

© Maria Regina Gomes Redinha

TELETRABALHO
Anotação aos artigos 233º a 243º do Código do Trabalho de 2003

SECÇÃO IV
Teletrabalho

Artigo 233.º
Noção

Para efeitos deste Código, considera-se 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.

I – O instituto do teletrabalho subordinado tem pela primeira vez consagração legal, pelo que nenhum dos artigos tem correspondência na legislação revogada pelo Código. A arquitectura do regime jurídico aqui introduzido acompanha de muito perto quer a sistematização e alinhamento, quer o conteúdo do *Acordo Quadro Europeu sobre o Teletrabalho*, de 16 de Julho de 2002, que, depois de definir o teletrabalho subordinado, também enuncia o seu carácter voluntário, regulamentando as condições de trabalho, a protecção de dados, a salvaguarda da privacidade, os equipamentos, aspectos de saúde e segurança, a organização do trabalho, a formação profissional e, por fim, os direitos colectivos do trabalhador.

II – O fenómeno do teletrabalho, apesar de uma relevância social que se estende já por cerca de três décadas, tem ainda contornos bastante indefinidos e constitui ainda, quando exercido subordinadamente, uma modalidade “atípica” de emprego. Ou seja, uma relação laboral que, independentemente da tipicidade do seu regime jurídico, se desenvolve sem algum(s) dos caracteres da relação paradigmática de emprego: relação de trabalho subordinado, prestado a um único empregador, a tempo completo, nas instalações da empresa ou em local determinável em sua função, num horário de trabalho invariável e fixo, etc. Para uma perspectiva da evolução e desenvolvimento do teletrabalho, bem como para descrição das suas vantagens e inconvenientes para trabalhadores, empregadores e na macroeconomia, REDINHA, Maria Regina. (2001).

Do ponto de vista da conformação da relação de trabalho, as características mais ostensivas são a flexibilidade proporcionada à execução temporal e espacial da prestação, que através do teletrabalho se deslocaliza e desmaterializa.

A expressão social e económica desta nova forma de trabalhar, designadamente em Portugal, é modesta, quer em termos quantitativos quer qualitativos.

III – A designação “teletrabalho”, mesmo se tomada na acepção jurídica, não é unívoca e invoca indistintamente o teletrabalho independente e o teletrabalho subordinado. Ora, este artigo recorta apenas a noção de teletrabalho prestado sob autoridade e direcção de outrem, e com isso delimita o campo de aplicação do Código neste domínio a esta forma de actividade.

Das inúmeras definições de teletrabalho, o legislador elegeu como elementos estruturantes da noção de teletrabalho subordinado a prestação habitual de trabalho fora das instalações da empresa do empregador e o recurso a tecnologias de informação e de comunicação. Isto é, faz assentar a noção na possibilidade da distanciação física dos sujeitos da relação laboral conseguida através do recurso a

© Maria Regina Gomes Redinha

tecnologias de informação e de comunicação, também designadas por meios telemáticos. Estes dois vectores da noção são, por conseguinte, de verificação cumulativa.

i) Prestação de trabalho habitualmente fora da empresa do empregador:

O preenchimento deste conceito indeterminado suscita alguma dificuldade perante a crescente plurilocalização da prestação de trabalho na economia terciária ou com processos produtivos descentrados. Com efeito, pelo seu próprio modo de ser, inúmeras actividades pressupõem uma actividade em local não situado nas instalações da entidade empregadora, é o caso, em geral, das prestações de serviços que implicam deslocação do trabalhador para o espaço físico da empresa cliente.

Aqui exige-se que a prestação de trabalho decorra em local exterior à localização da empresa do empregador e que, além disso, que tal aconteça com carácter de habitualidade e regularidade ao longo da execução do contrato de trabalho. O teletrabalho pressupõe, pois, a separação geográfica entre o local de execução da prestação e o local, principal ou descentralizado, da organização empresarial ou de acolhimento físico do processo produtivo. Tal separação geográfica pode não ser permanente, admitindo-se a combinação ou alternância de períodos de permanência na empresa com períodos de trabalho no seu exterior, desde que estes últimos tenham preponderância quantitativa e qualitativa sobre os primeiros, como resulta da exigência da sua habitualidade.

Coloca-se, então, a questão de determinar se o teletrabalho prestado num centro satélite (unidade física apartada da localização central da empresa, cuja propriedade e exploração cabe ao empregador, e onde vários trabalhadores partilham o espaço, infraestruturas e equipamento necessários à prossecução da actividade laboral – para descrição das modalidades organizacionais do teletrabalho, cfr. REDINHA, Maria Regina. (2001).). Numa perspectiva técnico-jurídica o centro satélite, por vezes também designado por telecentro, embora imprecisamente, faz parte do complexo das “instalações da empresa”, uma vez que é propriedade da entidade empregadora e é por esta explorado e gerido. Porém, por definição, o centro satélite é uma unidade descentrada, afastada do núcleo principal da empresa, sem outra vida que não seja a que o acolhimento dos teletrabalhadores proporciona. A prestação de teletrabalho neste modelo organizativo não difere, por conseguinte, da prestação no domicílio do trabalhador, num centro comunitário ou até num sistema itinerante ou móvel, sem referência a local fixo e determinado, não existindo qualquer razão para um tratamento diferenciado baseado apenas na titularidade jurídica do direito de propriedade sobre as instalações.

A indagação interpretativa acerca dos centros satélites demonstra com clareza a necessidade de um entendimento lato do que seja a prestação de trabalho habitualmente fora da empresa do empregador. “Fora da empresa do empregador”, na economia do preceito significa o afastamento habitual do polo organizativo e dos diversos locais de desenvolvimento da actividade empresarial, no caso, v.g., de organizações com pluralidade de estabelecimentos ou a prestação em local pertença do empregador, mas desprovido de outra funcionalidade que não seja a de acolher teletrabalhadores.

Por outro lado, com este requisito excluem-se, portanto, da noção de teletrabalho as situações que importam actividades fora da empresa, mas apenas de forma esporádica ou transitória, ou aquelas que combinem a prestação de actividade fora e dentro da empresa, mas nas quais a actividade desenvolvida noutro local que não a empresa seja apenas incidental ou irregular.

A referência à empresa do empregador não tem por finalidade restringir o âmbito de aplicação do regime do teletrabalho ao contexto empresarial, excluindo, por exemplo, empregadores que exerçam profissões liberais a título individual ou associações e fundações. Trata-se, tão só, de, a benefício da expressividade literal, tomar, elipticamente, a espécie mais frequente e emblemática pelo género informe.

ii) Prestação realizada através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação:

Na execução da prestação o trabalhador tem que utilizar de forma intensiva tecnologias de informação e de comunicação. Os instrumentos de trabalho têm aqui um papel qualificador na delimitação da noção operativa deste artigo, o que constitui uma inovação no ordenamento jurídico-laboral. Normalmente, é o objecto da actividade desenvolvida que determina e justifica uma disciplina especial ou particular para certas relações de trabalho, é assim no trabalho desportivo ou no portuário por exemplo; em

© Maria Regina Gomes Redinha

situações menos frequentes é a própria conformação do vínculo contratual que exige o afastamento do regime comum, como no caso do trabalho temporário.

O teletrabalho pressupõe a utilização de meios tecnológicos de informação ou comunicação qualquer que seja a sua natureza, referindo-se esta terminologia na sua aceção comum, fundamentalmente, aos sistemas tecnológicos de transporte de dados, englobando tanto os equipamentos como os serviços a que por seu intermédio é possível aceder: computadores, particularmente na sua ligação em rede, internet, telefones da rede fixa ou móvel, faxes, comunicação *wireless* e *GPS (Global Positioning System)*. Não se requer para caracterização do fenómeno a utilização conjunta de meios de informação e de comunicação. A prestação pode ser realizada com recurso exclusivo a tecnologias informáticas, como será o caso de operadores de dados, ou por intermédio apenas de tecnologias de comunicação, por exemplo, operador de centro de atendimento telefónico (*call centers*).

Face à desmaterialização progressiva da actividade económica, cada vez mais o trabalho se efectua com recurso a estas tecnologias, daí que só avulte o peso qualificador quando a sua utilização seja intensiva, isto é não revista carácter incidental ou acessório relativamente ao conteúdo funcional da prestação de trabalho, antes seja o principal modo de desempenho da actividade. Contudo, não é imprescindível que a utilização de meios telemáticos seja exclusiva, basta que se possa considerar dominante no modo de efectuar a prestação.

A conjugação dos dois elementos desta noção possibilita que o peso e função do local e tempo de trabalho se esbatam e, por consequência, percam importância relativa enquanto índices qualificadores da (in)existência de subordinação jurídica, em detrimento de “novos” índices, tais como o tipo e a duração da ligação em rede, ou da recuperação de índices “menores”, como a propriedade dos instrumentos de trabalho.

III – O teletrabalho, tal como aqui se desenha, é uma variante da relação de trabalho compatível com qualquer modelação do vínculo contratual: contrato de trabalho de duração indeterminada, contrato de trabalho a termo, contrato a tempo parcial ou contrato de trabalho temporário. Nas três últimas hipóteses, perante o problema da articulação da pluralidade de regimes particulares a solução passa pelo preenchimento cumulativo dos respectivos requisitos materiais e formais de validade.

IV – Esta noção fluida de teletrabalho comporta as modalidades profissionais, organizacionais e funcionais mais características desta figura.

Com efeito, quaisquer profissões podem ser exercidas sob a forma de teletrabalho, desde que o objecto da actividade não implique a criação, manipulação ou transporte corpóreo de bens. O teletrabalho adapta-se a tarefas intangíveis, sobretudo aquelas que se traduzem na elaboração, tratamento ou transmissão de dados, informações orais, escritas ou visuais e símbolos. Motivo pelo qual os sectores preferenciais de actuação são as telecomunicações, a banca, a criação e desenvolvimento de produtos informáticos, o *design* e a contabilidade.

Numa perspectiva organizacional que toma por critério a (des)localização da prestação, além dos centros satélites, referidos no ponto II, temos, como modalidade mais divulgada e de certo modo prototípica, o teletrabalho no domicílio do trabalhador, a utilização de centros comunitários (*telecottages*) – estrutura comum a várias organizações ou profissionais, partilhada por teletrabalhadores vinculados a vários empregadores e até teletrabalhadores independentes – ou o teletrabalho móvel, modalidade na qual verdadeiramente não existe um centro fixo de localização da prestação de trabalho que é realizada a partir de das instalações de clientes, de fornecedores ou em trânsito, com ou sem deslocações periódicas à empresa.

Por seu turno, a tipologia das ligações telemáticas entre o computador periférico afectado ao posto de teletrabalho e o computador central permite descortinar a intensidade do controlo exercido sobre o trabalho. A ligação *offline* - sem conexão, permanente ou intermitente, entre os computadores periférico e matricial - permite, indubitavelmente, uma fiscalização e direcção menos persistente da prestação do que a ligação *one way* – conexão num único sentido – ou a ligação *online* – conexão em tempo real entre o posto terminal e central.

© Maria Regina Gomes Redinha

V – O presente artigo ocupa-se, tão somente, do teletrabalho dependente, isto prestado sob a autoridade e direcção de outrem. De fora ficam, pois, o teletrabalho objecto de exploração empresarial, v.g., teleempresa (ou empresa de trabalho à distância, cuja actividade se resolve na oferta de produtos imateriais através da internet, sem contacto físico com os clientes) e o teletrabalho autónomo, nomeadamente no quadro de um contrato de prestação de serviço ou de empreitada.

A modelação jurídico-contratual do teletrabalho, contudo, comporta ainda um *tertium genus* entre autonomia e dependência: a prestação de teletrabalho no domicílio, sem subordinação jurídica, mas com dependência económica do trabalhador. Ao invés do que acontecia na legislação anterior à entrada em vigor do Código, a esta modalidade de teletrabalho é aplicável o regime do trabalho no domicílio, contido agora nos arts. 13º do CT e 14º e ss. da RCT. No entanto, as restantes variantes organizacionais de teletrabalho exercidas sem subordinação jurídica, mas com dependência económica, têm apenas a cobertura geral do art. 13º CT.

VI – Na literatura nacional, cfr. para maior desenvolvimento, REDINHA, Maria Regina. (2001). DRAY, Guilherme. (2002). 261. (2004). 377. RAMALHO, Rosário. (2003). 195. e ainda, BETZ, Fritz. *Deployment of Telework in European Public Administrations*. Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e Trabalho. (1999).

Artigo 234.º

Formalidades

1 - Do contrato para prestação subordinada de teletrabalho devem constar as seguintes indicações:

- 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 antes exercida pelo teletrabalhador ou, não estando este vinculado ao empregador, aquela que exercerá aquando da cessação do trabalho em regime de teletrabalho, se for esse o caso;
- 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.

2 - Não se considera sujeito ao regime de teletrabalho o acordo não escrito ou em que falte a menção referida na alínea b) do número anterior.

I – Artigo inovador que regulamenta o art. 103º, nº. 1, al. b), do CT, do qual constitui um desenvolvimento concretizador.

II – O contrato para prestação de teletrabalho é um contrato formal – art. 103º, nº. 1, al. b), CT. O âmbito da forma legal tem o conteúdo mínimo descrito nas alíneas a) a g) do nº. 1, o que significa a obrigatoriedade de incluir todas estas menções no conteúdo do documento escrito.

Do elenco de formalidades exigidas prevalece em importância a indicação do cargo ou funções a desempenhar pelo trabalhador, com expressa referência ao regime de teletrabalho.

A indicação do cargo ou funções a desempenhar satisfaz-se com remissão precisa para a categoria funcional legalmente ou contratualmente estabelecida, desde que a sua designação seja dotada de suficiente

© Maria Regina Gomes Redinha

capacidade identificadora e delimitadora das funções cujo desempenho pode ser exigido ao trabalhador, ou ainda através da descrição completa das tarefas *in obligatio*. Ou seja, a menção é feita por referência a uma fórmula, no primeiro caso, ou por enunciado compreensivo, no segundo, devendo em qualquer hipótese permitir identificar com exactidão o objecto da prestação de trabalho. Assim, se o trabalhador não desempenhar a sua actividade exclusivamente como teletrabalhador, combinando a execução da prestação nos moldes tradicionais com a utilização de meios tecnológicos que permitem a sua não presença nas instalações da empresa, o conteúdo funcional das tarefas que lhe são cometidas em cada uma das modalidades deve constar sem ambiguidade do documento. Obviamente, esta combinação só será relevante para aplicação da disciplina desta Secção, desde que os requisitos da noção operativa do artigo anterior estejam preenchidos e, por consequência, desde que o teletrabalho seja preponderante e qualificador do modo de execução da prestação laboral.

Além do cargo ou funções é ainda exigida expressa referência ao regime de teletrabalho. Por referência expressa entende-se a inviabilidade de presumir ou deduzir a sujeição a este regime apenas pela indicação do cargo ou funções a exercer pelo trabalhador. Trata-se de formalidade destinada a assegurar o inequívoco conhecimento de que o contrato fica sujeito a um regime particular uma vez que o teletrabalho tem especificidades que podem influir negativamente tanto no estatuto do trabalhador como nas condições de trabalho. Também aqui se houver lugar para a cumulação de funções tradicionais com o teletrabalho, deve sem ambiguidade poder ser determinado o *quantum* daquelas que são exercidas segundo este último sistema.

III – A alínea c) inclui no âmbito formal uma menção resultante da flexibilidade associada a esta figura. Com efeito, uma das vantagens *commune* atribuídas ao teletrabalho é a plasticidade espacial e temporal que proporciona.

Ao exigir-se a definição da duração do trabalho em regime de teletrabalho vai pressuposta a possível não coincidência entre a duração temporal do teletrabalho e a duração do vínculo jurídico-laboral. Deste modo, se a duração prevista para a prestação de teletrabalho é inferior à vigência do contrato, seja porque se trata de contrato a termo, seja porque se trata de contrato de duração indeterminada no qual a prestação de teletrabalho é ela própria sujeita a termo suspensivo ou resolutivo, haverá que indicar precisamente a duração do teletrabalho, com alusão à data do seu início e do seu termo. Por identidade razão, se ao longo da vigência do contrato se sucederem períodos de teletrabalho e de trabalho na empresa, também haverá que, com clareza conhecer a sua duração e intermitência dos períodos, pelo menos através do critério da sua fixação.

Qualquer que seja a variação temporal do teletrabalho na moldura do vínculo, porém, para que a exigência desta formalidade seja cumprida, no documento que titula o contrato é necessário que a duração total da prestação em regime de teletrabalho seja determinada ou determinável.

IV – A alínea d) do n.º 1 prevê a formalidade exigida para a eventual transição entre o regime comum e o regime de teletrabalho, em qualquer dos sentidos. Estando, por conseguinte, implícita a aplicabilidade integral deste artigo também ao acordo referido no n.º 1 do artigo 235.º.

V – O teor da alínea e) encontra a sua maior acuidade no teletrabalho no domicílio, porquanto é nesta modalidade que se suscitam as maiores dificuldades na delimitação da fronteira entre encargos domésticos e profissionais. No entanto, em todas as outras variantes organizacionais há igualmente vantagem em estabelecer a propriedade e responsabilidade pela manutenção e apetrechamento do posto de trabalho.

Demais, a propriedade dos instrumentos de trabalho tem ainda valor indiciário significativo na determinação da natureza subordinada ou independente da prestação de teletrabalho. Cfr. anotação ao art. 238.º.

VI - As duas últimas menções obrigatórias têm por finalidade contornar aquele que é, porventura, o maior inconveniente psicossocial do teletrabalho: o isolamento e desenraizamento do trabalhador de uma colectividade de trabalho. Com relação a este desiderato, cfr. anotação ao art. 243.º.

VII – O disposto neste artigo não prejudica o dever de informação, tal como vem previsto nos arts. 97.º a 99.º do CT.

© Maria Regina Gomes Redinha

VIII – O n.º 2 deste artigo ocupa-se das consequências da inobservância da forma legal.

Assim, a inexistência de documento escrito que titule o contrato de teletrabalho ou o acordo previsto no art. 235.º, n.º 1, importa a nulidade, nos termos do art. 220.º, CC. Todavia, de acordo com a previsão deste preceito, há lugar para a conversão *ope legis* do contrato de teletrabalho num contrato de trabalho sujeito ao regime comum. Já se a nulidade respeitar ao acordo previsto para passagem do regime comum para o regime de teletrabalho, a invalidade não permite qualquer conversão.

Solução em tudo idêntica prevê este n.º 2 para a falta de indicação do cargo ou funções a exercer ou para a falta de menção expressa do regime de teletrabalho, formalidades previstas na alínea b) do n.º 1. O que significa que do elenco das formalidades que compõem o conteúdo mínimo obrigatório esta é a única formalidade *ad substantiam*. Todas as outras são formalidades probatórias sem incidência na validade do contrato ou do acordo, o que se justifica por duas ordens de fundamentos: pela relativa facilidade com que se suprem, de facto, as indicações em causa, ou pelo seu carácter não indispensável para definição, determinação ou identificação dos elementos essenciais do negócio.

IX – A violação do disposto no n.º 1 deste artigo, inobservância total ou parcial da forma legal, constitui contra-ordenação leve – art. 667.º, n.º 2.

X – Sobre a forma do contrato de teletrabalho, embora nem sempre em sentido coincidente com a presente anotação, cfr. DRAY, Guilherme. (2004). 381.

Artigo 235.º **Liberdade contratual**

- 1 - O trabalhador pode passar a trabalhar em regime de teletrabalho por acordo escrito celebrado com o empregador, cuja duração inicial não pode exceder três anos.
- 2 - O acordo referido no número anterior pode cessar por decisão de qualquer das partes durante os primeiros 30 dias da sua execução.
- 3 - Cessado o acordo, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho, nos termos previstos no contrato de trabalho ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
- 4 - O prazo referido no n.º 1 pode ser modificado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

I – Artigo que versa sobre matéria não prevista na legislação anterior ao Código. A sua matriz inspiradora é o ponto 3 do *Acordo Quadro Europeu sobre o Teletrabalho*, que se ocupa do carácter voluntário do teletrabalho e dos recursos normativos para a sua salvaguarda, começando por enunciar o princípio de que o “teletrabalho é voluntário tanto para o trabalhador como para o empregador”.

II - O n.º 1 assegura a livre passagem do regime comum para o regime de teletrabalho, desde que ambas as partes acordem nesse sentido. Não cabe portanto nos limites do poder de direcção do empregador a imposição unilateral desta transição, uma vez que se trata de uma alteração substancial do objecto inicial do contrato e das condições de trabalho exorbitante da previsão do art. 314.º.

Exactamente, por que a transição se traduz numa modificação significativa do contrato e da prestação, que envolve riscos de inadaptação profissional e pessoal não antecipados pelas partes, o acordo inicial está sujeito a termo resolutivo, não podendo a sua duração exceder três anos. No entanto, só o acordo inicial fica sujeito a este termo, pelo que a sua eventual renovação pode ser feita sem qualquer limitação de prazo. Não há igualmente algum entrave para o número de renovações. A renovação não é, no entanto, automática, carecendo de vontade expressa das partes nesse sentido.

O prazo máximo de três anos para vigência do acordo inicial de passagem para o regime de teletrabalho é um prazo supletivo para a ausência de previsão em IRC – n.º 4 deste artigo. A autonomia

© Maria Regina Gomes Redinha

colectiva pode, por conseguinte, modificar o seu limite máximo, tanto no sentido da sua extensão como do seu encolhimento.

III – O acordo de transição para o regime do teletrabalho é um acordo modificativo do contrato de trabalho inicial entre as partes e está sujeito a forma escrita com o conteúdo mínimo descrito no n.º 1 do artigo anterior. V. anotação respectiva ponto IV e para as consequências da inobservância da forma legal, ponto VIII.

IV – O n.º 2 prevê a possibilidade de um período experimental para as partes avaliarem a adaptação do trabalhador ao novo posto de trabalho ou às novas condições de execução da prestação laboral. Assim, independentemente da duração do acordo ou do contrato de trabalho subjacente, se se tratar de contrato de duração determinada pela aposição de termo resolutivo, durante os primeiros trinta dias da efectiva execução da prestação em regime de teletrabalho, tanto o trabalhador como o empregador podem livremente denunciar o acordo, reocupando o trabalhador o posto de trabalho ou reassumindo as funções que exercia antes da transição para o regime de teletrabalho. Dado que o período experimental aqui tem por finalidade apenas a avaliação funcional do desempenho do trabalhador justifica-se a invariabilidade temporal do prazo e o início da sua contagem no efectivo exercício do teletrabalho e não a partir da celebração do acordo de transição.

De notar que na hipótese de celebração de contrato para prestação de teletrabalho, sem vinculação prévia das partes, o período experimental aplicável é o previsto no regime comum – arts. 104º ss.

V – O artigo estabelece ainda no seu n.º 3 a regra da reversibilidade automática da modificação do contrato de trabalho operada pelo acordo de passagem para o regime de teletrabalho. Com efeito, cessando o acordo os seus efeitos, nomeadamente, por caducidade ou revogação, tem o trabalhador o direito a reocupar um posto de trabalho, nas condições previstas no seu contrato individual de trabalho modificado pelo acordo de passagem ou em IRC. No silêncio destes dispositivos, a reversibilidade far-se-à para o posto de trabalho inicial, com desempenho de idênticas funções, garantindo-se assim que o teletrabalho não é por si causa de degradação do estatuto jurídico-contratual.

VI – A violação da regra da reversibilidade do acordo de teletrabalho, prevista no n.º 3, constitui contra-ordenação muito grave – art. 667º, n.º 1.

VII – Sobre este ponto, na bibliografia nacional, DRAY, Guilherme (2004). 383.

Artigo 236.º **Igualdade de tratamento**

O teletrabalhador tem os mesmos direitos e está adstrito às mesmas obrigações dos trabalhadores que não exerçam a sua actividade em regime de teletrabalho tanto no que se refere à formação e promoção profissionais como às condições de trabalho.

I – Artigo sem campo de aplicação correspondente na legislação revogada pelo Código. O princípio aqui expresso é baseado em idêntico formulação do *Acordo Quadro Europeu sobre o Teletrabalho*, pontos 4 e 10.

II – O que verdadeiramente o artigo 236º estabelece é um princípio de equiparação de tratamento e não de igualdade, ao arremisso do que sugere a sua epígrafe, porquanto para obtenção da igualdade em situações de menor protecção é sempre necessária a introdução de medidas correctivas de conteúdo discriminatório positivo. De todo o modo, trata-se de um desenvolvimento concretizador do princípio geral consagrado no art. 22º.

É, de resto, um problema comum a todas as relações de trabalho que escapam aos caracteres da relação paradigmática de emprego, daí que o mesmo princípio seja reafirmado, nomeadamente, no domínio do contrato de trabalho a termo – art. 136º - ou do trabalho a tempo parcial – art. 185º.

No âmbito do teletrabalho o princípio é afirmado genericamente e com incidência particular na formação e promoção profissionais, bem como nas condições de trabalho, uma vez que se se trata de aspectos em que revela a vulnerabilidade do estatuto do teletrabalhador. Pelo seu afastamento ou

© Maria Regina Gomes Redinha

isolamento o teletrabalhador pode facilmente ver coarctadas oportunidades de formação profissional e promoção devido ao desenraizamento social e psicológico que empobrece a experiência profissional e diminui as possibilidades de progressão na carreira. Por outro lado, há um risco real de erosão da tutela laboral, pois a 'visibilidade' do teletrabalhador é menor, na medida em que o posto de trabalho se situa fora das instalações da entidade empregadora.

Acerca das desvantagens comparativas do teletrabalhador, REDINHA, Maria Regina. (2001).

Artigo 237.º **Privacidade**

1 - O empregador deve respeitar a privacidade do teletrabalhador e os tempos de descanso e de repouso da família, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral.

2 - Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, as visitas ao local de trabalho só devem ter por objecto o controlo da actividade laboral daquele, bem como dos respectivos equipamentos e apenas podem ser efectuadas entre a 9 e as 19 horas, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada.

I – Artigo sem âmbito de aplicação paralelo na legislação anterior.

II – A protecção da privacidade aqui prevista é concretização do princípio geral de tutela deste bem jurídico da personalidade proclamado nos arts. 16º, 20º e 21º e reafirmação do dever do empregador previsto no art. 122º, al. c) – cfr. anotações respectivas.

O conceito de privacidade aqui relevado abrange não apenas a tutela da reserva da intimidade da vida pessoal e privada, mas também a esfera de reserva pessoal durante o trabalho. Sobre a necessidade de preservar um espaço de reserva pessoal no trabalho, cfr. anotação ao art. 16º. Com efeito, embora claramente pensado a partir do modelo do teletrabalho no domicílio, como é bem visível através da imposição de restrições temporais ao acesso ao posto de trabalho no nº. 2, o âmbito de aplicação deste preceito abarca outras situações nas quais a privacidade do teletrabalhador pode ser devassada. É o caso, por exemplo, da instalação de programas de computador que permitem o registo das operações informáticas realizadas, os contactos mantidos através de correio electrónico, etc.

A obrigação de proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho, não se limita ao espaço físico das instalações da empresa, antes se estende ao domicílio do trabalhador se aí se localizar a prestação de trabalho.

III – O trabalhador pode licitamente consentir na limitação do direito de personalidade aqui protegido. Cfr. anotação ao artigo 16º.

IV – As consequências da violação deste direito reconduzem-se à responsabilidade do empregador pela prática de facto ilícito, nos termos do art. 483º, CC.

V - Para semelhante protecção dispensada ao teletrabalho no domicílio exercido sem subordinação jurídica, mas com dependência económica, no quadro de contrato equiparado ao contrato de trabalho, cfr. art. 15º RCT.

VI - A violação do disposto neste artigo constitui contra-ordenação grave – art. 667º, nº.1.

VIII – Sobre alguns aspectos da protecção da vida privada no teletrabalho, REBELO, Glória. (2004). 98.

Artigo 238.º **Instrumentos de trabalho**

© Maria Regina Gomes Redinha

- 1 - Na ausência de qualquer estipulação contratual, presume-se que os instrumentos de trabalho utilizados pelo teletrabalhador no manuseamento de tecnologias de informação e de comunicação constituem propriedade do empregador, a quem compete a respectiva instalação e manutenção, bem como o pagamento das inerentes despesas.
- 2 - O teletrabalhador deve observar as regras de utilização e funcionamento dos equipamentos e instrumentos de trabalho que lhe forem disponibilizados.
- 3 - Salvo acordo em contrário, o teletrabalhador não pode dar aos equipamentos e instrumentos de trabalho que lhe forem confiados pelo empregador uso diverso do inerente ao cumprimento da sua prestação de trabalho.

I – Artigo sem âmbito de aplicação na legislação revogada pelo Código, mas com correspondência no ponto 7 do *Acordo Quadro Europeu sobre o Teletrabalho*.

II – O n.º 1 estabelece uma presunção relativa sobre propriedade dos instrumentos de trabalho utilizados pelo trabalhador no exercício da sua actividade em regime de teletrabalho e define, supletivamente, a responsabilidade do empregador pelos custos e encargos com a instalação e manutenção do posto de trabalho.

Os instrumentos de trabalho compreendem não apenas os equipamentos colocados à disposição do empregador para o desempenho da sua actividade, tais como computadores, telefones, aparelhos de telecópia, *scanners*, etc., mas também as aplicações necessárias ao seu funcionamento, nomeadamente, programas informáticos, ligações telefónicas ou de internet ou redes *intranet*. Ora, tais instrumentos necessários à execução da prestação de teletrabalho presumem-se propriedade do empregador.

Além da presunção de propriedade que sobre a sua titularidade recai, é ao empregador que incumbe prover à sua aquisição e manutenção, salvo acordo das partes em contrário. A este propósito, cfr. a inclusão desta menção no documento que titula o contrato ou o acordo de teletrabalho - art. 234.º, n.º 1, alínea e). Por custos de instalação e manutenção dos instrumentos de trabalho entendem-se os custos imediatos, como o preço de bens ou serviços necessários ao estabelecimento e funcionamento dos meios telemáticos ou as despesas periódicas inerentes – ligações telefónicas, consumo de energia eléctrica - bem como os encargos excepcionais com reparações e actualizações quer dos equipamentos, quer das respectivas aplicações.

III – Na determinação da verdadeira natureza do vínculo contratual, a questão da propriedade dos instrumentos de trabalho readquire no teletrabalho o valor indiciário que havia perdido com a terciarização da economia. Na verdade, se a escolha, aquisição, organização e manutenção de equipamentos e aplicações cabe a outrem que não o seu operador, tal corresponde, normalmente, ao estabelecimento de um posto de trabalho revelador de um vínculo de subordinação, ou seja, de um contrato de trabalho.

IV – O n.º 2 assinala ao trabalhador um especial dever de cuidado e zelo na utilização e conservação dos instrumentos de trabalho, que ultrapassa designadamente a manutenção e utilização prudente é imposta pelo art. 121.º, n.º 1, al. f). Com efeito, dada a especialização técnica que a utilização dos equipamentos adstritos ao teletrabalho em geral pressupõe, exige-se do trabalhador uma utilização de acordo com as melhores regras técnicas.

V – Por último, o n.º 3 do artigo proíbe a utilização dos equipamentos e instrumentos de trabalho para fim diverso do imediato cumprimento da prestação de trabalho, a não ser que por convenção das partes seja concedida ao trabalhador a livre utilização ou a utilização simultânea para outras finalidades. Inexistindo acordo das partes em sentido diverso, os instrumentos, equipamentos, aplicações e respectivos acessórios estão, pois, em princípio exclusivamente afectados ao desempenho da prestação, não podendo o trabalhador deles fazer um uso pessoal, esporádica ou reiteradamente, sob pena da prática de ilícito disciplinar.

© Maria Regina Gomes Redinha

Artigo 239.º
Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 - O teletrabalhador é abrangido pelo regime jurídico relativo à segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como pelo regime jurídico dos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2 - O empregador é responsável pela definição e execução de uma política de segurança, higiene e saúde que abranja os teletrabalhadores, aos quais devem ser proporcionados, nomeadamente, exames médicos periódicos e equipamentos de protecção visual.

I – Artigo sem correspondência na legislação anterior à entrada em vigor do Código.

II – O n.º 1 constitui mais uma manifestação do princípio da igualdade de tratamento dos teletrabalhadores, neste particular em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como no caso de acidente ou doença profissional.

Efectivamente, trata-se de uma norma sem outro efeito que não o da reafirmação pedagógica do princípio, porquanto a sujeição dos teletrabalhadores ao regime jurídico geral da segurança, higiene, saúde – arts. 272º e ss. – ou de acidentes e doenças profissionais – arts. 281º ss. - sempre decorreria da cobertura universal neste domínio para os trabalhadores dependentes.

III – O n.º 2, contudo, impõe ao empregador um dever de especial ajustamento da política de segurança, higiene e saúde na empresa aos riscos específicos do teletrabalho e às suas condições particulares de desempenho que acresce ao dever previsto no art. 272º, n.º 2, e aos deveres gerais constantes do art. 273º.

IV – Especial atenção com as questões de segurança, higiene e saúde no teletrabalho, têm os diplomas que se ocupam da protecção dos trabalhadores que exercem a sua actividade com equipamentos dotados de visor, nomeadamente, os Dec.- Lei n.º 349/93, de 1 de Outubro, que transpõe para a ordem jurídica interna a Directiva n.º 90/270/CEE, do Conselho, de 29 de Maio, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde respeitantes ao trabalho com equipamentos dotados de visor e a Portaria n.º 989/93, de 6 de Outubro, que estabelece normas técnicas de execução do Dec.-Lei citado.

Artigo 240.º
Período normal de trabalho

O teletrabalhador está sujeito aos limites máximos do período normal de trabalho diário e semanal aplicáveis aos trabalhadores que não exercem a sua actividade em regime de teletrabalho.

I – Artigo sem correspondência na legislação revogada pelo Código.

II – Cuida este artigo de mais uma concretização do princípio da equiparação de tratamento, desta feita no que se prende com a observância dos limites máximos do período normal de trabalho, diário e semanal. Para estes limites, cfr. arts 163º, ss. e respectivas anotações.

III – A violação do disposto neste artigo constitui contra-ordenação grave – art. 667º, n.º.1.

Artigo 241.º
Isenção de horário de trabalho

O teletrabalhador pode estar isento de horário de trabalho.

© Maria Regina Gomes Redinha

I – Artigo sem paralelo na legislação anterior.

II – É conatural à prestação de teletrabalho a gestão flexível do tempo de trabalho, daí que a isenção de horário não apresente nesta figura o mesmo grau de excepcionabilidade, pelo que se justifica a reafirmação da possibilidade que decorreria já da aplicação do art. 177º, nº.1, al. c).

Podem os IRC, nos termos do nº. 2 do art. 177º prever ainda outras situações de isenção de horário, nomeadamente para o caso de intermitência da prestação de teletrabalho com períodos de permanência em posto de trabalho nas instalações da empresa.

O regime da isenção de horário – arts. 178º e 179º - no que tange às suas modalidades, efeitos e requisitos de licitude é integralmente aplicável

Artigo 242.º **Deveres secundários**

1 - 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.

2 - O empregador deve proporcionar ao teletrabalhador contactos regulares com a empresa e demais trabalhadores, a fim de evitar o seu isolamento.

3 - O teletrabalhador deve, em especial, guardar segredo sobre as informações e as técnicas que lhe tenham sido confiadas pelo empregador.

I – Artigo sem correspondência na legislação revogada.

II – Ocupa-se este preceito de particulares deveres secundários ou acessórios da prestação principal das partes no contrato de teletrabalho ou vinculadas por acordo com tal objecto. Os dois primeiros números impõem deveres ao empregador, além daqueles que já lhe cabem no quadro do disposto nos arts. 120º e 123º.

Deste modo, o empregador deve proporcionar formação profissional específica requerida para o bom desempenho da actividade no posto de trabalho em concreto, além da formação profissional adequada à qualificação do trabalhador, conforme dispõe o art. 123º. Sobre esta questão ocupa-se, igualmente, o ponto 10 do *Acordo Quadro Europeu sobre o Teletrabalho*.

No que respeita à previsão do nº. 2, a imposição deste dever é, à semelhança do que sucede com as alíneas f) e g) do nº 1, do art. 234º, ditada pela necessidade de contrariar o isolamento e desenraizamento que representa a prestação de trabalho fora do ambiente colectivo.

III - O nº. 3, por seu turno, faz recair sobre o trabalhador um dever de reserva e sigilo em complemento ao estabelecido no art. 121º, nº. 1, al. e). Pelo próprio modo de execução da prestação, o trabalhador tem frequentemente acesso a informações e dados sensíveis cuja divulgação pode acarretar prejuízo para a empresa e diminuir a sua vantagem concorrencial no mercado e pode utilizar tecnologias inovadoras que representam uma mais-valia competitiva, pelo que se justifica um acrescido dever de lealdade para com o empregador. A infracção deste dever de reserva e sigilo prefigura um ilícito disciplinar.

Artigo 243.º **Participação e representação colectivas**

© Maria Regina Gomes Redinha

1 - O teletrabalhador é considerado para o cálculo do limiar mínimo exigível para efeitos de constituição das estruturas representativas dos trabalhadores previstas neste Código, podendo candidatar-se a essas estruturas.
2 - O teletrabalhador pode participar nas reuniões promovidas no local de trabalho pelas comissões de trabalhadores ou associações sindicais, nomeadamente através do emprego das tecnologias de informação e de comunicação que habitualmente utiliza na prestação da sua actividade laboral.
3 - As comissões de trabalhadores e as associações sindicais podem, com as necessárias adaptações, exercer, através das tecnologias de informação e de comunicação habitualmente utilizadas pelo teletrabalhador na prestação da sua actividade laboral, o respectivo direito de afixação e divulgação de textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores.

I - Artigo sem campo de aplicação correspondente na legislação anterior, versando sobre matéria vertida no ponto 11 do *Acordo Quadro Europeu sobre o Teletrabalho*.

II – Na razão de ser deste preceito está o reconhecimento da vertente colectiva dos direitos do teletrabalhador e a necessidade de os assegurar num contexto naturalmente adverso para o seu exercício, pela dispersão e isolamento dos trabalhadores.

Os teletrabalhadores têm, no entanto, exactamente os mesmos direitos colectivos dos restantes trabalhadores, sem necessidade de reafirmação expressa no regime do teletrabalho. Não obstante, o n.º 1 do artigo reconhece aos teletrabalhadores o direito a se candidatar às estruturas representativas - comissões de trabalhadores, delegado e comissão sindical ou ainda comissão intersindical - e a ser considerado para o cálculo do limiar mínimo requerido para constituição de cada uma das estruturas. Cfr. arts. 464º e 498º.

III – Os n.ºs. 2 e 3 consagram manifestações de uma realidade que se começa a designar por direito à sociabilidade informática, ou seja, à comunicação através de meios telemáticos para efeitos de participação nas estruturas representativas e à tentativa de integrar o trabalhador numa colectividade profissional, sindical ou empresarial, ainda que de forma virtual.

Assim, pode o trabalhador participar à distância nas reuniões realizadas na empresa, utilizando os instrumentos e equipamentos de trabalho, v.g., videoconferência, sem que essa utilização possa, em caso algum, ser coarctada pelo empregador ou considerada contrária às regras de afectação exclusiva a fins laborais. Sobre este último aspecto, cfr. anotação ao art.238º.

Prosseguindo o mesmo desiderato, o n.º 3 reconhece às comissões de trabalhadores e associações sindicais (arts. 468º e 502º) o direito a levar ao conhecimento do trabalhador as informações e dados relativos à actividade da organização emitente ou que revistam carácter sócio-profissional, fazendo uso dos meios e equipamentos de que o trabalhador dispõe para execução da prestação. Sobre a protecção da confidencialidade das mensagens recebidas e transmitidas pelo trabalhador, cfr. anotação ao art. 21º.

IV – Acerca do direito à sociabilidade informática, REDINHA, Maria Regina. (2001).