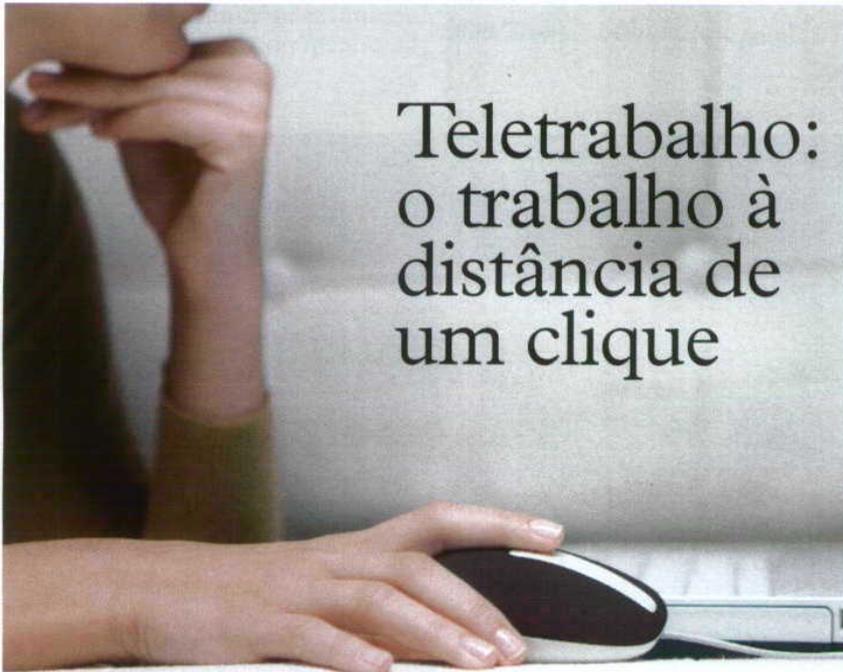



D DIREITO DO TRABALHO: NAS TEIAS DA LEI


MANUEL ANTÓNIO MENDES
Advogado do Departamento de Direito
do Trabalho da SRS Advogados
manuel.mendes@srslegal.pt

Com o patrocínio:



Teletrabalho: o trabalho à distância de um clique

Introdução

Se existe no Direito do Trabalho alguma figura intrinsecamente ligada às novas tecnologias, essa é, por excelência, o teletrabalho. Apesar de “apenas” ter sido regulamentado no Código do Trabalho de 2003, o teletrabalho, que teve a sua génese na década de 1970, conhece actualmente proeminente importância, em grande parte impulsionado pela evolução vertiginosa dos meios tecnológicos de informação e comunicação e pela necessidade das empresas em reduzir custos fixos, bem como dotar a sua estrutura (física e humana) de uma maior flexibilidade.

O teletrabalho

Entre as várias modalidades de contrato de trabalho, o Código do Trabalho prevê expressamente o teletrabalho, definindo-o como a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação. Assim, desta noção, destaca-se que, juridicamente, o teletrabalho é caracterizado pela prestação de uma actividade laboral subordinada, isto é, realizada sob as ordens e direcção do empregador, demarcando-se assim, por exemplo, de situações caracterizadas pelo desenvolvimento de uma actividade em regime de prestação de serviços.

Trata-se ainda de uma actividade laboral habitualmente prestada fora da empresa, ou seja, remotamente, a distância, apontando-se como exemplo mais frequente o domicílio do trabalhador, embora sejam identificáveis igualmente outros locais, nomeadamente centros-satélite, telecentros ou, na sua forma mais recente, em qualquer local, desde que conectado telematicamente com o empregador.

Realce-se, afinal, o recurso intensivo às tecnologias da informação e de comunicação para a execução da actividade, através de computadores com conexão à Internet, de telefones da rede fixa ou móvel, entre muitos outros.

Formalização

O exercício da actividade em regime de teletrabalho está sujeito à celebração de um contrato escrito, do qual devem constar um conjunto de indicações e de entre as quais se destaca o cargo ou funções a desempenhar, com menção expressa do regime de teletrabalho.

Propriedade dos instrumentos de trabalho

A lei faz presumir que os instrumentos de trabalho que digam respeito a tecnologias de informação e de comunicação utilizados pelo trabalhador pertencem ao empregador,

que deve assegurar as respectivas 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 em contrário).

A igualdade de tratamento

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 profissionais (o empregador deve proporcionar formação adequada sobre a utilização de tecnologias de informação e de comunicação); (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 deve ainda 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

O Código do Trabalho impõe ainda ao empregador o respeito pela privacidade do teletrabalhador, dos tempos de descanso e repouso da sua família, bem como proporcionar-lhe 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, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada.

O trabalhador vítima de violência doméstica

Trata-se de uma novidade introduzida pelo Código do Trabalho de 2009, que se consubstancia na possibilidade de um trabalhador vítima de violência doméstica poder passar a exercer a sua actividade em regime de teletrabalho, desde que este seja compatível com a actividade por si desempenhada. O exercício deste direito exige 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. 