenhada pelo teletrabalhador ou, não estando este ainda vinculado ao empregador, aquela que exercerá aquando da cessação do trabalho em regime de teletrabalho, se for essa a intenção das partes;
- e) propriedade dos instrumentos de trabalho a utilizar pelo teletrabalhador, bem como a entidade responsável pela respectiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização;
- f) identificação do estabelecimento ou departamento da empresa ao qual deve reportar o teletrabalhador;
- g) identificação do superior hierárquico ou de outro interlocutor da empresa com o qual o teletrabalhador pode contactar no âmbito da respectiva prestação laboral.

Não sendo cumprida a forma escrita legalmente imposta, o CT dispõe que o acordo meramente verbal de teletrabalho não tem validade, ficando, consequentemente, sujeito ao regime do trabalho comum. Idêntico efeito encontra-se previsto para a hipótese em que, não obstante o contrato assumir a forma escrita, não constem do mesmo o car-

go ou funções a desempenhar, com menção expressa do regime de teletrabalho.

Para as situações de pré-existência de um contrato de trabalho, mas em que as partes queiram supervenientemente optar pela sua adaptação ao teletrabalho, poderão fazê-lo por acordo escrito, que não poderá estabelecer um prazo inicial superior a três anos – que pode ser modificado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho -, findo o qual o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho caso não pretenda manter aquele regime.

Sem prejuízo do prazo máximo indicado, o CT prevê ainda que, aquando da introdução do regime do teletrabalho num contrato prévio, seja aplicado o período experimental de 30 dias por via do qual o acordo pode cessar por decisão unilateral de qualquer das partes, empregador ou trabalhador.

Direitos do teletrabalhador

Ciente da eventual possibilidade que o teletrabalho gera na desvirtuação da natureza laboral do vínculo, uma vez que o local da prestação não é a empresa, o legislador estabelece que o teletrabalhador goza dos direitos e obrigações dos demais trabalhadores relativamente à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho.

Sobre a formação e promoção profissionais - a primeira indutora da segunda - visa-se principalmente incrementar a competitividade da empresa e a valorização e actualização de conhecimentos do trabalhador, para o que o empregador deve, entre outras matérias, garantir um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador em acções adequadas às suas qualificações, a desenvolver por iniciativa da empresa ou através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador, enquanto este, paralelamente, deve participar de modo empenhado nas acções de formação profissional facultadas. Ainda quanto à promoção profissional a lei pretende impedir a discriminação do teletrabalhador, devendo o empregador, entre outros aspectos, procurar atribuir-lhe as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional, re-

conhecendo-lhe o direito à percepção de diuturnidades quando devidas.

Consagra-se, igualmente, a imposição legal do trabalhador à distância ter asseguradas condições de serviço idênticas às dos restantes, merecendo aqui referência o princípio geral identificado no art. 149.º do CT, onde se determina que a actividade laboral deve compatibilizar-se com a vida familiar do trabalhador. Significa isto que o empregador não pode, nem deve, arriando-se no regime de teletrabalho, prejudicar a vivência do trabalhador no âmbito do agregado familiar, particularmente em períodos do dia comumente reconhecidos como inerentes à vivência familiar.

Neste âmbito específico, o CT impõe para os casos de teletrabalho efectuado no domicílio do trabalhador que as visitas do empregador a esse local apenas tenham por objecto o controlo da actividade laboral, bem como dos respectivos equipamentos, podendo ser efectuadas somente entre as 9 e as 19 horas, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada.

Instrumentos de trabalho e deveres vários

Relativamente aos utensílios indispensáveis ao desempenho da actividade, o legislador do CT entendeu por bem estabelecer que, não estando especificamente previsto no contrato, se presume que os instrumentos de trabalho utilizados pelo teletrabalhador no manuseamento de tecnologias de informação e de comunicação, constituem propriedade do empregador; devendo este, em conformidade, diligenciar pela devida instalação e manutenção, incluindo o pagamento ou ressarcimento das despesas inerentes, tais como de electricidade e telefónicas. Trata-se, porém, de uma presunção que, por assim ser, admite que o teletrabalhador demonstre o contrário, ou seja, que não obstante a preterição de qualquer disposição contratual sobre a matéria, os utensílios são sua propriedade (por exemplo, factura de aquisição do material).

Paralelamente, no que respeita às regras de utilização e funcionamento dos equipamentos e instrumentos de trabalho que lhe forem disponibilizados, o teletrabalhador não lhes pode dar utilização diferente da inerente ao cumprimento da sua prestação de trabalho. O CT, todavia, admite a previsão de acordo em sinal contrário.

O objectivo de equiparar no essencial o estatuto do teletrabalhador ao dos demais que prestam a sua actividade nos moldes tradicionais é ainda patenteado em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Efectivamente, neste âmbito o CT impõe ao empregador o ónus de definir e executar uma política de segurança, higiene e saúde que abranja os teletrabalhadores, para o que o empregador deve proporcionar, designadamente, a exclusão dos efeitos nocivos de tarefas monótonas, a realização de exames médicos periódicos e o fornecimento de equipamentos de protecção visual.

Em contrapartida, o trabalhador à distância deve, tal como os demais, zelar pela sua segurança e saúde (e pela de outras pessoas que possam ser prejudicadas pelas suas acções e omissões na actividade), comunicar imediatamente ao empregador avarias e deficiências detectadas quando susceptíveis de provocar um dano, utilizar devidamente e de acordo com as instruções dadas os instrumentos colocados à sua disposição, etc.

O teletrabalhador está sujeito aos limites máximos do período normal de trabalho diário e semanal aplicáveis aos trabalhadores que não exercem a sua actividade nesse regime, ou seja, oito horas por dia e 40 horas semanais.

Relativamente à isenção de horário de trabalho, o CT contempla-a também como passível de aplicação ao teletrabalhador, enquadrado naquilo que o art. 177.º identifica como «exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem dependência de controlo imediato da hierarquia do empregador.»

Por último, e dentro da qualificação de “Deveres secundários”, estabelece-se que o empregador deve proporcionar ao teletrabalhador formação específica para efeitos de utilização e manuseamento das tecnologias de informação e de comunicação necessárias ao exercício da respectiva prestação laboral, bem como uma proximidade regular com a empresa e demais trabalhadores.

Do lado do teletrabalhador, a lei impõe-lhe como dever secundário, a guarda de segredo relativo às informações e *know how* transmitido pelo empregador. ★

(Texto recebido pela CTOC em Agosto de 2006)