

iscte

INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

O futuro do trabalho comprometido? A (des)regulação do teletrabalho na legislação portuguesa

Jaime Dantas Botelho da Costa Simão

Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientadores:

Doutor Paulo Jorge Marques Alves, Professor Auxiliar
ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa

Doutora Maria da Glória Carvalho Rebelo, Professora Associada
ULHT- Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias

novembro, 2020



SOCIOLOGIA
E POLÍTICAS PÚBLICAS

Departamento de Sociologia

O futuro do trabalho comprometido? A (des)regulação do teletrabalho na legislação portuguesa

Jaime Dantas Botelho da Costa Simão

Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientadores:

Doutor Paulo Jorge Marques Alves, Professor Auxiliar
ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa

Doutora Maria da Glória Carvalho Rebelo, Professora Associada
ULHT-Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias

novembro, 2020

À minha mãe

Agradecimento ao Doutor Paulo Marques Alves,
pelo apoio contínuo e conhecimento partilhado
Agradecimento à Doutora Glória Rebelo,
pelas informações providas

RESUMO:

A presente dissertação centra-se em torno do teletrabalho, seus componentes e particularidades, bem como da regulação apresentada neste domínio. No decorrer da mesma, tivemos oportunidade de perscrutar em detalhe o mundo do teletrabalho, percebendo os elementos que o tornam singular e que fazem deste, provavelmente, o futuro do trabalho. Foi igualmente visada a compreensão da complexidade do modelo de trabalho estudado, o qual se reveste de uma multidimensionalidade superior àquela que é evidenciada num primeiro observar do mesmo. O prisma europeu é também abordado, esclarecendo-nos acerca das visões e ações apresentadas pela União Europeia. Da mesma forma, descortinámos o leque de reflexos positivos e desvantajosos desta modalidade laboral. As questões da privacidade e liberdades individuais foram exaustivamente tratadas, estando indubitavelmente ligadas à prática do teletrabalho, e fazendo ressurgir discussões relativas à proteção da vida pessoal dos trabalhadores. De igual forma, explicitamos os obstáculos, passados e presentes, que abrandam o progresso do teletrabalho. A pesquisa contida envolve a regulamentação observável no que ao teletrabalho tange ao nível da legislação portuguesa, assim como da negociação coletiva. Por meio desta dissecação, visámos obter uma conclusão acerca dos preceitos regulados, assim como dos possíveis aspetos que ainda necessitam de um olhar mais pormenorizado. Foi igualmente visado que o texto elaborado permita um conhecimento aprofundado, no que toca ao teletrabalho e ao seu meio.

PALAVRAS-CHAVE: Teletrabalho, Regulação, Legislação, Negociação Coletiva, Portugal

ABSTRACT:

The present dissertation revolves around telework, its components and particularities, on par with the regulation presented in this domain. During the same, we were granted the opportunity to look in detail at the world of telework, understanding the elements that make it singular, and probably, the future of work. It was equally envisioned a comprehension of the complexity of the type of work studied, which is characterized by a multidimensionality superior to the one evidenced in an early observation of the same. The European corner was also covered, showing us the visions and actions presented by the European Union. On similar fashion, we uncovered the myriad of positive and disadvantageous reflexes of this labor modality. The questions of privacy and individual liberties were thoroughly reviewed, in the sense that are undoubtedly connected to the practice of telework, leading to the resurgence of discussions related to the protection of worker's personal life. In the same manner, we explained the obstacles, past and present, which delay the progress of telework. The research within, involves the regulation observed, related to telework, on the level of the Portuguese legislation, as well as collective bargaining. Through this dissection, we seek to obtain a conclusion regarding the subjects regulated, and those that still need a more complete look. It was also envisioned that the text produced will allow a more in-depth knowledge about telework and its surroundings.

KEYWORDS: Telework, Regulation, Legislation, Collective Bargaining, Portugal

ÍNDICE:

INTRODUÇÃO.....	1
CAPÍTULO I. O TELETRABALHO E SEUS ELEMENTOS INTEGRANTES.....	5
1.1. Definição de teletrabalho.....	5
1.2. Modalidades do teletrabalho.....	7
1.3. A qualificação do teletrabalho, o domínio da subordinação.....	11
1.4. O teletrabalho na perspectiva da União Europeia.....	13
CAPÍTULO II. REFLEXOS VANTAJOSOS E DESVANTAJOSOS DO TELETRABALHO.....	17
2.1. Reflexos vantajosos do teletrabalho.....	17
2.1.1. Para o trabalhador.....	17
2.1.2. Para o empregador.....	19
2.1.3. Para o planeta e sociedade.....	20
2.2. Reflexos desvantajosos do teletrabalho.....	21
2.2.1. Para o trabalhador.....	21
2.2.2. Para o empregador.....	25
2.2.3. Para o planeta e sociedade.....	26
CAPÍTULO III. ESPECIFICIDADES DO TELETRABALHO.....	29
3.1. A questão da privacidade do teletrabalhador.....	29
3.2. Os meios possibilitadores de vigilância à distância.....	32
3.3. A presença das TIC no meio laboral e a dinâmica da privacidade intimidade.....	35
3.4. Obstáculos à implementação do teletrabalho.....	37

CAPÍTULO IV. O TELETRABALHO NA LEI E NEGOCIAÇÃO COLETIVA EM PORTUGAL	41
4.1. As fundações legais do teletrabalho em Portugal.....	41
4.2. Regulamentação patente do Código do Trabalho Português.....	42
4.3. A previsão do teletrabalho no quadro da negociação coletiva em Portugal.....	48
V. CONCLUSÃO.....	53
BIBLIOGRAFIA.....	57
FONTES.....	63

INTRODUÇÃO

A presente Dissertação de Mestrado, e a investigação nela contida reportam-se a um núcleo do Direito do Trabalho dotado de acrescida relevância na sociedade contemporânea e cujo crescimento acentuado torna imperativa uma atenção redobrada ao mesmo. Fazemos assim menção à figura do Teletrabalho e pretendemos perscrutar qual a regulação existente tangente a este, bem como se a mesma se revela eficaz na resposta às problemáticas levantadas pelo mesmo.

Vivemos presentemente num mundo fortemente globalizado, em que cada vez mais as distâncias físicas entre indivíduos e organizações são suprimidas por avanços tecnológicos que exponencialmente nos conduzem à percepção de estarmos próximos, independentemente do local onde nos encontramos. É-nos mesmo possível afirmar que, mais do que nunca, as tecnologias informáticas são responsáveis pela consolidação do termo “aldeia global”. Os progressivos avanços tecnológicos observados na presente sociedade refletem-se nas mais diversas vertentes, sendo em grande escala responsáveis, entre outros, por um maior facilitismo na obtenção de informação, no contacto inter-indivíduos, na capacidade de orientação espacial, e obviamente no mundo laboral, por meio de artifícios possibilitadores de obter determinados bens ou produtos e posteriormente de os fazer chegar a outrem. Num período de crise, em força da pandemia advinda da propagação do SARS CoV-2, e ao decretar do estado de emergência, essas aliaram os aspetos enumerados, a uma essencialidade, na medida em que exclusivamente pelo uso delas foi possível a prossecução de determinadas atividades económicas, bem como uma comunicação à distância. É igualmente produto da nova “revolução” tecnológica a expansão do individualismo exacerbado, bem como da sociedade de consumo em que nos movemos, em que o materialismo impera originando uma busca incessante por informação, de forma a perceber quais os desejos e interesses alheios e conseqüentemente os produtos valorizados no mercado. A obtenção de informação ou conhecimento, bem como a circulação destes revela-se imprescindível na atual era informatizada, na medida em que a informação reveste o principal recurso estratégico da economia global. Por esse motivo, sucedem-se aplicações e plataformas gratuitas, nas quais o utilizador, na maioria dos casos, não se apercebe do facto de ele mesmo se tratar do produto, fornecendo livre e espontaneamente informações pessoais em troca da utilização de serviços, cuja necessidade é questionável.

O mundo do trabalho, similarmente, acolheu de forma efusiva as TIC, transfigurando-se, e às relações profissionais suas constituintes. As propriedades das TIC encontram-se no cerne de algumas das maiores transformações num espectro laboral que se distancia lenta, mas inexoravelmente, do modelo de trabalho clássico assente na relação empregador-trabalhador em conexão a um espaço físico, onde a atividade laboral é realizada em vínculo de subordinação jurídica. Tais transfigurações são devidas à consciencialização, por parte das empresas e demais organizações, de que as TIC, constituem uma poderosa arma no meio económico, traduzida em maior eficiência num mercado exponencialmente mais competitivo e progressivamente mais digitalizado. Este fenómeno é conducente a uma valorização crescente das atividades profissionais correlacionadas com as TIC, facto cada vez mais evidente na sociedade contemporânea, mas propício a uma situação profissional em que o trabalhador se vê “reduzido” à qualidade de assistente ou peça auxiliar do dispositivo que executa as funções requeridas.

É no contexto enunciado que surge o teletrabalho, uma prática laboral que modifica radicalmente o modelo tradicional de trabalho, estabelecendo entre o trabalhador e o empregador relações laborais para as quais é fundamental o acesso às TIC, uma vez que tais relações são firmadas à distância. Nesta realidade, as Tecnologias de Informação e Comunicação tornam-se não somente indispensáveis, mas a pedra basilar no que toca ao exercício das funções laborais e à transmissão destas. Por sua vez, também a figura do profissional sofre pesadas mutações, quando comparado ao típico trabalhador de “colarinho azul”, sendo que em situações de teletrabalho este é alguém instruído e com treino formal na sua área de atividade, sendo consciente do objetivo das suas funções, bem como do produto final obtido com o trabalho desempenhado. Assim, trata-se de alguém dotado de características marcadamente distintas dos trabalhadores industriais, dedicados a somente uma tarefa laboral exercida mecânica e repetidamente. Resumidamente, podemos apelidar o teletrabalho de um produto lógico de um mundo e sociedade mais digitalizado e informado.

A prática do teletrabalho revela ser extremamente apetecível na ótica do empregador, uma vez que é sinónima de uma drástica diminuição de custos com material, eletricidade ou manutenção, a par de um generoso incremento na produtividade da empresa e, numa visão generalizada e talvez pouco adensada, aparenta ser igualmente dotada de uma miríade de pontos positivos para a figura do teletrabalhador. Para o empregador, a implementação da prática do teletrabalho requer apenas uma modificação das mentalidades e de configuração

das práticas de trabalho, o que se revela substancialmente gratificante, face às diversas vantagens supramencionadas. Já para a figura do teletrabalhador, a prática do teletrabalho como a encontramos na atualidade apresenta um certo número de pontos menos positivos, que poderão acarretar consequências nefastas, e sobre os quais posteriormente nos debruçaremos. Tal conhecimento leva-nos a adquirir a percepção de que tal modelo de trabalho, tantas vezes considerado um ganho para ambas as partes, revela-se desnivelado em prol do empregador. O profissional adstrito a tal vínculo laboral, vê-se com frequência embrenhado em situações que apenas uma regulamentação dotada de notória solidez poderia diminuir ou até mesmo erradicar. No entanto, sublinhamos ser também uma verdade o facto do trabalhador em vínculo de teletrabalho despende menos tempo e reservas financeiras em deslocações, realizar as funções a si designadas com maior autonomia, e fazer uso de horário de trabalho mais flexível. Atendendo ao facto de ser apanágio da lei adaptar-se a uma realidade em contínua transformação, afirmamos ser cada vez mais premente a existência de uma regulação sólida e precisa do regime de teletrabalho, e que se coadune com as necessidades da sociedade portuguesa, no sentido de garantir relações de trabalho dignificantes, nas quais as partes se sintam protegidas e dotadas dos mesmos direitos de que gozam indivíduos em vínculo de trabalho “tradicional”. Esse deverá ser o objetivo a almejar, sendo que apenas observando paridade de proteção e direitos entre teletrabalhadores e trabalhadores afirmaremos que os primeiros registam uma situação viável.

Em certo sentido, e em linha com as informações acima constantes, podemos aludir ao facto da nossa pesquisa se correlacionar de forma substancial com as sucessivas oscilações evolucionárias que incorporam a sociedade, abordadas anteriormente, uma vez que pretendemos compreender se os preceitos regulativos do teletrabalho se coadunam com determinados aspetos integrantes da sociedade em que nos movemos, ou se revelam ser, por outro lado obsoletos ou sobejamente desfasados da realidade.

Relativamente à estrutura da dissertação, esta compreenderá quatro capítulos interrelacionados e os quais iremos seguidamente indicar. O capítulo primeiro consistirá num enquadramento teórico acerca do teletrabalho, explicitando as diversas modalidades que o revestem, a questão da subordinação jurídica, bem como a ação da Europa neste domínio. No capítulo segundo, aprofundaremos os aspetos positivos e as problemáticas advindas de tal prática laboral, de forma a perscrutar quais os riscos a que o teletrabalhador se encontra sujeito, e assim as áreas que se deveriam encontrar regulamentadas. O capítulo terceiro

cingir-se-á à abordagem da temática da privacidade do teletrabalhador, assim como dos meios de vigilância à distância que a põem em causa, a presença das TIC no meio laboral e os obstáculos ao teletrabalho observáveis. Por fim, no quarto capítulo, dedicar-nos-emos à dissecação da legislação laboral, a par de IRCT's perscrutando qual a regulação neles existente visando o aludido modelo laboral. A planeada aferição, servir-nos-á para desmistificar a existência ou não de um desfasamento entre regulações e práticas sociais, sendo assim um catalisador para deslindar os aspetos abrangidos pela regulamentação, uma vez que somos conscientes de que a mera consagração da situação de teletrabalho na legislação, não é sinónimo absoluto da proteção do trabalhador das vicissitudes a que poderá estar sujeito em tal situação de trabalho.

CAPÍTULO I. O TELETRABALHO E SEUS ELEMENTOS INTEGRANTES

1.1. Definição de teletrabalho

De forma a estabelecermos uma definição esclarecida e informada acerca do teletrabalho, podemos fazer recurso a diversas fontes que nos indicam qual a essência e leque de elementos indispensáveis a este modelo de trabalho, fazendo seguidamente menção a umas das mais proeminentes.

Em 1990 foi pela Organização Internacional do Trabalho fornecida uma conceptualização de teletrabalho, que nos apresenta o mesmo como uma estirpe laboral de realização do trabalho em local distante da sede primária ou do centro de produção, não se encontrando o indivíduo em contacto pessoal com os demais trabalhadores e empregador, e havendo imperatividade do recurso permanente às tecnologias de informação e comunicação, sendo que essas constituem as peças possibilitadoras da funcionalidade de tal enquadramento, bem como de estabelecer uma eficaz comunicação¹.

Na legislação a partir de 2003, passou a constar o regime do teletrabalho, primeiramente no artigo 233º do Código do Trabalho. Tal conceito revelava-se delineado, particularmente, em torno da definição articulada pelo Acordo Quadro Europeu sobre o Teletrabalho, de 16 de julho de 2002, não sendo, portanto, muito díspar do seu entendimento respeitante ao teletrabalho subordinado. A par desse, apontamos igualmente uma conjunção de preceitos legais, presentes na regulação jurídica a florada, destacando o artigo 243º, reportado à participação e representação coletivas. Após um diminuto número de modificações, encontramos-lo, na conjuntura atual consagrado no Código do Trabalho, no artigo 165º, que expõe que tal regime consiste na “prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e comunicação” e que necessita de uma pormenorização. Indicamos ainda que o regime do teletrabalho apresenta uma legislação que se estende até ao artigo 171º do Código do Trabalho. Sublinhamos que a prestação laboral enunciada no Código do Trabalho se trata única e exclusivamente da que advém de uma situação de subordinação jurídica, excluindo desta forma as demais situações laborais que o mesmo pode revestir. Estamos aqui a reportar-nos, também, mas não somente, às situações de prestação de serviços, caracterizadas por uma ausência total de vínculo de subordinação jurídica, existindo inversamente uma notada autonomia em seu lugar. Sobre tal matéria, invocamos que “este artigo recorta apenas a noção

¹ Segundo exposto em International Labour Organization—conditions of work digest on telework, 1990, 9, 1, p. 3

de teletrabalho prestado sob autoridade e direção de outrem, e com isso delimita o campo de aplicação do Código neste domínio a esta forma de atividade” (Redinha, 2003, p. 1). Assim, a conceptualização legal regula apenas uma faceta do teletrabalho, abstendo-se de fornecer uma regulamentação plena e detalhada acerca do mesmo. Apontamos ainda que segundo o entendimento fornecido pelo legislador, o teletrabalho pode ser efetivado dentro da sede primária da empresa, embora que esporadicamente. Tal discernimento é advindo do uso da expressão “habitualmente fora da empresa”, aquando da conceptualização legal, que desta forma admite a possibilidade da prestação do teletrabalho no seio da empresa empregadora. A aludida expressão sofreu reparos, desde a sua génese no Código do Trabalho de 2003, que plasmava “fora da empresa do empregador”. A mudança legal apontada, embora aparente ser irrisória, revela-se bastante útil na delimitação da localização da prestação do teletrabalho, uma vez que ao reduzir-se à expressão “fora da empresa”, reporta-se a local indubitavelmente díspar desta, enquanto que a anterior consagração não clarificava se abrangia, por exemplo, empresas que não pertencendo ao empregador, realizam atividade laboral idêntica e em nome deste.

Em vertente diversa, Jack Nilles, aquele que é apelidado de “o pai do teletrabalho”, apresenta-nos o teletrabalho como um modelo laboral em que as funções são fásicas, não estando confinadas às instalações em que o empregador desenvolve a atividade, uma vez que são executadas à distância, a partir do próprio domicílio do trabalhador ou de telecentros propícios a tal atividade, extinguindo a polivalência das TIC a necessidade de locomoção em trabalho. A ênfase conferida por este autor à supressão de deslocamentos neste domínio encontra-se patente no seu trabalho, quando o mesmo se reporta ao teletrabalho como “qualquer forma de substituição de deslocamentos relacionados com a atividade laboral por tecnologias de informação” (Nilles, 1997, p. 14).

Por seu turno, Glória Rebelo reforça as qualidades de frequência e desconexão física da entidade empregadora, englobando na sua conceptualização do teletrabalho, trabalhadores dependentes e independentes. Neste meandro, sublinha que o teletrabalho é, sobretudo, uma nova forma de organizar o trabalho, possibilitando “a atividade regular, executada em local exterior à empresa/entidade patronal à qual o trabalhador está vinculado, quer como trabalhador dependente, sendo-lhe assim aplicável o regime jurídico disposto no Código do Trabalho, quer como trabalhador independente” (Rebelo, 2003, p. 130).

Também Menezes Leitão publicou a sua aceção acerca da temática exposta, afirmando que o teletrabalho se trata de uma prestação laboral realizada fora do centro de trabalho do empregador, sendo efetuado em local distinto com ligação ao local de trabalho central, por intermédio de telecomunicações (Leitão, 2019, p. 514). De forma similar, este autor também se centra na efetivação das funções em local distinto do que é considerado central e na intermediação das TIC, como características basilares do teletrabalho.

Na definição de teletrabalho integra-se um leque de atividades, que podem constituir “*electronic homework, telecommuting, flexiwork, plus an abundance of other terms used for telework*” (Jackson e Wielen, 1998, p. 23).

Da análise das distintas conceptualizações supranumeradas, é-nos possível retirar dois elementos que aparentam ser comuns a todas, permitindo-nos conhecer as características imperativas para se encontrar reunida uma situação de teletrabalho. Desta forma, podemos afirmar que a este são essenciais as particularidades de ser realizado à distância, pelo menos em grande parcela dos casos, a par da sua efetivação intermediada por meio das TIC². A necessidade de distanciamento físico é relevante, na medida em que numerosos ramos profissionais requerem uso contínuo das TIC nas instalações da empresa. Por esse motivo, ressalvamos a imperatividade de uma, total ou frequente, ausência do teletrabalhador da empresa, o que conduz a uma acrescida dependência das TIC para a boa fruição laboral e a uma maior concentração nos resultados apresentados, em resultado de uma inferior, ou mesmo inexistente, supervisão do tempo em trabalho despendido. Sublinhamos ainda a premência da realização à distância em grande parcela das situações, apontando que, não existindo frequência da prestação de trabalho dessa forma, não se encontra reunida uma situação de teletrabalho.

1.2 Modalidades do teletrabalho

O teletrabalho reveste diversas modalidades distintas, facto sobejamente estabelecido desde o momento do cunho de tal conceito por Jack Nilles. Em seguida, debruçar-nos-emos sobre o leque de modalidades em que este é passível de ser descoberto, esmiuçando em detalhe cada uma delas.

Em primeira instância, e relativamente às modalidades de teletrabalho, no tangente à sua localização, apontamos o teletrabalho domiciliário, que reveste a sua tipologia mais

² Hélder e Paula Quintas (2018) reportam-se a estes como sendo o uso das TIC para a efetivação da prestação “um elemento instrumental” e a realização da mesma à distância apelidadas de “um elemento geográfico”.

prevalente. Esta vertente do teletrabalho faz proveito das constantes evoluções no mundo das TIC, possibilitadoras da efetivação de diversas funções profissionais na habitação do teletrabalhador, com semelhante qualidade (Fiolhais, 1998, p. 107). Inseridas nesta, encontramos as subdivisões de teletrabalho domiciliário a tempo inteiro e em *part-time*, combinando esta última funções levadas a cabo na empresa e realizadas no domicílio do teletrabalhador. Porém, só reveste a modalidade quando o período de trabalho no domicílio é maior, sendo que, de forma a ser apelidada de teletrabalho no domicílio, a atividade laboral necessita de ser efetivada no domicílio, revestindo este o espaço de trabalho primário (Batalha, 2007). Tal modalidade revela, porém, não ser inteiramente vantajosa, na medida em que reveste um modo de trabalho conducente ao isolamento do trabalhador à mesma dedicado.

Por outro lado, o teletrabalho móvel ou nómada não se liga a uma localização específica, podendo o teletrabalhador realizar as funções que lhe forem alocadas em qualquer lugar, fazendo uso das TIC, a par de dispositivos de telecomunicações, encontrando-se desta forma em contacto com os seus superiores hierárquicos. Importa, no entanto, mencionar que tal localização terá, igualmente de ser diversa ao estabelecimento principal, pertencente ao empregador, de forma a se integrar no escopo do teletrabalho. Esta, pode tratar-se inclusive de um local móvel ou imóvel, sendo que o teletrabalho nómada admite a possibilidade de ser desenvolvido em locais como cafés, restaurantes, hotéis ou mesmo nos transportes usados pelo teletrabalhador, quer sejam o seu veículo pessoal ou mesmo transportes públicos, como comboios.

O teletrabalho em telecentros, por seu turno, reveste uma modalidade em que a atividade é realizada em locais especialmente equipados com os dispositivos e *softwares* tecnológicos essenciais à efetivação da mesma. Na aludida modalidade, é requerida do teletrabalhador uma deslocação física para um telecentro, e não até à empresa para a qual presta a sua atividade profissional. Em linha com o exposto, o local de trabalho é assim um telecentro, que pode ser posse exclusiva da empresa empregadora, dividido com outras, ou mesmo detido por outrem, que o cede para uso de teletrabalhadores (Fiolhais, 1998, p. 107). Assim, denomina-se por telecentro ou escritório satélite aquele que é utilizado por um leque de trabalhadores vinculados à mesma empresa. Este, embora fisicamente distante da empresa, funciona como uma extensão da mesma, estando a plenitude dos trabalhadores em contacto permanente com a empresa, realizando as funções por ela designadas. Aqui, o telecentro existe com o propósito de ser usado pela empresa, estando equipado com o material requerido para o

exercício das funções, encontrando-se, em larga parcela dos casos, localizado próximo da habitação do trabalhador, atalhando o tempo despendido em deslocações. Ressalvamos ainda que tais telecentros são, na sua generalidade, detidos pelo empregador. Notamos ainda que, na modalidade tratada, é de alguma forma suprido um dos aspetos menos positivos do teletrabalho, o isolamento do trabalhador, uma vez que este se desloca e exerce funções em local de trabalho partilhado por outros indivíduos. Apontamos ainda noutra vertente, os centros de trabalho comunitário que, inversamente aos previamente mencionados, são telecentros que congregam trabalhadores vinculados a distintos empregadores, mas que exercem as respetivas funções no mesmo local de trabalho. Nesta linha, fazemos igualmente menção aos *telecottages* que, enquadrando-se na modalidade de teletrabalho em centros de trabalho comunitário, ou telecentros comunitários, detêm a particularidade de serem situados em locais de árduo acesso, periferias de cidades, ou áreas rurais. Tal localização mais periférica, visa que os aludidos *telecottages* se encontrem próximos dos domicílios dos trabalhadores, reduzindo desta forma o tempo investido em deslocação para o local de trabalho. Esta modalidade particular de teletrabalho nasceu na Europa, mais precisamente na Suécia, estendendo-se posteriormente a diversos outros países.

Por fim, no tocante à subdivisão abordada tangente à localização, apontamos ainda a modalidade de tele-serviço ou teletrabalho *offshore*. Esta, trata-se de uma forma de teletrabalho provida por empresas que se dedicam em específico ao trabalho à distância, havendo a particularidade de serem os clientes ou os indivíduos que usufruem do serviço que se encontram distanciados dessas empresas. Nesta modalidade existe a possibilidade do trabalhador se dedicar ao exercício das respetivas funções a partir de uma infinidade de locais, podendo encontrar-se na empresa, no domicílio próprio, num telecentro ou numa das diversas opções inerentes ao teletrabalho móvel. Apontamos ainda que a prática de teletrabalho, frequentemente, não se revela monolítica ou rígida, apresentando uma flexibilidade de variação de modalidades assinalável. Queremos com isto dizer que, em diversas ocasiões, é mesmo possível um teletrabalhador fazer uso de mais do que uma das modalidades apresentadas, na realização das funções laborais que lhe são mandatadas pela entidade empregadora. Assim, os teletrabalhadores podem ser apelidados de “*teleworkers, telecommuters, flexiworkers, distance workers, electronic homeworkers, teleguerrilhas, home-based nomads, electronic moonlighters, satellite office workers, mobile teleworkers, full- and part-time homeworkers, telecottage workers, etc.*” (Jackson e Wielen, 1998, p. 23).

No tocante ao horário de trabalho ou, mais concretamente, à sua flexibilidade, podemos fazer menção a duas estirpes distintas de teletrabalho. Este pode assim revestir a forma de trabalho a tempo inteiro, na qual existe a possibilidade do trabalhador se encontrar vinculado a exclusivamente um local de trabalho, podendo este ser um dos previamente apontados, ou a distintos locais, repartindo entre eles a execução da atividade profissional da sua competência. Em vertente diversa, o teletrabalho pode ainda adotar um carácter a tempo parcial, ou seja, fazendo o teletrabalhador uso de horário de trabalho mais diminuto, quando comparado ao a tempo inteiro (Fiolhais, 1998, p. 108).

Em seguida, relativamente às circunstâncias socioprofissionais, o teletrabalho pode assumir a forma de trabalho assalariado ou trabalho independente.

Em relação ao modo de comunicação mantido entre as partes, registam-se, por sua vez diversas variantes. Iniciando pelo teletrabalho *on-line*, apontamos que este se caracteriza, em primeiro plano, por ser uma modalidade em que teletrabalhador e empregador se encontram conectados, interagindo frequentemente. A vertente indicada possibilita ainda que haja uma real supervisão da empresa face à atividade efetivada pelo trabalhador. Seguidamente, fazemos menção ao teletrabalho *off-line* no qual, inversamente à modalidade anterior, não existe qualquer forma de interação, realizando o teletrabalhador a respetiva atividade sem ser fiscalizado pela entidade empregadora. Aqui, o trabalhador é instruído acerca das diretrizes necessárias à fruição das funções laborais *a priori*, pelos seus superiores hierárquicos. Posteriormente, faculta os progressos atingidos por meio do seu trabalho ao empregador. Já na modalidade *one way line* é efetuado contacto por intermédio de um dispositivo eletrónico, contacto esse estabelecido somente numa direção. Assim, o reconhecimento da diversidade aflorada é premente na presente era, sendo que “*Digitalization of work is therefore a pervasive reality for workers and companies, with impact on the configuration and availability of jobs, the content of work, the relationships with the employer’s entities, and the organization of the working life, which comprehends the organization of working time*” (Rebelo, Simões e Salavisa, 2020, p. 129).

1.3 A qualificação do teletrabalho, o domínio da subordinação

A questão da subordinação é energeticamente debatida na doutrina, não somente pela divergência entre a definição legal e diversos autores, como apontado anteriormente, mas igualmente pelo facto do teletrabalho, como o conhecemos, aparentar esbater o trabalho subordinado. Tal facto é devido à maior flexibilidade horária à disposição dos teletrabalhadores, bem como ao facto de a estes não estar imposta uma obrigatoriedade de deslocação rotineira para a empresa para a qual exercem funções. Esses elementos conduzem por vezes a uma aparência de não existência de subordinação, uma vez que o controlo das funções efetivadas pelo teletrabalhador, por parte do empregador, se revela árduo em virtude de não ocuparem o mesmo espaço fisicamente.

A subordinação jurídica, na sua aceção clássica compreende-se como o fenómeno através do qual um indivíduo se coloca numa situação de vínculo de cumprimento de ordens e instruções advindas da respetiva entidade empregadora, em contexto laboral, facultando a essa mesma entidade a sua força de trabalho, mediante retribuição. Em tal contexto, é concedido à figura do empregador o direito a esquematizar ou planear o trabalho, bem como de supervisionar o progresso advindo das funções laborais por si alocadas aos trabalhadores. Na vertente do teletrabalho subordinado, a atividade laboral é realizada em local diverso da empresa, o material indispensável à fruição da mesma pode ser pertença do teletrabalhador e existe a possibilidade da não instituição de um horário. Neste último, privilegia-se o produto advindo da atividade realizada, e não o tempo de trabalho, não estando desta forma imposto um horário rígido ou inflexível.

Afirmamos, contudo, e na sequência da informação supramencionada, que o teletrabalho não se trata meramente de uma forma de trabalho autónomo, isenta de supervisão. Desta forma, a distância entre empregador e trabalhador aquando da realização das funções laborais do último, não anula a existência de subordinação jurídica, podendo o empregador fazer uso dos poderes de fiscalização e autoridade a si conferidos (Rebelo, 2004a, p. 20). Observamos, desta forma que não se observa no teletrabalho um descurar da subordinação jurídica, mas apenas uma transfiguração “da morfologia do trabalho subordinado clássico, a partir do instante em que se submete o trabalhador a um poder de vigilância por meio de sistemas eletrónicos” (Mañas, 2003, p. 133). Em linha com o observado, é possível à entidade empregadora emanar diretrizes acerca das funções profissionais e modos de procedimento de realização das mesmas, bem como de proceder a uma certa supervisão, intermediada por um

dispositivo eletrónico e pelas tecnologias a ele afetas. O nível de supervisão aqui revela-se inferior a um controlo presencial, não estando, no entanto ausente. Distinguimos, porém, que o aludido poder de supervisionar revela um facilitismo maior na modalidade de teletrabalho *on-line* em contraste com as modalidades *one way line* e *off-line*. O fenómeno apontado justifica-se, uma vez que hoje uma miríade de tecnologias permite o contacto e fiscalização das funções laborais levadas a cabo pelo teletrabalhador, possibilitando a supervisão por parte do empregador e respetiva intervenção de forma idêntica a presencialmente. Por outro lado, nas modalidades *one way line* e *off-line*, nas quais é característica a não existência de controlo, o poder de averiguação é de menos fácil prossecução, em função do empregador não se encontrar conectado e em comunicação com o respetivo empregador.

É de importância neste ponto sublinhar que o acrescido grau de autonomia usufruído pelo teletrabalhador não faz deste um trabalhador autónomo, na medida em que a prestação da sua atividade é efetivada para a empresa sua empregadora, e não para os seus clientes ou mercado. Assim, regista-se autonomia em situações de evidencia de relação de trabalhador e empregador, e é o trabalho sublinhado de autónomo em relações de trabalhador face ao mercado (cliente ou consumidor), (Batalha, 2007).

O termo *parasubordinação* foi concebido no Direito Italiano, nos anos 1970, precisamente para caracterizar relações em que trabalhadores efetivam funções laborais para outrem, e são fiscalizados, mediante retribuição, mas com a particularidade de que a subordinação existente é frágil. O trabalho *parasubordinado* apresenta-se, assim, como sendo uma modalidade localizada entre o trabalho autónomo e o subordinado. Não constitui um modo de trabalho desprovido de qualquer subordinação, sendo que essa existe, mas não dotada de um nível de solidez semelhante à registada em atividades laborais detentoras de vínculo de trabalho subordinado clássico. Na *parasubordinação* é costume utilizar a designação de coordenação e não subordinação, uma vez que ante esta nos encontramos perante uma forma flexibilizada da noção de subordinação. Em linha com o afirmado, é possível apelidar o teletrabalhador sujeito ao regime de *parasubordinação*, de um indivíduo que realiza trabalho autónomo, encontrando-se numa situação dependente a nível económico. O modelo apontado visa equilibrar a situação dos teletrabalhadores *parasubordinados* com a dos trabalhadores subordinados, conferindo aos primeiros um semelhante modo de guarda.

1.4 O teletrabalho na perspectiva da União Europeia

O Relatório Bagemman, foi originado a partir de coordenadas constantes no Livro Branco “Crescimento, Competitividade, Emprego: os Desafios e as Pistas Para Entrar no Século XXI”³ em 1994, revelando-se um elemento basilar para a caracterização da sociedade de informação e do teletrabalho, segundo o prisma da União Europeia. Tal Relatório defende a promoção de um variado número de aplicações, como as teleconferências, enunciando ainda o rol de elementos considerados indispensáveis à sociedade de informação, sendo eles as redes, os serviços essenciais ao seu uso, assim como aplicações fornecedoras de soluções especializadas para nichos especializados de utilizadores. O teletrabalho é, neste contexto, enquadrado no escopo das aplicações propostas no enunciado relatório para a impulsão da sociedade da informação.

Foi marcante, pois *“telework was often termed electronic homework, connotating unskilled, low-paid office work from the home, either based on a full-time or on a freelance relationship with the employer”* (Jackson e Wielen, 1998, p. 22). Sobre este modelo laboral são fornecidas pelo relatório diretrizes respeitantes a procedimentos, questões e objetivos a atingir. Assim, é defendida a promoção do teletrabalho domiciliário e em centros de trabalho, a fim de diminuir o tempo investido em deslocações. Esta promoção deverá ser efetuada por empresas privadas, se a implementação do teletrabalho se traduzir em vantagens para as atividades destas. Igualmente, são apresentados os ganhos provindos de tal transfiguração no molde laboral, sendo para as empresas e administração pública materializadas num incremento produtivo e de flexibilidade, assim como numa redução de custos. Em prisma diverso, a população usufrui da diminuição da poluição e do volume de tráfego, a par de menor consumo energético. A figura do trabalhador, segundo o relatório, goza de contratos de trabalho mais flexíveis, bem como de um decréscimo no distanciamento que está adstrito a percorrer.

Em fase seguinte indicamos o “Programa de Ação Social 1998-2000”, adotado pelo Comité Económico e Social. O mesmo foi planeado sobre as fundações do programa de 1995-1997, a par do Tratado de Amsterdão de 1999⁴. Este constitui um esforço efetuado no sentido de munir a União Europeia de armas para fazer face aos condicionamentos advindos de um mundo a sofrer mutações, bem como fortalecer os valores essenciais ao regime social

³ Livro Branco publicado a 09/03/1994, elaborado pela Comissão Europeia, apontando diretrizes para o século XXI.

⁴ O afluído tratado assinado a 02/10/1997, em Amsterdão, entrando em vigor a 01/05/1999.

Europeu. Visava a criação de empregabilidade, apoiar a aquisição de competências, e apostar na promoção da livre circulação de trabalhadores, reconhecida como premente devido ao avanço tecnológico, e fator de relevo para uma sociedade inclusiva e sólida. Assim, por meio de tal Programa, concluímos que a União Europeia se apercebeu de que o mundo laboral se distanciava do seu modelo clássico, adotando um funcionamento distinto, em resultado da influência das TIC na sociedade, acompanhada pelo fenómeno da globalização.

Posteriormente, foram efetuadas consultas aos parceiros sociais, com os quais a Comissão Europeia visou a instituição de um leque regulatório que resultasse em mais modernas e melhores relações laborais. Os esforços desta célula foram bastante visíveis no início do milénio, sendo que *“expects as many as 10 million teleworkers in Europe by the year 2000”* (Jackson e Wielen, 1998, p. 5). Nessa linha, em 27 de junho de 2000, foi feito um primeiro esforço pela Comissão Europeia no sentido da modernização e melhoria das relações de trabalho, bem como uma impulsão do teletrabalho. Uma segunda fase da mencionada consulta aos parceiros sociais efetuada pela Comissão Europeia teve lugar em 16 de março de 2001, relativa somente ao domínio do teletrabalho. Igualmente, na aludida fase, foi proposta aos parceiros sociais uma ponderação relativa a uma regulação do teletrabalho que abarcasse a plenitude da União Europeia. Ainda no mesmo ano, foram assinados, pelos comités de diálogo social sectorial, acordos relativos ao teletrabalho para os sectores das telecomunicações e do comércio a retalho.

Seguidamente, o Conselho Europeu procedeu à promoção do diálogo entre os parceiros sociais, respeitante à prossecução da modernização da estruturação do trabalho, como parte da Estratégia Europeia de Emprego. Os diversos parceiros sociais foram convocados para o fim indicado, a firmar negociações tangentes ao teletrabalho. No que toca à modernização laboral, o teletrabalho assume grande relevância, vendo os parceiros sociais nesse um meio de modernização da atividade laboral, aliado a um maior equilíbrio da esfera do trabalho com a vida pessoal. Na sequência do mencionado, foi a 16 de julho de 2002, assinado em Bruxelas o Acordo Quadro Europeu sobre o teletrabalho, que posteriormente observaremos em pormenor, abarcando o caso português, podendo desde já adiantar o facto do mesmo fornecer um conceito de teletrabalho e de enunciar as áreas sobre as quais é necessário ter mais atenção ou mesmo modelar, em situações de teletrabalho. Importa mencionar que o acordo se absteve de incluir no seu raio de aplicação o trabalho autónomo, assim como o exercido com intermitência. Expõe da mesma forma que a situação de teletrabalho não deve ser uma imposição por parte do empregador, sendo que apenas com a vontade de ambas as partes

constantes na relação de trabalho é possível se iniciar esta modalidade de exercício de funções. Igualmente, e no seguimento do exposto, a recusa do trabalhador em exercer as respetivas funções laborais sob a forma de teletrabalho não é motivo válido para proceder ao despedimento deste. É da mesma forma ponto claro no Acordo a particularidade de que a relação laboral firmada entre os intervenientes não sofre quaisquer mudanças, sendo apenas a modalidade de efetivação das atividades laborais que é diversa daquela que é observada em regimes de trabalho clássico. A regra encontra-se em linha com a defesa da igualdade, presente em diversas secções integrantes do Acordo, mas apenas levada em consideração somente em situações de transição de trabalho tradicional para teletrabalho, sendo que em novos recrutamentos a questão exposta não se coloca, uma vez que a concordância do trabalhador encontra-se implícita na aceitação do contrato celebrado pelas partes. No domínio da saúde e segurança dos teletrabalhadores, o Acordo fornece certas disposições que os regulam, agindo em prol do bem-estar físico e psicológico dos mesmos. É assim afeta à figura do empregador a responsabilidade de zelar pela saúde e segurança do teletrabalhador a seu serviço. A qualidade e adequação dessa proteção pode ser alvo de fiscalizações desempenhadas por autoridades com competência para tal, dispondo o teletrabalhador do direito a solicitar a realização das mesmas. De forma semelhante, a organização do trabalho foi objeto de regulação dispondo o Acordo Quadro a faculdade alocada ao trabalhador de planear o horário de trabalho regendo-se pelo enunciado na legislação, negociação coletiva e diretrizes da entidade empregadora. A anteriormente mencionada igualdade estende-se à organização do trabalho, sendo que o número de horas de trabalho e performance do teletrabalhador espelham os impostos a trabalhadores centralizados nas instalações da empresa. O domínio da formação profissional e progressão na carreira não foi esquecido pelo Acordo, impondo nesta vertente igualdade para os teletrabalhadores dos direitos dos trabalhadores clássicos. A igualdade está também patente na regulação que indica que as políticas de avaliação deverão ser as mesmas para teletrabalhadores e trabalhadores.

Posteriormente, em 2006, o Acordo a que fazemos menção foi alvo de uma avaliação, constante em relatório datado de 28/06/2006, que observou uma falta de homogeneidade na adoção do teletrabalho nos diversos países europeus, sendo que estes optaram por diversas formas de acolhimento no seu ordenamento desse modelo laboral. Foi igualmente evidenciado que as coordenadas fornecidas pelo Acordo Quadro não foram adotadas por diversos Estados nas respetivas legislações. No ano de 2017 foi emitido o Relatório do Eurofound denominado “Trabalhar a Qualquer Hora, em Qualquer Lugar e os Seus Efeitos no

Mundo do Trabalho”. Este evidenciou nas respetivas secções, “Fatores impulsionadores e restridentes das TIC”, “Incidência e intensidade das TIC”, e “Efeitos das TIC”. Numa fase posterior indica-nos “Respostas políticas visadas às TIC”.

O Acordo Quadro revela-se assim um instrumento proeminente para a difusão do teletrabalho, dotando-o de uma regulação detalhada, não sendo, porém, uma via de vislumbrar uma singularidade regulamentar, em virtude de não apresentar carácter vinculativo face aos diversos países.

CAPÍTULO II. REFLEXOS VANTAJOSOS E DESVANTAJOSOS DO TELETRABALHO

A origem, implementação e crescimento do teletrabalho espelha uma era e sociedade tecnologicamente mais evoluída e cada vez mais direcionada e ligada para o digital. Em tal sociedade, um modo de realizar funções laborais em posições remotas, ou meramente distantes, por meio das TIC revela ser de enorme utilidade, acarretando muitos pontos positivos. De igual forma, são também diversas as desvantagens advindas do regime de teletrabalho, sendo essas as que tornam premente uma atenção redobrada na regulação do mesmo. De seguida, incidiremos sobre essas mesmas vantagens, refletindo acerca das melhorias no mundo laboral atreladas ao teletrabalho. Posteriormente, debruçar-nos-emos sobre os aspetos desvantajosos provenientes do teletrabalho, análise possibilitadora de uma maior compreensão acerca dos trâmites menos virtuosos deste, mas que requerem uma consciencialização por parte dos intervenientes, de forma a estabelecer relações laborais mais equilibradas.

2.1 Reflexos vantajosos do teletrabalho

2.1.1 Para o trabalhador

Primeiramente, e iniciando pelos reflexos vantajosos para a figura do teletrabalhador, destacamos a redução ou erradicação total do tempo “perdido” em deslocções do domicílio para o trabalho, o que se traduz numa melhor gestão do tempo, por parte do indivíduo. A maior disponibilidade de tempo apontada revela surtir efeito na vida dos trabalhadores, que se veem livres de despender, por vezes horas, em trânsito ou transitando entre transportes públicos (Fiolhais, 1998, p. 131). Notamos, porém, que tal aspeto positivo advém principalmente de situações de teletrabalho domiciliário ou de teletrabalho em telecentros localizados em periferias.

Indicamos, de seguida, os aspetos positivos para a saúde e bem-estar geral do trabalhador, advindos de se encontrar vinculado a uma situação de teletrabalho. Os aludidos benefícios são um produto do afastamento, por parte do indivíduo de circunstâncias proporcionadoras de stress ou pressão psicológica, fruto da rotina diária, a sua sujeição a ambientes pouco tranquilizadores, deslocções de distância considerável e exposição a pequenas patologias ou bactérias facilmente propagáveis em locais frequentados por um extenso número de pessoas. A flexibilidade horária proporcionada por tal prática é conducente a maiores oportunidades de convivência familiar, o que contribui para o seu bem-estar generalizado. Em acordância com Jackson e Wielen, *“female and male, place great*

value on the ability to control their work and non-work schedules, and some intersperse their paid work and domestic work activities” (Jackson e Wielen, 1998, p. 129). Essa mesma flexibilidade é fruto da primazia conferida, não às horas de trabalho, mas à apresentação dos resultados advindos da atividade elaborada, dentro do período limite fixado na relação laboral (Batalha, 2007). Ainda na vertente associada à saúde dos trabalhadores, ressaltamos que a não obrigatoriedade de deslocamentos para um centro de uma cidade é sinónimo de esquia à poluição ambiental característica dos mesmos.

Correlacionados à prática do teletrabalho encontram-se igualmente aspetos positivos a nível económico para o teletrabalhador, na medida em que, muito simplesmente, este vê os gastos monetários relacionados com sua atividade substancialmente reduzidos. Assim, estamos a reportar-nos à diminuição de despesas afetas ao uso de transportes para se deslocar para a empresa, onde se inserem combustíveis, entre outros, bem como as que se relacionam com aquisição de indumentária apropriada à atividade profissional exercida na mesma. Rui Fiolhais, neste prisma diz-nos que as diminuições de tempo despendido em veículos “não só podem proporcionar maior tempo de lazer, como contribuir, com a poupança nas despesas com os transportes, para o aumento do rendimento disponível do agregado” (Fiolhais, 1998, p. 131). É, similarmente uma vantagem económica o facto do teletrabalhador poder optar por adquirir o domicílio próprio em zonas rurais ou afastado das grandes cidades, uma vez que não vê necessidade de nelas habitar, em virtude da não obrigatoriedade de deslocação contínua para a empresa empregadora. A par disto, reflete-se positivamente nos ganhos económicos do teletrabalhador a particularidade de se registarem situações em que existe opção de exercício de funções para uma pluralidade de empresas, o que resulta num incremento do rendimento mensal de que dispõe.

As vantagens da prática do teletrabalho estendem-se na mesma medida ao grau de autonomia do trabalhador, sendo que a sua capacidade de exercer as funções a si alocadas, dependendo quase inteiramente de si e com reduzida supervisão, é alimentada pela ausência de colegas e superiores profissionais no mesmo espaço em que se encontra e pelo seu limitado contacto com estes. Podemos, por meio da informação constante, sublinhar que o aludido maior escopo de autonomia de que goza o teletrabalhador é fruto de uma maior liberdade concedida a este ao dedicar-se ao teletrabalho. É relevante apontarmos que são ainda reduzidas as situações de absentismo, por meio desta prática laboral.

Outro aspeto positivo da adoção desta forma de exercer funções é a maior capacidade de inclusão de deficientes físicos, por vezes afastados das situações de trabalho regular, e que por intermédio do teletrabalho adquirem maiores oportunidades. A maior dificuldade laboral nesse respeito é suprida pela utilização do teletrabalho, podendo os indivíduos executar as respetivas tarefas de forma plena. Pela prática do teletrabalho, também a produtividade do teletrabalhador é acrescida, sendo que não existem distrações para este, em virtude de se encontrar a trabalhar sem proximidade física aos demais trabalhadores da empresa a quem oferece a sua atividade laboral. O fator apontado, a par do facto do domicílio próprio ser, em regra, um local propício a maior tranquilidade facilitam que haja uma superior concentração e foco por parte do indivíduo (Jackson e Wielen, 1998, p. 147).

2.1.2 Para o empregador

Seguidamente, debruçar-nos-emos em torno do leque de reflexos vantajosos da adoção do teletrabalho para a figura do empregador. Primeiramente, fazemos alusão ao facto de que este regime é sinónimo de diminuição de despesas para a empresa, nomeadamente em equipamento, instalações profissionais e funcionários. Segundo Rebelo, Simões e Salavisa, *“from the employer’s perspective, among the advantages pointed out to teleworking, firstly is the fact that the work can be relocated allowing to obtain competitive advantages of proximity to the customer and cost reduction”* (Rebelo, Simões e Salavisa, 2020, p. 129). Igualmente, tal modelo laboral traduz-se numa capacidade produtiva superior, tendo em conta que a empresa adquire a faculdade de se encontrar em funcionamento contínuo e de forma quase ininterrupta (Fiolhais, 1998, p. 129).

O modelo apontado permite ainda que a atividade laboral não se veja dependente de condicionalismos exteriores, por exemplo catástrofes naturais, requerendo somente dispositivos eletrónicos a par de telecomunicações operacionais. Em vertente distinta, o teletrabalho surte efeitos positivos nos processos de recrutamento em virtude de facultar a contratação de indivíduos, independentemente da sua localização geográfica ou da zona do seu domicílio. A vantagem apontada permite às empresas recrutar profissionais de áreas distantes do país, ou mesmo de Estados distintos daquele em que a empresa se estabelece, revestindo um aspeto extremamente aliciante para a plenitude dos empregadores, mas especialmente para empresas que se situem em posições geográficas remotas ou de acesso penoso.

Em complemento com a vantagem indicada previamente, encontra-se o facto de existir maior probabilidade de permanência dos trabalhadores na empresa aquando em regime de teletrabalho, derivado ao facto dos mesmos não necessitarem de efetuar deslocações de maior, de sua habitação até às infraestruturas da empresa. Por intermédio da prática de teletrabalho, também o fenómeno do absentismo regride, o que é evidentemente vantajoso para a empresa, em especial quando vê diminuídas as ausências não planeadas de trabalhadores. Igualmente, fatores exteriores à atividade laboral, mas que a poderiam comprometer, como obstáculos físicos ou patologias de que os indivíduos possivelmente sofram são supridos ou aligeirados, atendendo ao facto de não se revelarem impeditivos da efetivação do trabalho no seu domicílio próprio.

2.1.3 Para o planeta e sociedade

Em terceiro plano, incidiremos nos aspetos vantajosos do teletrabalho que se fazem sentir no planeta, bem como na sociedade em que nos movemos. Assim, apontamos primeiramente ser uma vantagem o facto de, parelamente à implementação do teletrabalho se encontrar associado um decréscimo do volume de veículos poluentes na via pública, o que se traduz instantaneamente numa vantagem ambiental, indiretamente criando um ambiente menos saturado nas cidades (Fiolhais, 1998, p. 134). Correlacionado à informação indicada, e a maior poupança económica, prende-se o facto de que um menor volume de tráfego permite uma redução de construções relacionadas com vias de trânsito. De acordo com a informação constante, é da mesma forma uma vantagem para a sociedade o inferior consumo de combustíveis fósseis, como consequência da aludida menor necessidade de grande volume de tráfego.

Por meio da utilização do teletrabalho, advém uma superior aposta nas zonas rurais e nas que registam diminuída desenvoltura económica, aumentando a importância destas no seio profissional (Jackson e Wielen, 1998, p. 10). A aposta nestas zonas é ainda sinónima de um descongestionamento dos grandes centros urbanos, não havendo necessidade dos indivíduos para eles se deslocarem por motivos profissionais. Tal aspeto vantajoso estende-se não somente às mencionadas áreas periféricas, mas também aos habitantes das mesmas, os quais, por intermédio do aludido regime, adquirem melhores oportunidades no mercado de trabalho.

Apontamos ainda um aspeto vantajoso do teletrabalho, que para a sociedade como um todo é deveras preponderante, ou seja uma maior integração no mercado de trabalho, traduzida num elemento retardador da exclusão social de pessoas que não têm possibilidades

de se deslocar para fora de suas habitações ou cuja mobilidade é reduzida, onde se incluem, mas não se resumem apenas a idosos ou donas de casa, que permanecem longos períodos no domicílio.

Assim, observamos que os profissionais, empregadores, a própria sociedade e ambiente se transfiguram positivamente, em virtude da implementação do teletrabalho, cujas virtudes se estendem desde uma maior produção e ganhos económicos, até impactos proeminentes na qualidade do ar, bem-estar dos indivíduos e sua saúde.

2.2 Reflexos desvantajosos do teletrabalho

2.2.1 Para o trabalhador

Para a figura do trabalhador, a situação de teletrabalho é sinónima, a par dos aspetos positivos abordados, de uma conjugação de desvantagens, de entre as quais podemos iniciar por destacar o isolamento experienciado por este, que se estabelece na esfera social e profissional da sua vida, e que advém da diminuta ou mesmo inexistente socialização deste com os demais profissionais surtindo uma miríade de efeitos nefastos na sua sanidade mental. O regime de teletrabalho enfraquece também as oportunidades de promoção na carreira dos indivíduos, levando a uma menor capacidade de ascensão profissional, assim como quebras no salário auferido. Igualmente, conduz a uma mais árdua capacidade de associação entre trabalhadores e de defesa dos respetivos direitos coletivos, sendo que não facilmente poderá recorrer à greve. O aludido efeito de isolamento do teletrabalhador dos respetivos colegas e superiores hierárquicos revela-se maioritariamente aquando da realização das atividades laborais no domicílio e a tempo inteiro (Fiolhais, 1998, p. 132). Assim, apontamos que a possibilidade de recorrer ao teletrabalho apenas em regime parcial revela-se um modo de suprir ou reduzir o efeito tratado, uma vez que a mobilização do trabalhador para o edifício da empresa empregadora, e a conseqüente socialização e contacto interpessoal mitigam o mencionado sentimento de isolamento da sociedade. Da mesma forma, também podem estar relacionados com o regime de teletrabalho atritos ou outras questões familiares, em virtude de, num prisma, tal regime poder ser encarado por uns como algo invasivo a local destinado ao convívio familiar e, noutro plano, de a própria atividade laboral poder sofrer quebras de produtividade, resultantes de interrupções efetuadas por integrantes da família do teletrabalhador. Ainda relativamente ao aspeto da invasão do domicílio por parte da atividade laboral, não somente pode ser considerado invasivo, como pode inclusive ser responsável por uma redução de qualidade da vida familiar (Jackson e Wielen, 1998, p. 153).

Em relação com o aspeto anteriormente apontado, indicamos que o teletrabalho é similarmente propício a uma diluição do período destinado a trabalho e o reservado ao lazer, o que conduz da mesma forma a uma diminuição da convivência familiar, determinadas patologias psicológicas, de entre as quais destacamos o stress, impactantes nefastamente na qualidade de vida. Advindo do exposto, é ainda para o teletrabalhador tarefa árdua estabelecer limites entre a respetiva vida pessoal e profissional, uma vez que estas se encadeiam. Nesta linha Jackson e Wielen destacam o facto de “*A frequent effect of home-based teleworking is that job stress is carried into the family and partnership*” (Jackson e Wielen, 1998, p. 154). Esse aspeto revela-se digno de uma maior observância, na medida em que o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional encontra-se entre as principais vantagens advindas do teletrabalho, sendo, contudo, que por vezes esse encadeamento não se revela inteiramente positivo. O contínuo e intensivo uso das TIC no trabalho, “*can potentially jeopardize work-life balance*” (Messenger, 2018, p. 21). Queremos com isto dizer que existe a possibilidade do período de trabalho se extravasar para o período destinado ao lazer, bem como da situação inversa se observar, sendo assim o tempo de trabalho sacrificado. Nesse prisma, Manuela Santos Silva (2020) afirma que “A definição de um horário de trabalho para defesa do trabalhador e da família do trabalhador é essencial”⁵. Observamos desta forma a imperatividade do estabelecimento de um horário laboral, delimitando assim de modo explícito a esfera da vida profissional e pessoal do trabalhador. De forma semelhante, a situação de teletrabalho é propícia a conduzir a sentimentos de culpabilização por parte dos trabalhadores, sendo impelidos a se dedicarem ao trabalho durante mais tempo do que o previsto. Isso advém de não haver um abandono do local de trabalho aquando da finalização do horário laboral, dificultando a interrupção das tarefas profissionais após o fim do horário. Assim, a jornada laboral diária não claramente demarcada é um fator influenciador de que o teletrabalhador adquire o vício de trabalho, exercendo funções durante um período maior do que o que lhe é devido. Observamos distintos estudos internacionais neste tópico, destacando que “*it seems that a significant part of this work arrangement has a supplemental character that is, it leads to working beyond normal/contractual working hours, which often appears to be unpaid*” (Messenger, 2018, p. 21). Porém este ponto pode ser suprido por meio da utilização de lugar específico do domicílio próprio para a efetivação de funções laborais, mitigando o esbatimento da esfera pessoal e profissional do indivíduo. Apontamos

⁵ comunicação apresentada em exposição facultada no debate *on-line*, via Facebook, *Teletrabalho com direitos: a lei e a negociação coletiva*, moderado e realizado pela Práxis, Trabalho e Sindicalismo, emitido dia 16 de junho de 2020.

igualmente nesta vertente que a delimitação horária se revela fulcral no regime do teletrabalho, evitando ou diminuindo o excesso de laboração.

A par da anteriormente mencionada dificuldade de ascensão profissional, encontra-se igualmente o facto de que, quando sujeito ao regime de teletrabalho, o indivíduo experiencia menores oportunidades profissionais a seu favor, na medida em que se encontra numa posição menos visível, se comparado aos demais profissionais que se movem no espaço da empresa empregadora. Assim, vendo-se em condições como as expostas, igualmente o seu prestígio no seio da empresa ou organização para a qual presta a sua atividade é diminuído. Este fenómeno advém do facto do teletrabalhador não ter oportunidade de partilhar os seus conhecimentos e trabalho, nem estabelecer relações pessoais com os respetivos colegas, levando a uma desvalorização das funções por ele desempenhadas. A este respeito, Jackson e Wielen informam-nos que *“The variety of tasks and activities of decentralised teleworking frequently is less diversified and characterized by lower autonomy than corresponding centralised work”* (Jackson e Wielen, 1998, p. 150). Esse mesmo desprestígio dos contributos dos trabalhadores em regime de teletrabalho, encontra-se em linha com o menor valor conferido pela sociedade a funções laborais realizadas no domicílio. Igualmente, é negada a teletrabalhadores detentores de reduzida experiência profissional a tão necessária aquisição de saberes com os mais experientes acerca das tarefas desempenhadas. Sendo de carácter mais impessoal, o teletrabalho leva a uma mitigação do comprometimento por parte do teletrabalhador para com o empregador. Da mesma forma, um ponto preocupante do teletrabalho trata-se do aumento da precarização de emprego.

A proteção jurídica de que goza o teletrabalhador revela debilidades, comprometendo a eficácia da mesma. Em situações de despedimentos, o teletrabalhador vê-se numa situação desfavorável sendo que para estes existe uma maior hipótese de serem despedidos devido a não terem oportunidade de estabelecer relações com os integrantes de posições de coordenação na hierarquia da empresa.

Apontamos seguidamente como um ponto desvantajoso o desgaste físico atrelado ao teletrabalho, sendo que os teletrabalhadores frequentemente se encontram condicionados a prestar a respetiva atividade em localizações pouco adequadas, em frente ao computador em longos períodos. A longa exposição aos dispositivos previamente afluídos, a par dos extensos períodos de trabalho a que o teletrabalhador se vê continuamente sujeito, conduzem a decréscimos de produtividade, bem como da substância do trabalho produzido pelo

indivíduo (Rebello, 2020, p. 7). O facto apontado necessita de um olhar detalhado, visando prevenir situações árduas. Em tal prisma, Jackson e Wielen afirmam que *“most of those working at home two days a week felt that they were more available electronically than before, perhaps because they are less mobile at home than in the office”* (Jackson e Wielen, 1998, p. 52) Constitui ainda um risco ligado ao teletrabalho a aquisição, por parte do trabalhador de certos vícios como a utilização desregrada de drogas ou álcool ou a ingestão excessiva de comida.

Esse regime, e a premência da utilização das TIC continuamente traduz-se na existência de um controlo ininterrupto do teletrabalhador e respetiva atividade laboral, sendo que tal supervisão pode ganhar contornos desmesurados, passando a revestir um ato intrusivo. Este fenómeno é possível, uma vez que na atualidade é acessível um controlo nos moldes apontados, controlo esse que muitos dos empregadores não se abstêm de efetuar. Assim, apontamos a mencionada supervisão constante como outro facto ligado ao teletrabalho claramente desgastante para os indivíduos sujeitos a esta prática laboral, o que pode ser sinónimo de uma redução do bem-estar psíquico do teletrabalhador. Teresa Moreira (2020) indica que *“quando o trabalho é feito no domicílio, é possível um controlo muito mais intrusivo”*⁶. Observamos assim a exerceção de uma forma de controlo demasiadamente invasivo, que é acrescido na modalidade realizada no domicílio. Neste modelo laboral é prática corrente o facto de ser mandatório o uso de tecnologias que permitem um poder de supervisão de generosas dimensões quando comparado com o realizado presencialmente. Teresa Moreira diz-nos ainda que *“muitos trabalhadores tiveram de instalar nos computadores próprios programas informáticos para continuar o trabalho no domicílio”*⁷. A vigilância aludida é exercida em termos claramente distantes do frequente com trabalhadores em regime de trabalho clássico, sendo ainda por Teresa Moreira explicitado que *“os empregadores conseguem controlar todas as teclas que o trabalhador digita”*⁸. Tal nível de controlo revela ser assim uma forma de pressão extraordinária a que o teletrabalhador se encontra sujeito diariamente.

Por fim, abordamos um aspeto desvantajoso inverso a uma das principais vantagens do teletrabalho, a poupança monetária, sendo que podem ser diminuídos certos complementos ao vencimento mensal atribuído ao trabalhador, como o subsídio de transporte, em virtude deste não realizar uma deslocação diária para o edifício da empresa ou organização.

⁶ Ideia expressa no debate realizado pela Práxis anteriormente mencionado.

⁷ Comunicação apresentada no debate da Práxis já aludido.

⁸ Informação obtida no debate da Práxis a que fizemos menção.

Havendo enumerado as diversas desvantagens integrantes do regime laboral de teletrabalho, revela-se indispensável sublinhar que tais aspetos não são observados na plenitude de modalidades em que esse se pode materializar, encontrando-se associados à vertente parcelar do mesmo distinguida das demais por ser realizada somente no espaço do domicílio ou residência dos indivíduos.

2.2.2 Para o empregador

Semelhantemente, a figura do empregador depara-se com certos aspetos desfavoráveis advindos da aplicação do teletrabalho, os quais indicaremos e pormenorizaremos de seguida detalhadamente. Primeiramente, fazemos menção aos conflitos internos que se podem instalar na organização, devido aos trabalhadores clássicos tenderem a crer que indivíduos dedicados ao teletrabalho não se dedicam à atividade laboral com a mesma intensidade. Em vertente distinta, tal regime laboral leva a que também a cooperação em equipa entre trabalhadores possa ser comprometida. Por meio do teletrabalho pode mesmo ser registada uma quebra no espírito de unidade na organização, não havendo no trabalhador a perceção de se incluir numa célula laboral (Jackson e Wielen, 1998, p. 193). Observa-se obstáculos à prossecução da gestão do trabalho de equipa, sendo a mesma mais eficiente, aquando efetivada de forma presencial, pela proximidade. Em prisma menos formal, apontamos que a situação de teletrabalho leva a que seja inviável a aquisição de impressões pessoais, as quais são assimiladas, em regra nos períodos de descanso.

Da mesma forma, observa-se uma mais árdua capacidade do empregador expor ao trabalhador a cultura e modo de funcionamento da organização para a qual presta a sua atividade laboral.

Revela-se ainda uma desvantagem do regime laboral mencionado, o facto das atividades exercidas necessitarem mandaticamente de recorrer às TIC, encontrando-se assim numa conjuntura de total dependência a estas, a par de uma menor capacidade de proteção das informações integrantes ou resultantes das funções laborais. Nessa linha, existe a possibilidade de acesso a tais informações por parte de indivíduos alheios à empresa, ou sem autorização para lhes aceder, expondo o sistema informático da mesma, bem como elementos que a mesma pode não querer ver divulgados.

Igualmente, a aplicação do teletrabalho pelas organizações é, frequentemente, acompanhada de uma resistência por parte dos sindicatos, uma vez que, como observámos anteriormente, conduz a uma maior dificuldade de associação dos trabalhadores e da

respetiva reivindicação de direitos. Em virtude de ser realizado à distância e não existir relação pessoal entre trabalhador e empregador, o teletrabalho revela-se um regime em que há impossibilidade de garantir a presença do indivíduo, sendo, contudo, que essa particularidade conseguirá ser suprida se a atividade laboral for avaliada não em período de trabalho, mas em metas cumpridas ou quantidade de funções efetivadas.

Fizemos anteriormente alusão aos menores gastos do empregador, sendo, contudo, que em plano diverso fica vinculado a um maior gasto monetário, particularmente com itens de equipamento indispensáveis a este modelo laboral, assim como em energia e meios de estabelecer uma eficaz comunicação. Importa assim sublinhar que esta se trata de uma despesa necessária, sendo premente ser realizada numa fase primária. Segundo Jackson e Wielen *“for many employers seems to mean radical change – in organising work and its social system, in the organisational level, as well as in the behavioral level in everyday life”* (Jackson e Wielen, 1998, p. 328). Destacamos igualmente que na estirpe laboral a que fazemos menção são incrementadas as despesas afetas a formação dos teletrabalhadores.

Por fim, mas de grande proeminência, é a questão respeitante aos riscos associados ao trabalho desempenhado pelos indivíduos, particularmente pelo facto dessa mesma atividade não ser praticada no espaço da organização empregadora. Por esse motivo é essencial proceder a formação, visando fornecer por intermédio dela, informações respeitantes a riscos aos quais os teletrabalhadores poderão estar sujeitos e como se defender dos mesmos. Apontado como um dos aludidos riscos, encontra-se a supramencionada possibilidade de falhas de segurança e acesso a informações privadas reportadas à tarefa efetuada na empresa.

Vulgarmente, são abordadas as numerosas desvantagens que compõem o teletrabalho, para o trabalhador, mas indicamos que os aspetos desvantajosos para o empregador são igualmente merecedores de estudo, na medida em que, em determinadas circunstâncias, são motivadores suficientes para uma regressão do trabalho remoto para atividade laborativa mais clássica, assente no período de trabalho e no local onde este é materializado.

2.2.3 Para o planeta e sociedade

O impacto do teletrabalho é sentido não apenas pelos intervenientes das relações laborais, como abordado anteriormente, porém esse não se revela sempre positivo, aspeto que abarcaremos nesta secção.

Em primeira linha, indicamos que aliado ao teletrabalho, encontra-se um certo decréscimo da solidariedade profissional. Isso advém, em grande medida, da supramencionada desvinculação da identidade sindical e da atividade associada a esta por parte do teletrabalhador, em particular aquele sujeito ao trabalho no domicílio, por ser marcado por um notado grau de isolamento. Ainda sublinhamos que esse mesmo isolamento é passível de conduzir à misantropia na estrutura da sociedade (Fiolhais, 1998, p. 135). Da mesma forma, a estrutura em que se enquadra o teletrabalho é conducente a uma drástica redução do trabalho desempenhado com forte componente coletiva.

Em linha diversa, apontamos que o Estado pode da mesma forma ressentir-se da aplicação e crescimento do teletrabalho, na medida em que as patologias físicas que o teletrabalhador pode adquirir são capazes de ferir a Segurança social e, semelhantemente, a sociedade. As adversidades, não passam apenas pelo ponto aludido, sendo que se revela da mesma forma árduo o exercício de uma fiscalização eficiente, no que toca ao aspeto da segurança e saúde dos teletrabalhadores em regime em que domicílio e local de trabalho partilham a localização. Esta é desafiante, na medida em que é essencial uma autorização de forma a proceder à mencionada fiscalização e a mesma apenas realiza vistoria à situação individual de somente um trabalhador de cada vez em que é efetivada. Essa é a grande razão pela qual o controlo das instalações laborais se cinge exclusivamente ao meio das organizações, por existir a possibilidade de observar as condições em que trabalham diversos indivíduos.

Um ponto que se revela preocupante é também a questão do desmesurado uso de mão-de obra de baixo custo por meio do teletrabalho, fenómeno esse passível de ser observado em generoso volume, materializando-se pela subcontratação. Nessa linha, apontamos que o teletrabalho *off-shore* será privilegiado, levando assim a um aumento dos índices internos de desemprego nos países de onde são oriundas as organizações, e onde se estabelecem como empregadoras. Igualmente, existe o risco de se ver explorar indivíduos sujeitos a maiores vulnerabilidades, onde se incluem menores ou pertencentes a etnias específicas (Fiolhais, 1998, p. 135).

A expansão do teletrabalho compreende o risco de um desnivelamento entre grupos de trabalhadores, particularmente no que tange à qualidade e remuneração do seu emprego, havendo assim um setor de indivíduos que gozam de uma posição com bons alicerces e vencimento, e outro que, inversamente, se vê sujeito à precariedade, não usufruindo das

vantagens apontadas. Semelhantemente, expomos que os mencionados trabalhadores vinculados a condições pouco favoráveis, poderão ser posicionados em localizações pouco centrais, o que constitui uma situação delicada para estes. Os efeitos da aplicação do teletrabalho são extensíveis ao ramo imobiliário, sendo que a procura por imóveis por parte de empresas recua, em resultado da menor premência destes em regime de teletrabalho. Por fim, sublinhamos a possibilidade de advir uma considerável taxa de infoexclusão.

Ao analisarmos a informação apresentada, podemos anuir à evidencia de que, factualmente “*it appears that T/ICTM work is not unequivocally advantageous compared to traditional office work at the employer’s premises*” (Messenger, 2018, p. 22).

Em suma, observamos no teletrabalho diversos aspetos aperfeiçoadores do trabalho, no geral, atendendo porém à realidade de que associado a este se encontra uma miríade de fatores menos positivos, os quais se concentram, em boa percentagem, em torno da figura do teletrabalhador, o qual vê a longo prazo, a sua situação laboral, carreira e bem-estar diminuídos.

CAPÍTULO III. ESPECIFICIDADES DO TELETRABALHO

3.1. A questão da privacidade do teletrabalhador

No que tange ao teletrabalho, a particularidade da privacidade do trabalhador suscita acesas discussões, na medida em que tal matéria tão delicada apresenta novos contornos nesse regime laboral. Isso deve-se, sobretudo, à obrigatoriedade do uso das TIC, as quais são possibilitadoras de maiores intromissões na esfera pessoal do trabalhador (Azevedo, 2018, p. 5).

Em primeira linha, apontamos que a proteção da privacidade dos indivíduos não é assunto recente no espectro internacional. Isso deve-se ao facto da sua consagração na Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, especificamente no artigo 12º que remete ao direito da pessoa à vida privada, repudiando da mesma forma todo o tipo de investidas contra o mesmo (Azevedo, 2018, p. 7). Foi igualmente no domínio da União Europeia instituída regulação respeitante aos preceitos afluídos, constando esta na Convenção Europeia dos Direitos do Homem de 1950, no artigo 8º. Ainda no prisma Europeu, destacamos a Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia, reportada ao dever de respeito pelo plano privado e familiar da vida dos indivíduos, sendo à semelhança dos anteriormente apontados, um mecanismo de salvaguarda do direito de privacidade.

Primeiramente, encontramos na Constituição da República Portuguesa consagrado o direito à privacidade, não somente dos teletrabalhadores, mas de forma mais generalizada, no seu artigo 26º. Importa mencionar o estatuto deste como direito fundamental instituído pela Constituição vigente na ordem legal. Ressalvamos, a par do exposto, que no texto do artigo indicado observa-se menção à proteção da vida privada, assim como da intimidade, o que nos expõe o carácter de tal consagração legal tratando de situações que não sejam integrantes da parcela da vida pública dos indivíduos. Porém, essa distinção revela-se por vezes árdua, na medida em que nem sempre é claro se determinada situação se enquadra no vértice da vida privada ou pública do indivíduo, facto reconhecido pela doutrina portuguesa. Assim, é necessário sublinhar tal distinção, reforçando a premência de uma análise casuística, aferindo se o controlo exercido compreende apenas a esfera laboral, ou se passa a invadir o campo pessoal.

Na legislação do trabalho portuguesa, um dos primeiros marcos relacionados com a proteção do direito à vida privada dos trabalhadores foi a inclusão dos direitos de personalidade do trabalhador, constantes do Código do Trabalho original, de 2003, em consequência da consciencialização de que a relação laboral é naturalmente desnivelada, em prol da entidade empregadora. Esses direitos têm como principal função restringir os amplos poderes usufruídos pelo empregador na dinâmica estabelecida entre si e respetivos trabalhadores. Neste plano, é indispensável mencionarmos igualmente a consagração generalizada de personalidade, constante no artigo 70º do Código Civil, complementado pelo artigo 80º do mesmo compêndio legal. Neste plano, Redinha afirma que “O direito à privacidade aparece-nos, por outro lado, emancipado pelo próprio legislador relativamente à cláusula geral de tutela da personalidade, estando vertido numa disposição própria, o artigo 80º” (Redinha, 2003, p. 653).

Na legislação laboral atual, iniciamos por apontar a existência de previsão, mais concretamente no artigo 170º do Código do Trabalho, artigo desenhado nas linhas do Acordo-Quadro Europeu, e que expõe a obrigatoriedade do respeito da privacidade do teletrabalhador por parte do respetivo empregador, a par do direito do primeiro e seu núcleo familiar a usufruir de período de descanso. Este, constitui um regulamento elaborado particularmente para o teletrabalho. A inclusão de proteção familiar neste escopo é justificada, sendo que segundo Jackson e Wielen “*a particular type of boundary transgression can be observed when family members start taking over jobs that normally would have been provided by the company*” (Jackson e Wielen, 1998, p. 109). No contexto do aludido artigo, é inculcado ao empregador o dever de proporcionar condições de trabalho adequadas, de foro tanto físico como psicológico, assim como um horário específico para as vistorias relacionadas com a supervisão das funções desempenhadas pelo trabalhador e com o material por este utilizado. A aludida supervisão do local e equipamento encontra-se condicionada a um pré-agendamento, acordado pelo trabalhador. Aquando desta, na data acertada, somente o local onde o trabalho é efetivamente realizado poderá ser alvo do processo mencionado. Notamos que tal artigo é visado à proteção da privacidade dos teletrabalhadores no domicílio, que, como vimos anteriormente, reveste somente uma das distintas modalidades do teletrabalho (Rodrigues, 2011, p. 157). Este direito à proteção da privacidade dos teletrabalhadores é estendido igualmente aqueles que se dedicam à atividade laboral em telecentros. O especial cuidado evidenciado no artigo a que nos remetemos é

justificado pela supramencionada diluição do período laboral com o de repouso típica dos casos de teletrabalho no domicílio, ressalvada por esse motivo pelo legislador.

Por seu turno, os direitos de personalidade, a que nos remetemos anteriormente encontram-se presentemente plasmados nos artigos 14º a 22º, entre os quais destacamos o artigo 16º, responsável por regular o direito a reserva da intimidade da esfera privada do trabalhador. Este, abarca diversas parcelas da vida do trabalhador, acerca dos quais o empregador se encontra estritamente proibido de proceder a transmissões de informação ou a aquisição de conhecimento. Em adição, o direito à reserva da vida privada abrange igualmente a proibição imposta à figura do empregador de tornar públicas informações pessoais do trabalhador, adquiridas por consentimento deste ou por forma diversa. Fazemos da mesma forma menção ao artigo 17º, o qual se dedica a regular circunstâncias em que o empregador designa ao trabalhador o fornecimento de factos respeitantes à sua vida privada ou saúde, onde se inclui particularidades da gravidez (Rodrigues, 2011, p. 118). Constatamos deste modo um especial cuidado por parte do legislador em prevenir intromissões, protegendo o plano privativo da vida dos trabalhadores. Visando esse objetivo, apontamos ainda o artigo 22º, que se dedica à salvaguarda de eventuais mensagens de conteúdo pessoal recebidas pelo trabalhador, por endereço de e-mail (Rodrigues, 2011, p. 119).

O direito à privacidade a que nos temos vindo a reportar, detido pelo trabalhador funciona como um contrapeso na relação laboral, opondo-se à supervisão e controlo exercidos por parte da entidade empregadora, podendo tais poderes apenas ser ativados de forma a não interferirem na esfera privada dos indivíduos (Azevedo, 2018, p. 12). Assim, atribui-se primazia à proteção do trabalhador e respetiva liberdade, havendo precaução relativamente a eventuais situações de controlo excessivo (Azevedo, 2018, p. 3). Nesta linha, somos por Jackson e Wielen informados acerca da importância conferida pelo trabalhador à liberdade, afirmando que *“teleworkers in general may not welcome any form of supervisory control, which they may perceive as a trade-off with their own sense of control over the service environment and customer relationships”* (Jackson e Wielen, 1998, p. 191). Desta forma, cabe-nos sublinhar a importância da existência clara e regulada daquele que é frequentemente apelidado de um direito à desconexão, direito esse fundamental para o teletrabalhador, independentemente da modalidade a que se encontre vinculado.

Havendo exposto a discussão relativa ao direito à vida privada do teletrabalhador, enveredamos por caminho adjacente, que nos conduz ao debate reportado à distinção entre

privacidade e intimidade. Em tal debate é prevalente a ideia de que na verdade estes dois conceitos não se confundem, sendo assim a aceção de intimidade o mais profundo ou denso entre ambos. Na tentativa de distinção entre as conceptualizações afloradas, destaca-se a teoria das três esferas, três degraus ou das três camadas, que abarca a esfera ou plano público, privado e íntimo. Desta forma, a esfera do segredo, é restrita a ideias ou formas de pensar do indivíduo, as quais opta por não revelar, ou por fazê-lo apenas aos mais próximos da sua pessoa. Passando para a esfera íntima, esta compreende situações ou razões que podem enquadrar-se, mas não se esgotar na saúde, sexualidade, política ou religião. Aqui encontramos parcelas da vida do indivíduo que geralmente apenas confia a familiares ou amigos, ou a colegas, em situações de sigilo profissional. A esfera privada remete a situações que exigem menor reserva do que no plano íntimo, mas que se encontram à parte do domínio público. Estas podem revestir informações pessoais, mas não sigilosas, das quais destacamos o endereço ou o contacto telefónico (Redinha, 2003, p. 655).

Os três planos evidenciados permitem a associação de determinada situação a um destes, possibilitando o reconhecimento do género de proteção que exige. Em seguida, aludimos a uma divisão final que não integra a teoria apresentada, mas complementa a hierarquização elaborada, na medida em que funciona como uma primeira fação. Expomos o prisma público, diverso dos demais, não fazendo parte do plano privado, enquadrando-se neste situações não restritas à vida privada dos indivíduos, sendo associados ao plano da vida pública e, conseqüentemente, não obrigando a uma especial salvaguarda (Rebelo, 2004a, p. 53). Por meio deste parcelamento, possibilita-se a identificação de determinada situação com uma das três esferas a que fizemos menção, eliminado ou mitigando a diluição de conceitos, por vezes observada.

3.2. Os meios possibilitadores de vigilância à distância

A dinâmica discutida no ponto anterior é complementada pela questão dos meios de vigilância à distância, permissores das invasões na esfera privada a que nos reportámos, uma vez que são utilizados para a supervisão em situações de trabalho remoto. Primeiramente, indicamos que os meios de vigilância à distância constituem essencialmente dispositivos que permitem retirar informações acerca do paradeiro ou atividade de indivíduos ou objetos, por meio da captação de fotografias, gravação de som, verificação de localização geográfica, ou aquisição de informações digitais acerca destes (Gil, 2017, p. 103). Assim, apontamos que por meio da atual tecnologia, podem revestir uma miríade de dispositivos ou formas distintas,

sendo que fazemos menção a determinados exemplos, como câmaras de vigilância, aparelhos de captação de som, como microfones, localização de *hardware* de comunicações móveis ou GPS. O GPS, trata-se essencialmente de um mecanismo permissor de navegação por satélite.

De seguida, focar-nos-emos neste sistema, em virtude de não ser dotado de qualquer tipo de regulação específica no Código do Trabalho, porém sendo merecedor de atenção, pois permite aceder à localização geográfica de um trabalhador com facilidade. Esta análise é justificada na medida em que o GPS distingue-se dos demais meios de vigilância apontados, em virtude de não recorrer às mais comuns captações de vídeo, fotografia ou som. Embora não indique os atos realizados pelo indivíduo, a localização fornecida por um sistema de GPS instalado num veículo revela-se informação de grande relevo para a supervisão. Em adição, ressalvamos que o empregador não acede somente à localização do trabalhador, ou mais concretamente ao veículo por este utilizado, mas igualmente a quando este iniciou viagem, quando realizou pausas no trajeto e respetiva duração, à rapidez da viagem e à quantidade de combustível que despendeu em determinado percurso, por meio do sistema de GPS. Aqui, e tendo conhecimento do acrescido nível de controlo que este modo de localização por satélite permite, apontamos o uso deste num veículo utilizado exclusivamente para proceder a funções laborais, situação em que o indivíduo não é lesado, uma vez que a sua privacidade não é invadida. Em vertente diversa, o seu uso em veículo que, em adição à utilização para fins laborais, é da mesma forma usado pelo trabalhador na sua vida pessoal revela-se algo possibilitador de um controlo de diversos níveis da esfera privada deste. Neste caso, recorrer a tal sistema é sinónimo de possíveis invasões em planos que extravasam a relação laboral. Sublinhamos, deste modo, que à semelhança dos restantes meios de vigilância à distância, o GPS não deve de forma alguma ser usado para aceder a informações de escopo pessoal, mas somente para supervisão. Segundo Gil “O dispositivo de GPS poderá ser utilizado tendo em conta a proteção de pessoas e dos bens; todavia, e mais uma vez, como em qualquer outro meio de vigilância à distância não poderá ter como escopo o controlo do desempenho do trabalhador” (Gil, 2017, p. 108).

A distinção apontada, relativamente a sistemas de GPS, levou a intervenção por parte da Comissão Nacional de Proteção de Dados, que registou as situações em que o uso destes é admissível. Tais contextos envolvem gestão de frotas, para a prossecução de defesa de pessoas ou itens, e para a prova de cumprimento de contrato. Ressalvamos que, mesmo nestas situações, o empregador encontra-se adstrito a fornecer informações acerca do uso do sistema mencionado, à semelhança do procedimento dos demais meios de vigilância à distância

(Azevedo, 2018, p. 17). As particularidades associadas ao sistema de GPS, são conducentes a uma certa incerteza na jurisprudência acerca de se este é passível de ser considerado meio de vigilância à distância, facto complexo, sendo, contudo, inegável a presença e versatilidade de tal sistema no mercado de trabalho, o que justifica uma regulação mais concreta e definida relativamente ao mesmo.

A utilização dos equipamentos aflorados por parte do empregador, com a finalidade de observar a performance profissional do trabalhador, é vedada na grande maioria dos casos. Este regulamento decorre do exposto no artigo 20º do Código do Trabalho, a par dos preceitos observáveis no artigo 199º do Código Penal, respeitante a gravações e fotografia ilícitas, e ainda do artigo 79º do Código Civil, direccionado ao direito à imagem. Tais meios podem ser ativados somente para a prossecução da segurança dos trabalhadores ou clientes ou havendo necessidade de recorrer aos mesmos, na realização do negócio a que o empregador se dedica. Estamos aqui a reportar-nos, por exemplo, a agências bancárias ou bombas de abastecimento de gasolina, quando aludimos à proteção de indivíduos. Por outro lado, as situações que justificam a utilização de meios de vigilância à distância por força da natureza do negócio, diz respeito a funções potencialmente de risco para os trabalhadores, como é o caso de minas, pedreiras, ou indústrias que lidam com explosivos (Gil, 2017, p. 105).

No entanto, a entidade empregadora incorre no dever de informar os respetivos trabalhadores do uso de meios de vigilância à distância, assim como da meta que estes servem, fazendo ainda parte da sua responsabilidade o afixamento de placards informativos acerca destes. A par deste procedimento, a informação prestada aos trabalhadores poderá ser concretizada via e-mail ou recorrendo a uma reunião coletiva ou individualizada. A obrigatoriedade de informação apontada e a concordância do uso dos meios concedida pelo trabalhador, revela-se da máxima importância neste preâmbulo, na medida em que a não verificação dos mesmos implica uma situação de controlo oculto, o que é um ato abusivo, que constitui um ataque à liberdade do indivíduo. O uso de tais meios, implica, contudo, a existência de proporcionalidade e adequação, de forma a que as medidas adotadas sejam balanceadas e eficazes no cumprimento da finalidade para a qual foram postas em ação (Gil, 2017, p. 103).

Importa-nos no mesmo ponto explicitar situações excepcionais, nas quais não é permitido o uso das tecnologias aludidas, sob nenhuma circunstância, como é o caso de escritórios, ou

qualquer outra superfície designada a trabalho administrativo. Dos espaços vedados aos meios de vigilância à distância, contam-se ainda quaisquer que sejam destinados em exclusivo aos trabalhadores, nos quais se incluem os W.C., áreas de repouso ou reservadas a alimentação, e instalações desportivas. Ressalvamos igualmente que a sua utilização é contingente de autorização concedida pela Comissão Nacional de Proteção de Dados, a qual é apenas facultada em situações que justificam de forma evidente a sua implementação. Essa obrigatoriedade decorre do artigo 21º do Código do Trabalho, cabendo à organização afluada o dever de concluir a plausibilidade ou não do uso dos meios apontados, com base em critérios de proporcionalidade, adequação e necessidade. De forma a obter tal concessão, é obrigatório efetuar pedido à Comissão Nacional de Proteção de Dados, e exibição de parecer da comissão de trabalhadores, ou de comprovativo de pedido (Rodrigues, 2011, p. 121).

Igualmente, na modalidade de teletrabalho domiciliário, não é permitida qualquer monitorização por meio dos equipamentos apontados. Existe, noutra prisma, a possibilidade de vigilância à distância no teletrabalho exercido em telecentros, caso o empregador justifique plausivelmente a necessidade desta prática à Comissão Nacional de Proteção de Dados.

No que tange ao período no qual as informações recolhidas são mantidas, sabemos pelo constante no Código do Trabalho que as mesmas ficam em posse do empregador, enquanto necessárias para o fim a que são designadas. É da responsabilidade do empregador a eliminação dos elementos apontados, aquando da transferência do trabalhador para outras instalações, ou da sua descontinuação de execução de funções laborais para a organização. Tal responsabilidade imposta à figura do empregador advém dos preceitos observáveis no artigo 21º número 3 do Código do Trabalho.

3.3. A presença das TIC no meio laboral e a dinâmica da privacidade e intimidade

De acordo com o que anteriormente expusemos, podemos observar uma grande propensão facultada pelo digital para promover situações de controlo desmedido e abusivo por parte das entidades empregadoras. Porém, é um facto que a presença das TIC no mundo do trabalho é já substancial e tende a aumentar de forma exponencial, refletindo uma sociedade cada vez mais dependente da tecnologia. Na verdade, a afluada dependência da tecnologia, por parte do Homem é acompanhada de uma gradual independência dos engenhos por este criados, não só no meio laboral, como também em distintos prismas do mundo moderno.

Continuando no t3pico do trabalho, a tem3tica da intelig3ncia artificial, suas valias e descr3ditos tem sido sagazmente discutida, sendo que a reinven33o tecnol3gica se revela veloz, existindo nos dias que correm sistemas como assistentes virtuais ativ3veis por voz em operacionaliza33o nos espa3os de trabalho. Estes inventos s3o conducentes 3 velha discuss3o acerca do seu objetivo, sendo este de auxiliar as fun33es a que os indiv3duos se dedicam, ou meramente tomarem o seu lugar, posteriormente a torn3-los obsoletos ao serem inferiores quando comparados aos desempenhos digitais. Por3m, e levando em conta o atual est3gio prim3rio em que a intelig3ncia artificial se encontra, n3o ser3 exequ3vel por enquanto uma expans3o amea3adora para os trabalhadores, e, conseqüentemente, para a sociedade em que nos movemos. Facto 3, por3m, que os sistemas informatizados desempenham j3 um papel de enorme preponder3ncia no meio laboral (Bernard, 2020).

Assim, e tendo em conta esta essencialidade, 3 objetivo inculcado ao empregador, dispondo do poder de dire33o, de dosear ou regulamentar o uso de internet, assim como de chamadas telef3nicas realizadas pelos indiv3duos no local de trabalho. O potencial regulamento apontado 3 dependente do discernimento da entidade empregadora, e ao papel que esta considera que as TIC revestem no seu espa3o, bem como ao efeito que julga surtir nos indiv3duos seus subordinados, como resultado da rela33o laboral. Apontamos, contudo, que uma razoabilidade 3 aqui desej3vel, na medida em que uma proibi33o absoluta de quaisquer atividades digitais ou telef3nicas n3o relacionadas 3 atividade laboral, 3 obviamente algo extremo e de 3rdua prossecu33o, num ambiente informatizado.

Assim, e segundo a informa33o supramencionada, indicamos a necessidade de uma observ3ncia caso a caso, de forma a descobrir poss3veis efeitos colaterais de uma t3o forte presen3a inform3tica no espa3o de trabalho. N3o obstante ao mencionado acima, existe a possibilidade de proibi33o do uso de internet no espa3o de trabalho, se o empregador for da opini3o que esta reveste um componente detrativo da efici3ncia dos indiv3duos no exerc3cio das suas fun33es. Para o fazer, ou mesmo apenas para estabelecer regras do uso da internet, existem diversos procedimentos, podendo passar por regulamentos patentes no contrato de trabalho acordado por trabalhador e empregador, atrav3s de um documento redigido separadamente, ou institui33o em conven33es coletivas de trabalho. Caso proceda a um dos meios apontados de espartilhamento do uso de certos sistemas, a entidade empregadora fica adstrita a fornecer informa33o relativa 3 exist3ncia de tais regras. Importa aludirmos ao facto de que o aflorado poder do empregador de restri33o do uso da internet n3o anula, nem

enfraquece de forma alguma a proibição imposta a este de invadir a esfera pessoal ou privada do trabalhador seu subordinado.

Sublinhamos a existência de procedimentos similares relativos à obrigação de informação, quer em situações de supervisão à distância, e de limitação da utilização de aparelhos ou mecanismos digitais. Tal dever de informação compreende, deste modo a obrigatoriedade de ser efetuado de forma prévia à implementação das medidas a que nos reportámos. Neste vértice, embora não possamos caracterizar a dinâmica apontada como balanceada, sublinhamos que embora o empregador goze de poder para restringir ou mesmo proibir o uso de internet e sistemas próximos, tais medidas apenas se tornam válidas por forma escrita, através de uma das vertentes apontadas, e o conhecimento, por parte do trabalhador é condição absolutamente indispensável.

3.4. Obstáculos à implementação do teletrabalho

A questão relativa aos elementos que se encontram no caminho de uma adoção estável do teletrabalho, por empresas e demais organizações laborais, é debatida há várias décadas por especialistas. Nos anos 90, aquando da emergência de tal modelo, foram desde logo discutidos os maiores obstáculos atrelados ao mesmo, obstáculos esses que primeiramente iremos expor.

Assim, nesta época era vista como um dos pontos retardadores o modo de visão prevalente entre os empregadores e o conformismo à realidade existente, traduzidos numa mentalidade antiprogressista. Queremos com isto dizer que, na ótica das entidades empregadoras, era notado um ceticismo no que toca a qualquer modelo ou modo de operacionalizar distinto da norma, aliado a uma resistência a mudanças capazes de transfigurar drasticamente o mundo laboral. A par do mencionado, também as elevadas despesas relacionadas com a adoção do teletrabalho eram controversas neste meandro, às quais se juntavam o diminuto volume de trabalhadores com qualificação compatível ao desempenho das funções, a obrigatoriedade de adquirir material indispensável a este modelo de trabalho e eventuais reticências relativas ao acolhimento de tal prática por parte não só dos indivíduos, mas também dos sindicatos dedicados à sua representação, os quais possivelmente não a aceitariam (Fiolhais, 1998, p. 116). Entre as reservas empresariais, contava-se ainda uma falta de confiança na proteção de informações sigilosas respeitantes à atividade económica a que se dedicavam.

Independentemente das reticências e receios apontados, observava-se que a opinião de diversos especialistas se tratava de que a sociedade do trabalho se encontrava prestes a acolher uma revolução em grande escala, o que na verdade indubitavelmente, não se registou. Os elementos supramencionados, aliados a um menor uso e propagação das TIC na época apontada, quando comparados com a atualidade, levou nesta fase a uma parca implementação do teletrabalho na esfera do trabalho.

Reportando-nos em seguida à presente conjuntura, apontamos que o teletrabalho se encontra mais divulgado e com maior expressão, sendo, no entanto que ainda se regista um número significativo de obstáculos, sobre os quais nos debruçaremos. Em primeira instância, apontamos a valorização ou prestígio social do teletrabalho na sociedade em que nos movemos, reportando-nos assim ao evidente descrédito atribuído à modalidade do teletrabalho, e aos que a ele se dedicam. O trabalhador que não se desloca diariamente para o edifício da organização para a qual presta a sua atividade laboral, mas que em vez disso a executa em local diverso é frequentemente desvalorizado por esse simples facto. O fenómeno apontado resulta do carácter social que o trabalho representa na atual sociedade, tratando-se de uma das principais linhas caracterizadoras de um indivíduo. Esta centralidade, afeta significativamente a psique do trabalhador, no sentido em que a regressão para o desemprego poderá ser sinónima de quebras psicológicas ou sentimentos de insegurança. Tal experiência pode ser igualmente sentida pelo teletrabalhador, destacando quem efetiva as suas funções a partir de sua habitação, os quais, como sabemos se encontram numa situação especialmente delicada. Os sentimentos experienciados por estes de ansiedade, fases depressivas ou descontentamento generalizado são similares aos efeitos do desemprego. Tendo em conta os efeitos aludidos, é observável uma certa resistência, por parte dos trabalhadores em aderir a este modelo laboral, favorecendo uma atividade mais clássica e proveitosa, exercida no edifício da organização. Assim, é-nos possível afirmar que o trabalhador vislumbra os efeitos nefastos que o teletrabalho poderá trazer à sua carreira, fazendo-o optar por uma via laboral mais clássica (Fiolhais, 1998, p. 116).

Em adição ao exposto, também a figura do empregador tem sido responsável pela lenta evolução do teletrabalho, na medida em que, tal como defendia o pensamento dos anos 90 a que fizemos menção, regista-se efetivamente uma resistência a quebrar a bolha da habitação. De forma a implementar o teletrabalho domiciliário, seria necessária uma reconfiguração da organização laboral, que diversas empresas não se encontram dispostas a efetuar (Jackson e Wielen, 1998, p. 12). Nesta vertente, o período de pandemia servia de plataforma para a

impulsão do teletrabalho, uma vez que numerosas organizações se viram forçadas a recorrer a este modelo laboral, de forma a manter a sua atividade e produção. Na origem dos obstáculos advindos da entidade empregadora, encontra-se similarmente o receio de falta de controlo da atividade laboral, nos casos em que é efetivada remotamente. Essa preocupação revela-se na realidade infundada, tendo em conta a informação que anteriormente expusemos acerca do exagerado controlo observável no teletrabalho. Inversamente a este pressuposto, os teletrabalhadores frequentemente se veem adstritos à realização de um volume superior de trabalho, em condições de supervisão desmesurada, estando assim forçados a exercer as suas funções de forma praticamente ininterrupta (Rebelo, 2004a, p. 85). Desta forma, a presença do trabalhador e empregador no mesmo espaço não é atualmente sinónimo de maior capacidade de aferição do trabalho realizado. Fazemos ainda alusão à possibilidade do Estado se tornar um precursor na instituição da prática do teletrabalho, facto que poderia suprir as reticências relativas a este observáveis no mundo empresarial, afastando desta forma um dos mais significativos obstáculos à sua progressão.

CAPÍTULO IV. O TELETRABALHO NA LEI E NEGOCIAÇÃO COLETIVA EM PORTUGAL

4.1. As fundações legais do teletrabalho em Portugal

Na presente parcela da nossa dissertação, dedicar-nos-emos ao aprofundar da previsão patente na legislação, no que ao teletrabalho diz respeito, tendo por objetivo primário compreender a adequação desta no foro do espectro laboral a que se destina.

Anteriormente, aludimos ao facto de que o Acordo–Quadro Europeu sobre o teletrabalho serviu de base para a primeira previsão de tal regime laboral no Código do Trabalho Português, em 2003. Assim, observou-se um cuidado em prever o regime do teletrabalho, protegendo os direitos e a qualidade de pessoa dos indivíduos que efetivam a sua atividade laboral baseados neste modelo. A proteção é premente, sendo que *“with respect to teleworking we have to consider questions like the inviolability of the home, potential for equal rights, and rights of minorities”* (Jackson e Wielen, 1998, p. 148). Primeiramente aludimos ao facto de que a intenção do firmamento de negociações tangentes a questões do teletrabalho foi anunciada a 20 de setembro de 2001, abrindo desta forma caminho à materialização das mesmas a 12 de outubro do mesmo ano, e a um subsequente acordo, datado de 23 de maio de 2002. Sendo uma temática complexa, a intenção de regulação do teletrabalho exigiu profunda reflexão, de forma a perscrutar quais os elementos ou aspetos cuja plasmação revestia uma essencialidade no quadro jurídico. Foi esse o processo que despoletou a supramencionada previsão legal de 2003 e a posterior em 2009. Esta trouxe um conjunto de inovações relevantes, observáveis desde logo pela integração do teletrabalho na panóplia de contratos especiais, e não em regime de trabalho clássico, como sucedia com a legislação de 2003. A par do apontado, notamos ainda que a lei de 2009 foi acompanhada pela eliminação de determinados preceitos tangentes a saúde e segurança no trabalho, ao período base de trabalho e à não existência de horário laboral, constantes da legislação de 2003. Importa, contudo, explicitar que tais normas se desvaneceram por completo, encontrando-se plasmadas na atual legislação no artigo 169º, que cobre a temática da igualdade de tratamento do trabalhador em regime de teletrabalho. A mencionada integração de tais normas no artigo a que fizemos alusão revestiu uma generalização na regulamentação do teletrabalho num período em que se revela uma premência cada vez maior da existência de uma consagração legal mais especializada.

4.2. Regulamentação patente do Código do Trabalho Português

O ano de 1996, marcou uma tomada de atenção relativamente às tecnologias de informação, havendo o Governo Português, em conjugação com os demais parceiros sociais, no Acordo de Concertação Estratégica de 1996/1999 reconhecido o trabalho informatizado como um novo estágio na progressão laboral, e o teletrabalho como um inovador modelo de trabalho⁹. Numa fase posterior, como produto do exposto, é publicado o Livro Verde para a Sociedade de Informação, obra já alusiva da figura do teletrabalho e seus contributos. De acordo com informação já aludida, o Acordo-Quadro Europeu e as visões europeias influenciaram em muito a decisão de adotar uma regulação específica acerca do teletrabalho em Portugal, constante, primeiramente, do Código do Trabalho de 2003, mais concretamente nos artigos 233º a 243º do mesmo. As normas observadas no mencionado compêndio legal espelhavam uma conjuntura de acolhimento de uma nova forma de trabalho em prática em certos setores e em emergência, mas ainda pouco difundida. Na atualidade, porém, observamos este regime nos artigos 165º a 171º.

Ao debruçarmo-nos num primeiro momento sobre o artigo 165º, este explicita a definição de teletrabalho. Em linha com o definido pela lei vigente, são componentes indispensáveis ao teletrabalho, a efetivação das funções laborais em local diverso da organização laboral, a sua realização com habituação, e a utilização das Tecnologias de Informação e Comunicação como peças-chave à fruição desta atividade. Em adição a estes, encontra-se a subordinação jurídica, que mais à frente detalharemos. No que tange à realização em local diverso da organização, indicamos não ser mandatória a execução de funções laborais somente nestas condições, mas sim na sua maioria, sendo possível efetivar parcialmente nas instalações do empregador. Porém, não é fornecido qualquer elemento quantitativo no que toca ao período necessário de trabalho no exterior à empresa para se tratar de teletrabalho. Apontamos ainda o pormenor de que o artigo aludido expõe a necessidade de elaborar o trabalho descentralizado, e não nas instalações do empregador. Esta particularidade revela-se importante, na medida em que, podendo o empregador categorizar-se como pessoa singular ou coletiva, poderá não se tratar de uma empresa, em sentido literal, sendo assim o texto legal provido um pouco limitativo. Percebemos, contudo, que o intuito na situação apontada é de empregar empresa para se remeter à figura do empregador. Sublinhamos, em adição, que a expressão aludida revela ser uma disposição não adequada à

⁹ Acordo de Concertação Estratégica 1996/1999, de 20 de dezembro de 1996, editado pelo Conselho Económico e Social, subscrito pelo Estado Português e respetivos parceiros sociais, visando no texto em si compreendido uma explicitação do universo laboral evidenciado e seu necessário adaptar a um mundo em contante mudança.

realidade, na medida em que ao se apresentar linear e uniforme, não prevê as subtilezas da organização do trabalho remoto, que é mais bem-sucedido em quadros de maior flexibilidade, dividindo o trabalho em certos períodos de teletrabalho e outros de atividade laboral clássica. Porém, é indiscutível que uma nomeação mais concreta das peças e intervenientes da relação de teletrabalho, favorece a correta e eficaz aplicação das normas instituídas pela lei. Adicionamos igualmente ser útil uma previsão mais específica do regime do teletrabalho, querendo com isto dizer que disposições detalhadas acerca do teletrabalho no domicílio a tempo inteiro, parcial, em telecentros e nómada conduz a uma mais correta e eficaz aplicação da lei. Assim, *“telework should not just be seen as a stage in the inevitable slide towards the virtual organization but more as an intrinsic and complex feature of changes currently being experienced by organisational forms”* (Jackson e Wielen, 1998, p. 72).

Passando de seguida ao requisito de uso das TIC, impõe-se igualmente uma desmistificação da sua essência. Assim, observando os requisitos fornecidos, deparamo-nos com uma aceção de teletrabalho simples e condensada, merecedora de variado criticismo por especialistas. Sendo a disposição legal largamente influenciada pelo Acordo-Quadro Europeu, este não fornece uma conceção mais exaustiva do que a observada no Código do Trabalho, meramente caracterizando determinados aspetos indispensáveis ao teletrabalho. Porém, havendo mencionado esta limitação, sublinhamos a evolução já sofrida das normas alusivas ao teletrabalho, adicionando que também a sua definição poderá metamorfosear-se em algo mais detalhado e conclusivo. Tal regulação pormenorizada poderá ser sinónima de um acolhimento e confiança maior na prática do teletrabalho. Sendo estes requisitos essenciais à constatação do teletrabalho, sublinhamos não revestir este regime laboral situações de trabalho em que o indivíduo exerce atividade por meio das TIC em lugar distinto da empresa com pouca frequência ou aquelas em que efetiva funções que não exigem, para a respetiva prossecução, uma presença ou pesada incidência de tais meios ou sistemas informatizados. Os elementos a que nos reportamos são caracterizadores do modelo de teletrabalho, mas similarmente do indivíduo que a ele se dedica, sendo desta forma que a figura de teletrabalhador compreende aquele que se encontra afeto a se dedicar às tarefas profissionais em local incluído nas modalidades anteriormente detalhadas, não se tratando, contudo, da empresa, fazendo-o com habituação, intermediado pelas TIC.

Havendo incidido sobre os aspetos apontados, cabe-nos indicar a integração de que é mandatória a presença de subordinação, facto que rompe com o instituído no Acordo-Quadro Europeu que, por seu turno, abarca os meandros tangentes a esta temática de forma exaustiva,

na sua primeira cláusula. Os preceitos no tocante à subordinação jurídica encontram-se no artigo 128º número 1 e) do Código do Trabalho. As tecnologias obrigatórias à prática do teletrabalho revestem certas situações merecedoras de atenção, sendo o domínio da privacidade um vértice de especial preocupação por parte da doutrina. Por essa razão, apontamos uma observância desse prisma, no sentido de *“prevent it from interfering in the private lives of employees, the right to disconnect has been established in some countries”* (Rebelo, Simões e Salavisa, 2020, p. 130). Porém, a subordinação jurídica não sofre com a utilização das TIC, encontrando-se esta presente, inclusive na maior amplitude de posicionamento e autonomia gozada pelo teletrabalhador. Rodrigues, sublinha que embora o Código do Trabalho considere a subordinação jurídica como necessária *“para que possa qualificar-se como teletrabalho, entendemos que não devemos restringir o teletrabalho a estes casos”* (Rodrigues, 2011, p. 101). Desta forma, o regime de teletrabalho, não representa um ataque face à subordinação jurídica, sendo esta integrante deste regime, simplesmente de maneira mais sumida, em consequência das características que dele fazem parte. Na lei vigente, apontamos que somente o teletrabalho subordinado é abordado e regulado, encontrando-se excluída do seu texto a esfera do teletrabalho autónomo. Nesta linha, fazemos menção ao artigo 166º do Código do Trabalho, artigo este que nos informa acerca de preceitos relativos à subordinação jurídica no que ao teletrabalho tange. Segundo este artigo, somos elucidados de que associada a esta se encontra a obrigatoriedade de documento sob a forma escrita vinculando o indivíduo ao regime de teletrabalho, independente de este constituir trabalhador já afeto à empresa, ou inversamente, um novo funcionário. Tal imperatividade de documento sob forma escrita visa a existência de um elemento probatório acerca da relação laboral, de acordo com a norma presente no artigo 166º, número 7 do Código do Trabalho. No que aos dispositivos de trabalho diz respeito, podemos contar como constatação de subordinação o facto da escolha, melhoramentos ou finalidade do seu uso estar definido pelo empregador. Através do já mencionado artigo 168º observamos mais um fator evidenciador de uma relação de subordinação, ou seja, ser o empregador a estar vinculado às despesas com os equipamentos (Rodrigues, 2011, p. 105). A realização da atividade de forma autónoma a nível de qualificações, pode indicar igualmente subordinação jurídica, sendo que esta reveste uma característica associada ao regime de trabalho analisado, não inviabilizadora daquela.

Passando para a questão das modalidades de teletrabalho, notamos a ausência de previsão legal dedicada a enumerá-las. Faz-se, no entanto, menção às variações patentes do

teletrabalho, no tocante ao lugar da prestação. Tal conclusão é advinda do exposto no artigo 170º do Código do Trabalho, que remete à opção de realização do teletrabalho no domicílio do indivíduo. Na menção de situação em que se efetive da forma afluída, encontra-se diretamente a assumir a existência de teletrabalho no domicílio, e indiretamente a reconhecer outras estirpes, exteriores à habitação, como as funções laborais em telecentros. Sublinhamos assim uma ausência de indicação de modalidades de teletrabalho, mas uma admissão da existência da complexidade e multidimensionalidade de que tal regime laboral é sinónimo.

Em adição à forma escrita, são requeridas as identificações, assinaturas, morada ou estabelecimento central, organização à qual o trabalhador se encontra subordinado, e duração laboral. Esta última revela-se bastante proeminente em regime de teletrabalho, uma vez que o teletrabalho domiciliário reveste uma das modalidades mais comuns. Esta distinção, face ao trabalho mais clássico advém da maior facilidade em perscrutar o tempo de trabalho, sendo este realizado na organização empregadora. Inversamente, em situação de teletrabalho, o controlo efetiva-se por meio dos dispositivos e sistemas a que fizemos menção anteriormente. Indicamos, neste plano a existência de regulação no Código do Trabalho, relativa ao período de trabalho, mais concretamente no artigo 202º, número 3, artigo esse que é passível de ser aplicado no teletrabalho. Tal disposição, não sendo diretamente elaborada para este regime laboral, serve os propósitos deste, ao instituir uma fixação do tempo de trabalho de indivíduos que o efetivem fora das instalações do empregador. Assim, em regimes de prestação no espaço destinado a trabalho, da entidade empregadora, e em local diverso deste, o trabalhador regista o tempo laboral no regresso a funções clássicas. Se, por outro lado, se tratar de um regime de maior extensão de tempo ao exercício de funções exteriormente às instalações laborais, é da responsabilidade do trabalhador o envio das horas de trabalho concretizadas, com espaçamento menor do que a cada 15 dias.

No plano do plasmado no artigo 166º, encontramos ainda, a par dos elementos dispostos, especificação da detenção dos equipamentos indispensáveis ao trabalho, e adstrição a responder por gastos relacionados a instalação, preservação e atividade dos maquinismos. Estes, em acordo com a disposição patente do artigo 168º do Código do Trabalho, na não firmação de acordo, são considerados como instrumentalizados pelo trabalhador, mas detidos pela figura da entidade empregadora. Sublinhamos, contudo, que o discernimento apontado é somente relativo aos equipamentos que revestem TIC, não estando estirpes distintas de dispositivos abrangidas por este. Entre a plasmação do mencionado artigo, encontramos, similarmente, disposição respeitante a indivíduos detentores de filhos de idade inferior a três

anos, concedendo a estes a possibilidade do exercício de funções laborais no domicílio, se conseguir e apresentar um conjunto de condições permissoras da dedicação a esta modalidade de trabalho.

Existe, porém, regulamentação específica para o trabalhador da empresa que é por esta sujeito ao regime de teletrabalho, mais concretamente no artigo 167º, que estabelece uma validade máxima de 3 anos no desempenho de trabalho nestes termos, ou aquela estatuída por convenções coletivas de trabalho, sendo ainda que as partes intervenientes gozam do direito de se demarcar, durante os primeiros 30 dias de vinculação. Na extinção do vínculo aflorado, o indivíduo fará retorno ao exercício de funções segundo o previamente instituído entre as partes, ou o observável na negociação coletiva, conforme o exposto no mencionado artigo. Sublinhamos a previsão provida pelo legislador de situação em que o trabalhador se sujeite ao regime de teletrabalho durante larga extensão do seu trajeto profissional, ao fixar um período limite de afetação a este, neste caso, os três anos supramencionados. Não presumindo conhecer totalmente as motivações por detrás de tal decisão, podemos arriscar numa potencial desconfiança face a este regime, e eventuais traços menos positivos para a vida dos trabalhadores.

Observamos da mesma forma, na presente legislação preceitos relativos à igualdade de tratamento, isto é, fazer uso do princípio da igualdade para trabalhadores e teletrabalhadores. A defesa da igualdade entre trabalhadores encontra-se nas disposições do artigo 59º da Constituição da República Portuguesa, não se reportando, no entanto, diretamente ao mundo do teletrabalho. O Código do Trabalho, nos seus preceitos, dedica-se a proteger o direito de igualdade entre trabalhadores e teletrabalhadores, de forma específica. O exposto decorre do artigo 169º do Código do Trabalho, artigo este tangencial à defesa de equitabilidade de direitos e deveres para os mesmos, destacando a formação, progressão, ou evolução profissional e segurança e sanidade. Tais disposições, tratam-se, mais uma vez, de regras advindas do modelo apresentado no Acordo-Quadro Europeu, especificamente nas cláusulas 4ª e 10ª deste. Sublinhamos uma primazia, por parte do legislador, na tentativa de prevenção de situações de isolamento proporcionadas pela prática do teletrabalho, impondo ao empregador a responsabilidade de incentivar uma ligação entre o teletrabalhador e a organização para a qual exerce funções, ou respetivos colegas de profissão. A esse nível, é fundamental existir proteção, uma vez que *“a significant disadvantage concerns the problems resulting from isolation, loss of organisational identity, and daily overwork”* (Rebelo, Simões e Salavisa, 2020, p. 130). Apontamos da mesma forma o facto do legislador impor a

exposição da designação da empresa ou organização laboral, que conduz à percepção de não parecer aceitar o domicílio dos indivíduos como espaço de trabalho, um ponto onde se rege pelo princípio da igualdade, estando o teletrabalhador vinculado assim ao mesmo lugar de prestação que o trabalhador clássico. Da mesma forma, está adstrito a prover formação ao trabalhador, onde se inclua a componente de uso de Tecnologias de Informação e Comunicação, essenciais à prática laboral apontada. Não apenas nos reportamos a formação no tangente às funções designadas à realização pelo trabalhador, intermediado por dispositivos possibilitadores da utilização de tecnologias de informação, mas da mesma forma ao uso das TIC. Observamos, assim que na visão do mencionado artigo 169º, o legislador tinha em mente aspetos já aqui explicitados, que podem ser revestidos de uma certa amargueza para a figura do teletrabalhador, ou seja, o sentimento de isolamento e a progressiva deterioração de qualificações, factos que tenta prevenir por meio das disposições supramencionadas, aliadas a medidas que transmitam a este e demais trabalhadores, que se trata de uma figura relevante na organização, não revestindo um trabalhador de categoria inferior.

Em sentido diverso, apesar dos esforços do legislador a estatuição do teletrabalho exhibe pontos necessitados de uma lapidação, objetivando ser mais compatíveis com os desafios de que tal modalidade laboral é sinónima. Havendo previamente indicado a questão da definição legal, remetemo-nos à legislação tangente às condições de trabalho, prisma abarcado na legislação de forma generalizada, sendo que evoluiria substancialmente com especificidade, similarmente ao exposto sobre a conceção na lei. No que a estas toca, a temática da segurança e saúde no ambiente laboral é regida pela Lei nº 102/2009 de 10 de setembro, lei essa efetivamente visada à sua promoção e defesa. A mencionada lei constitui a sua forma original, sendo, contudo, relevante aludir ao facto de que a mesma foi já, por diversas vezes, sujeita a análise, existindo desta forma um leque extenso de versões da mesma. Em linha com o exposto, foi primeiramente implementada em seu lugar a Lei nº 42/2012, de 28 de agosto, seguida pela Lei nº 3/2014, de 28 de janeiro, a Lei nº 88/2015, de 28 de maio, a Lei nº 146/2015, de 9 de setembro, e a Lei nº 29/2016, de 23 de agosto. As sucessivas mudanças neste plano evidenciam um olhar cuidado na área da saúde, a qual necessita de ser observada em detalhe no teletrabalho. De novo remetemo-nos à questão da especificidade, sublinhando como vantajoso um primor na especificidade de regulamentação, detalhando disposições para cada modalidade do regime laboral observado. Tal divisão é justificada pela assinalável distinção entre as diversas modalidades do teletrabalho, as quais, embora cabendo no mesmo

regime de trabalho podem apresentar características bastante específicas que apenas fazem sentido em determinada estirpe. A flexibilidade horária, porém, não foi ainda dotada de norma particular visada ao teletrabalho. Assim, é possível partir do pressuposto de que podem ser associados ao teletrabalho os distintos regimes horários patentes na lei, de entre os quais se contam alguns dotados de larga flexibilidade. Em concordância com o conhecimento de que associada ao teletrabalho se encontra uma superior flexibilidade, quando comparado a diversos regimes laborais, aparenta ser desejável uma regulação particular, sendo, no entanto, que a possibilidade de integração das afloradas opções horárias, de certo modo anula tal impulsiva necessidade. Sabemos, noutro prisma, que o horário normal de trabalho não pode extravasar as 8 horas diárias. Porém, sendo o teletrabalho distinto na sua composição das demais formas de trabalho, as horas de trabalho não revestem necessariamente um requisito essencial. Assim, o artigo 169º compreende que o teletrabalhador pode não estar vinculado a um horário sólido. O teletrabalhador detém, pois, a faculdade de autogerir o seu horário, revestindo os limites presentes no artigo apenas marcos de observância. Deste modo, apontamos a ausência de regulação relativa ao tópico aludido, sublinhando, porém, que tal esforço é dispensável por força do leque de opções fornecidos pela lei.

4.3. A previsão do teletrabalho no quadro da negociação coletiva em Portugal

Havendo apresentado na introdução a questão da presença e qualidade da regulamentação do teletrabalho no domínio da negociação coletiva, importa-nos primeiramente aludir ao facto de que esta se revela ainda diminutamente trabalhada neste prisma. Tal condicionante é evidenciadora do percurso premente nesta área, de forma a revestir um eficaz e sólido complemento às disposições observadas na legislação laboral. Remetendo aos anos 80, a desconfiança dos sindicatos face ao teletrabalho tratava-se de facto patente no mundo do trabalho, sendo um fenómeno inovador e de certa forma desconhecido. Porém, as reticências sublinhadas transfiguraram-se nos anos 90, onde passou já a haver uma abertura por parte dos sindicatos de países europeus ao acolhimento da mencionada forma de trabalho, muito em virtude das vantagens observadas na sua implementação. Este facto resultou da perceção, por parte dos sindicatos, da prevalência do digital no mundo laboral (Sheperd, 2019). Nos dias que correm, e conhecendo a expansão do teletrabalho, apenas podemos apelidar de essencial a discussão e acordo acerca de redação possibilitadora de um maior contorno no que tange ao teletrabalho. Sublinhamos o caso do artigo 166º número 2 e 3 do Código do Trabalho, o qual denota uma necessidade de regulação mais adensada do que a atualmente apresentada no texto em si constante.

Na pesquisa efetuada na presente dissertação de mestrado, perscrutámos a presença de regulamentação tangente à temática do teletrabalho nas convenções coletivas de trabalho publicadas no Boletim de Trabalho e Emprego, assim como a substância de tais previsões. No decurso da investigação apontada, analisámos os três anos mais próximos do ano de 2020, em que o afluído estudo se realiza. Assim, constam da pesquisa os anos de 2017, 2018 e 2019. A escolha dos mesmos recaiu, particularmente, no facto de serem atuais, na medida em que espelham a recetividade e visão das empresas e sindicatos no que ao teletrabalho diz respeito, a par dos esforços efetivados por estes para um mais correto e eficaz tratamento do mesmo. Assim, como parte do estudo, abordamos, primeiramente o número de documentos de negociação coletiva que regulam, de alguma forma, o teletrabalho, indicando, seguidamente, a qualidade ou complexidade de tal regulação. Numa fase posterior, o foco será nos setores de atividade, observando em quais destes é constatável uma maior previsão do abordado regime laboral. Numa etapa conclusiva, visamos uma observância da regulamentação face aos anos indicados, explicitando se é evidenciada uma tendência ascendente na previsão do teletrabalho, ou se, por contrário, esta se revela em decrescência. É nosso objetivo, por meio da pesquisa supramencionada, adquirir um maior conhecimento acerca do meio do teletrabalho, fora do que é possível concluir através das disposições legais patentes da legislação laboral portuguesa.

Por meio da pesquisa efetuada foi possível elaborar a seguinte tabela, com base nas informações recolhidas de IRCTs, relativos aos anos sobre os quais nos debruçámos, e a que fizemos menção.

Tabela 1 – Número total de IRCTs e número de IRCTs que regulam o teletrabalho publicados no BTE nos anos de 2017, 2018 e 2019

	2017		2018		2019		Total	
	Total	Regula teletrabalho	Total	Regula teletrabalho	Total	Regula teletrabalho	Total	Regula teletrabalho
Contratos coletivos	91	5	96	2	105	5	292	12
Acordos coletivos	21	0	26	1	30	3	77	4
Acordos de empresa	96	2	98	3	105	2	299	7
Total	208	7	220	6	240	10	668	23

Fonte: BTE

Em primeira instância, apontamos que dos 208 IRCTs emitidos em 2017, sete mencionam e abordam o tópico do teletrabalho, mas de forma variada, a qual vamos agora explicitar. Assim, de entre os sete, somente três abordam o teletrabalho com uma previsão mais aprofundada de como este regime é delimitado. Apontamos, contudo, que esta regulação, é marcadamente advinda dos preceitos legais. Assim, fazemos exemplo do contrato coletivo entre a AGEFE¹⁰ e a FEPCES¹¹ (BTE nº 5/2017), que define o teletrabalho, mas somente através da plasmação de um texto similar ao presente no artigo 165º do Código do Trabalho. Da mesma forma, indica os elementos mandatórios no documento que vincula as partes à relação laboral aflorada, a partir da disposição legal do artigo 166º nº 5 do Código do Trabalho. Fazemos igualmente menção, como um dos mais aprofundados, o Acordo de empresa entre a SCML¹² e o SFP¹³ e outros (BTE nº 18/2017), o qual aborda o facto dos teletrabalhadores gozarem dos mesmos direitos dos restantes trabalhadores, fornecendo uma definição de teletrabalho similar à presente no artigo 165º do Código do Trabalho, e explicitação dos elementos a colocar no documento celebrado entre as partes, igualmente por meio da lei, ou seja, do artigo 166º número 5 do Código do Trabalho, mencionando da mesma forma as disposições do artigo 170º número 2, relativas à observância do local de trabalho do indivíduo. Os restantes quatro, embora abordem o teletrabalho, fazem-no apenas numa alínea de uma das cláusulas constantes no documento, prevendo o regime e mencionando-o, embora se abstenham de o regular de forma mais cuidada. De entre estes,

¹⁰ AGEFE – Associação Empresarial dos Setores Elétrico, Eletrodoméstico, Fotográfico e Eletrónico.

¹¹ FEPCES – Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços.

¹² SCML – Santa Casa da Misericórdia de Lisboa.

¹³ SFP – Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses.

conta-se o contrato coletivo entre a ANIL¹⁴ e a ANIT-LAR¹⁵ e a FESETE¹⁶ (BTE n° 21/2017), que somente admite a possibilidade da prática do teletrabalho, não o regulando. De entre os mesmos, destacamos que cinco são contratos coletivos, não existe qualquer acordo coletivo, e apenas dois acordos de empresa. No ano de 2018, a situação revela-se de alguma forma semelhante, observando-se que de 220, seis convenções preveem o teletrabalho. Porém destas, cinco regulamentam o regime abordado de forma completa, sendo apenas que uma o menciona exclusivamente numa alínea. De forma a exemplificar as convenções com mais informação, destacamos o acordo de empresa entre a CICCOPN¹⁷ e o STFPSN¹⁸ (BTE n° 17/2018), o qual define teletrabalho, contudo, de situação similar à constante no artigo 165° da lei. Este dedica-se semelhantemente a explicitar os elementos a serem indicados no documento celebrado entre as partes, em muito baseado nas disposições observadas no artigo 166° número 5 do Código do Trabalho. Na mencionada convenção podemos apontar a existência de preceito relativo a supervisões do local de trabalho do indivíduo, preceitos esses muito em linha com a exposição do artigo 170° número 2 do Código do Trabalho. Fazemos alusão a distinta convenção dotada de um maior detalhe, no tangente ao teletrabalho, ou seja, o acordo de empresa entre a Ponto Seguro e o SINAPSA¹⁹ (BTE n° 19/2018). Este reporta-se à necessidade plasmada no artigo 166° número 1 do Código de Trabalho. Faz também regulação muito em linha com o artigo 167° números 1 e 3 do Código do Trabalho. Relativamente à convenção que somente menciona o teletrabalho em uma das suas alíneas, não o dotando de regulação no texto, é o contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo e o SETAAB²⁰ (BTE n° 29/2018). Aqui, constatamos que apesar de existir menos um IRCT tangente ao teletrabalho do que em 2017, a maior parte destes dedica-se a regular o teletrabalho com maior detalhe. Destes, dois revestem a forma de contratos coletivos, um insere-se nos acordos coletivos, e três são acordos de empresa. Finalmente, no ano de 2019, apontamos no universo de 240 IRCTs, a existência de nove que de alguma forma abarcam o tema do teletrabalho. Expomos, destes, o acordo coletivo entre a Generali, Companhia de Seguros S.A. e outra e o SINAPSA²¹ e outro (BTE n° 13/2019). O mesmo

¹⁴ ANIL – Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios.

¹⁵ ANIT-LAR – Associação Nacional dos Industriais de Têxteis-Lar

¹⁶ FESETE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal.

¹⁷ CICCOPN – Centro de Formação Profissional da Indústria da Construção Civil e Obras Públicas do Norte.

¹⁸ STFPSN – Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte.

¹⁹ SINAPSA – Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins.

²⁰ SETAAB – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins.

²¹ SINAPSA – Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins.

reporta-se à possibilidade da prática de teletrabalho, em disposição similar ao texto do artigo 166º número 1 do Código do Trabalho, baseando-se da mesma forma no artigo 167º número 1 para explicitar que trabalhador previamente vinculado à entidade empregadora não pode ser sujeito a uma duração inicial em teletrabalho por mais de três anos, e fazendo adição de que pode se renovar de ano a ano. Similarmente ao constatado em 2018, sublinhamos uma maioria de IRCTs que apresentam uma extensa descrição de disposições alusivas ao teletrabalho. Novamente, somente um destes menciona, mas não regula em detalhe o regime estudado na presente dissertação. A convenção apontada trata-se do contrato coletivo entre a AIMMAP²² e o SINDEL²³ (BTE nº 20/2019), dedicando-se a mencionar o teletrabalho, entre outras formas de efetivar as funções profissionais. Em tal ano, aponta-se cinco contratos coletivos que regulam o teletrabalho, três acordos coletivos, e dois acordos de empresa. Assim, e de forma geral, indicamos que a estirpe de IRCTs que se tem dedicado de forma superior à regulação da modalidade de teletrabalho, se estabelece nos contratos coletivos.

No que aos setores de atividade diz respeito, a pesquisa efetuada indica que é no setor dos serviços que se revela um maior interesse na regulação do teletrabalho. Em seguida, encontramos o setor da indústria e, finalmente, mas não surpreendentemente, na última posição localiza-se o setor agrícola, onde apenas um IRCT faz menção e regula a prática do teletrabalho.

Numa análise dos três anos estudados, é possível constatar uma tendência ascendente na previsão do teletrabalho na regulamentação coletiva, sendo que no ano de 2019 se observa um maior número de documentos que preveem tal regime, quando comparado aos anos anteriores. Sublinhamos, no entanto, que tal situação se traduz numa evolução algo lenta, uma vez que o número de IRCTs é superior em 2019, mas a margem é mínima. A aflorada ascensão é indicativa de um período em que, cada vez mais o setor dos serviços adquire maior influência e abrangência no mercado laboral, setor esse em que as TIC são usados em maior volume e adquirem importância superior. Esta conjuntura é assim sinónima de uma gradual observância do teletrabalho, em muito advinda da galopante ascensão desta prática laboral no mercado de trabalho, mas que se revela ainda caracterizada por uma marcada lentidão no seu trato, havendo ainda um percurso sinuoso a percorrer para o empoderar.

²² AIMMAP – Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins.

²³ SINDEL – Sindicato Nacional da Indústria e da Energia.

V. CONCLUSÃO

A prática do teletrabalho veio para ficar e num mundo em constante evolução tecnológica a sua presença é cada vez mais acentuada, numa conjuntura em que Homem e máquina tendem a complementar-se, tirando partido das suas características exclusivas. Para trás ficou a figura do trabalhador tipo, de colarinho azul e dedicado ao trabalho manual, presença já sumida no meio laboral, observando-se atualmente no seu lugar indivíduos informados, com substanciais conhecimentos técnicos, e muitas vezes dotados de maiores apetências do que os próprios empregadores. Mas, o contexto do teletrabalho revela-se sinuoso, não havendo ainda uma aceção que satisfaça o legislador e a doutrina, facto motivador de variada discussão entre especialistas. A questão da privacidade constitui similarmente um elemento merecedor de meditação e de tomada de ação, uma vez que o diverso leque tecnológico permissor de supervisão é força motriz para debates alusivos ao que reveste a privacidade do teletrabalhador e quais as medidas que serão necessárias na proteção desse reflexo de liberdade para os indivíduos. No decurso da presente dissertação tivemos oportunidade de perceber a complexidade do teletrabalho e das diversas modalidades que dele fazem parte, bem como da necessidade de regulação específica para cada uma destas. De entre estas modalidades é possível observar diversas vantagens para empregador e trabalhador, sendo, no entanto, evidenciado um conjunto de proveitos superior para a figura do empregador, levando a discussão relativa à viabilidade desta prática para a parte mais débil da relação laboral.

O ponto acima afluído, constitui aspeto motivador de análise, na medida em que, diversamente, o teletrabalho é apresentado como um modo de efetivar atividades laborais visado para as novas gerações, e detentor de uma miríade de aspetos vantajosos para aqueles a quem o meio digital reveste um elemento que julgam ser essencial à sua existência. É, contudo, uma vantagem, um observar mais racional da realidade a que se encontra sujeito um teletrabalhador, para eficazmente perscrutar que por detrás do plano de elementos apetecíveis se escondem experiências que conduzem a questões tangentes à real existência de igualdade de volume laboral, saúde e qualidade. A ter em conta neste ponto é a questão de relações pessoais na organização, que ao serem substancialmente reduzidas no teletrabalho, o trabalhador incorre na possibilidade de exercer funções através de um dispositivo digital, e passar a ser considerado somente um número ou uma coluna num painel. A realidade exibida é possível de ser transfigurada, mas somente por força de uma regulação visada a extinguir esta realidade, apoiando os indivíduos.

No quadro legislativo, a presença do teletrabalho é dotada de mais de década e meia de uma previsão ainda alheia da realidade prática deste regime, bem como da complexidade das modalidades que o revestem. Na atual legislação tangente ao teletrabalho, apontamos a existência de uma aceção permissora do reconhecimento dos elementos que, de acordo com esta, são obrigatórios para a admissão de tal situação laboral. Indicamos, contudo, que esta definição se revela somente uma enumeração de elementos, utilizando a expressão empresa para se reportar ao empregador e muito generalizada. Queremos com isto dizer que seria premente um maior cuidado na designação dos intervenientes da prática de teletrabalho, bem como um reconhecimento de que as suas diversas modalidades se apresentam bastante distintas umas das outras, fazendo sentido uma regulamentação mais individualizada de cada uma destas. Apenas através desta separação, e de uma flexibilização da aceção tratada, pode o regime em causa se adaptar à realidade prática vivida por teletrabalhadores. O domínio da privacidade do trabalhador trata-se de um prisma de grande relevo em situações de teletrabalho, sendo vantajosa uma mais detalhada delimitação acerca das formas de controlo, de tempo em conexão à internet, dispositivos usados para a atividade laboral, a par do tipo de programas admissíveis à instalação pelos trabalhadores, se é que alguns. Levando em consideração que uma regulamentação como a apontada não é de simples prossecução, sublinhamos o seu carácter cada vez mais indispensável, visando a proteção da liberdade do indivíduo. Assim, e novamente nos reportamos à necessidade de uma maior e mais detalhada regulação específica no que ao teletrabalho tange. Na vertente da segurança e saúde dos trabalhadores, apontamos, da mesma forma, uma premência em detalhar a legislação, visando não o teletrabalho, como um todo, mas as respetivas modalidades, de forma separada. Em vertente diversa, a negociação coletiva tem descreditado o teletrabalho, apresentando-o numa diminuta parte dos IRCTs que emite anualmente. Apenas através de um esforço conjunto entre legislação e negociação coletiva é possível existir uma regulação precisa e adaptada às exigências associadas ao teletrabalho. Idealmente, tal regulamentação possibilitaria uma eficaz e segura prática do teletrabalho, proveitosa para o empregador e protetora dos direitos do trabalhador.

Sublinhamos, na linha do supramencionado, que se revela proeminente uma regulação mais aprofundada do teletrabalho, ao nível da lei, bem como da negociação coletiva. No prisma da negociação coletiva, observam-se, no reduzido número de convenções que regulam o teletrabalho, diminutas redações que não surtem impacto, ou simples exposições do texto já exibido na lei. As formas de plasmação do regime de teletrabalho apontadas não se tratam,

obviamente, de disposições que acrescentem ou enriqueçam a sua regulação, sendo que indicamos que é necessária uma visão mais detalhada acerca do mesmo. No vértice da lei, expomos que na sua elaboração é indisputável a premência de um conhecimento detalhado da realidade do teletrabalho que permita regular esta prática laboral de acordo com os seus diversos prismas, não a limitando a uma lei marcadamente espartilhada que falha na compreensão do vasto mundo do trabalho digital.

Apontamos que um conhecimento relativo à história e crescimento do teletrabalho na esfera mundial contribui igualmente para um mais completo esclarecimento acerca do mesmo e das motivações que conduziram à sua prática e gradual uso. Por meio de uma análise histórica podem ser possibilitadas previsões tangentes ao futuro do regime aqui afluído.

O percurso do teletrabalho na lei portuguesa, e respetiva progressão, aparenta ainda um caminho considerável a percorrer, sendo proeminente a observância, no futuro do estado da legislação portuguesa e respetivos melhoramentos. De importância, se trata igualmente da regulação e cuidado evidenciado pela lei portuguesa, aquando de comparação com Estados Europeus, e Norte-Americanos, mas não somente face a estes. Realizando as comparações afluídas, é possível compreender em que situação se encontra Portugal neste meio, face aos seus pares. Na linha do exposto, um observar da ação futura da União Europeia no domínio do regime apontado é indispensável, uma vez que as suas diretrizes são seguidas, em regra pelas Estados membros. Uma atenção relativamente à negociação coletiva, não apenas portuguesa, mas de outros Estados, permite perceber o esforço efetuado por empresas e sindicatos para uma mais completa e pormenorizada regulação do modelo afluído. Por fim o meio da privacidade requer igualmente pesquisa intensiva e cada vez mais necessária na era em que nos movemos.

A via percorrida pelo teletrabalho foi e continua a ser árdua e morosa, porém os esforços do presente convidam a acreditar num futuro mais estável e equilibrado. A força da evolução tem igualmente um papel a desempenhar na ascensão do teletrabalho e, com a sua expansão, nós semelhantemente evoluiremos.

BIBLIOGRAFIA

- Almeida, Paulo Pereira de (2017) *Manual de sociologia do trabalho: introdução, conceitos e aprofundamentos*, Lisboa, Edição do Autor
- Almeida, Paulo Pereira de (2012) *Variações sobre o trabalho moderno*, Lisboa, Mundos Sociais
- Amado, João Leal, Milena Silva Rouxinol, Joana Nunes Vicente, Catarina Gomes Santos e Teresa Coelho Moreira (2019) *Direito do trabalho relação individual*, Coimbra, Edições Almedina SA
- Auster, Carol J (1996) *The sociology of work, concepts and cases*, Thousand Oaks, Pine Forge Press
- Azevedo, Filipa Moreira (2018) “GPS - meio de vigilância à distância e a sua repercussão no direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador” in julgar.pt
- Barata, Óscar Soares (2006) *Temas e problemas de ciências do trabalho*, Lisboa, Universidade técnica de Lisboa, Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas
- Barroso, Márcia Regina Castro (2013) *O teletrabalho em domicílio: análises sociojurídicas sobre o trabalho à distância*, Curitiba, Editora Appris
- Batalha, António Lopes (2007) *A alienabilidade no direito laboral, trabalho no domicílio e teletrabalho*, Lisboa, Edições Universitárias Lusófonas
- Beck, Ulrich (2000) *The brave new world of work*, Frankfurt / New York, Polity Press
- Bélanger, Jacques e Paul Edwards (2007) “The conditions promoting compromise in the workplace”, *British Journal of Industrial Relations*, 45, 4
- Bernard, Allen (2020) “How ai is impacting the workplace” in <https://www-techrepublic-com.cdn.ampproject.org/v/s/www.techrepublic.com/google-amp/article/how-ai-is-impacting-the-workplace>
- Burris, Beverly H (1998) “Computerization of the workplace”, *Annual Review of Sociology*, (Online), 24
- Castells, Manuel (2016) *A era de informação: economia, sociedade e cultura*, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian
- Correia, António Damasceno (2007) *Notas críticas sobre o código do trabalho*, Lisboa, Editora RH
- Curado, Armando Antunes *Manual prático de direito do trabalho*, Lisboa, Quid Juris – Sociedade Editora

- Edgell, Stephen (2009) *The sociology of work, continuity and change in paid and unpaid work*, London, Sage Publications Ltd
- Falcão, David e Sérgio Tenreiro Tomás (2016) *Lições de direito do trabalho*, Coimbra, Edições Almedina SA
- Fernandes, António Monteiro (2011) *Estudos de direito do trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora
- Fernandes, Francisco Liberal (2012) *O tempo de trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora
- Fernández, António Barreto (1999) *Teletrabalho: as vantagens do teletrabalho, as atividades mais adequadas, o equipamento imprescindível e os meios necessários para o desenvolver*, Lisboa, Editorial Estampa
- Ferreira, José Maria Carvalho (2000) “Novas tecnologias e organização do trabalho”, *Organizações & Sociedade*, (Online), 7, 19
- Fiolhais, Rui (1998) *Sobre as implicações jurídico – laborais do teletrabalho subordinado em Portugal*, Lisboa, Instituto do Trabalho e da Formação Profissional
- Freire, João e Paulo Pereira de Almeida (orgs.) (2010) *Trabalho moderno, tecnologia e organizações*, Porto, Edições Afrontamento
- Gil, Susana I. P. Ferreira dos Santos (2017) “Os meios de vigilância à distância”, *Revista Luso-Brasileira de Direito do Consumo*, (Online), 7, 25
- Giddens, Anthony (2017) *O mundo na era da globalização*, Lisboa, Editorial Presença
- Gonçalves, Antônio Fabrício de Matos, (2007) *Flexibilização trabalhista*, Belo Horizonte, Mandamentos Editora
- Graham, Mark, Isis Hjorth e Vili Lehdonvinta (2017) “Digital labour and development impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods”, *Transfer*, (Online), 23, 2
- Hamblin, Heather (1995) “Employees perspectives on one dimension of labour flexibility, working at a distance”, *Work, Employment and Society*, (Online), 9, 3
- Handy, Charles (1985) *The future of work*, Oxford, Basil Blackwell
- Harriluk, Lubisa Osio (2010) “El teletrabajo: una opcion en la era digital”, *Observatório Laboral Perista Venezolano*, Universidade de Carabobo (Online)
- Hespanha, Pedro e Graça Carapinheiro (orgs) (2001) *Risco social e incerteza: pode o estado social recuar mais?*, Porto, Edições Afrontamento
- Jackson, Paul J. e Jos M. Van Der Wielen (1998) *Teleworking: international perspectives from telecommuting to the virtual organisation*, Londres, Routledge

- Kovács, Ilona, et. al (1992) *Sistemas flexíveis de produção e reorganização do trabalho*, Lisboa, CESO I & D Investigação e Desenvolvimento
- Leitão, Luis Manuel Teles de Menezes (2019) *Direito do trabalho*, Coimbra, Edições Almedina SA
- Leite, Marcia de Paula (2003) *Trabalho e sociedade em transformação, mudanças produtivas e atores sociais*, São Paulo, Editora Fundação Perseu Abramo
- Martins, Hermínio e José Luís Garcia (2003) *Dilemas da civilização tecnológica*, Lisboa, Imprensa de Ciências Sociais
- Messenger, Jon (2018) “Working time and the future of work”, International Labour Office, ILO, Geneva
- Messenger, Jon, et al. “Working anytime, anywhere: the effects on the world of work”, Publications Office of the European Union and the International Labour Office, Luxembourg, Geneva
- Neto, Abílio (2019) *Código do trabalho e legislação complementar anotados*, Lisboa, Ediforum
- Nilles, Jack (1997) *Fazendo do teletrabalho uma realidade, um guia para telegerentes e teletrabalhadores*, São Paulo, Futura
- Nilles, Jack (1998) *Managing telework: strategies for managing the virtual workforce*, Hoboken, John Wiley & Sons Inc
- Nohara, Jouliana Jordan, et. al (2010) “O teletrabalho na perceção dos teletrabalhadores”, *Revista de Administração e Inovação*, (Online), 7, 2
- Nolan, Peter and Stephen Wood (2003) “Mapping the future of work”, *British Journal of Industrial Relations*, (Online), 41, 2
- Offe Claus (1984) *Trabalho e sociedade, problemas estruturais e perspectivas para o futuro da sociedade do trabalho*, Frankfurt / Main, Edições Tempo Brasileiro
- Pimentel, Francisco (2016) *Regime jurídico das férias, faltas e licenças dos trabalhadores com vínculo de emprego público*, Coimbra, Edições Almedina SA
- Pino, Martim Manuel e Diego Marques Gonçalves (2017) “Os direitos à intimidade e à privacidade em face aos mecanismos de coleta de dados pessoais na rede mundial de computadores”, *PIDCC, Aracaju*, (Online), VI, 11, 3
- Prosser, Thomas (2011) “The implementation of the telework and work-related stress agreements: european social dialogue through soft law”, *European Journal of Industrial Relations*, (Online), 17, 3

- Quintas, Paula e Hélder Quintas (2018) *Manual de direito do trabalho e de processo do trabalho*, Coimbra, Edições Almedina SA
- Ramalho, Maria do Rosário Palma (2003) *Estudos de direito do trabalho*, Coimbra, Edições Almedina SA
- Ramalho, Maria do Rosário Palma e Teresa Coelho Moreira (orgs) (2018) *Tempo de trabalho e tempos de não trabalho, o regime nacional do tempo de trabalho à luz do direito europeu e internacional*, Lisboa, AAFDL Editora
- Rebello, Glória (1999) *A (in)adaptação no trabalho, uma perspetiva sociorganizacional e jurídica*, Oeiras, Celta Editora
- Rebello, Glória (2019) *Estudos de direito do trabalho*, Lisboa, Edições Sílabo
- Rebello, Glória (2003) *Emprego e contratação laboral em portugal uma análise sócio-económica e jurídica*, Lisboa, RH Editora
- Rebello, Glória (2020) “Pensar o trabalho na era digital”, *International Studies on Law and* 39, Número especial: Estudos em homenagem a Paulo Ferreira da Cunha
- Rebello, Glória (2004a) *Teletrabalho e privacidade: contributos e desafios para o direito do trabalho*, Lisboa, RH editora
- Rebello, Glória (2004b) “Reflexões sobre o teletrabalho: entre a vida privada e a vida profissional”, *Coimbra, Questões Laborais*, XI, 23
- Rebello, Glória, Eduardo Simões e Isabel Salavisa (2020) “Working time and digital transition: a complex and ambiguous relationship”, *Proceedings of the 2nd European Conference on the impact of Artificial Intelligence and Robotics*
- Redinha, Maria Regina Gomes *Teletrabalho, anotação dos artigos 233º a 243º do código do trabalho de 2003*, Porto, Faculdade de Direito da Universidade do Porto
- Redinha, Maria Regina Gomes e Maria Raquel Guimarães (2003) “O uso do correio eletrónico no local de trabalho: algumas reflexões”, *Homenagem ao Professor Doutor Jorge Ribeiro de Faria*
- Rocha, Cháris Telles Martins da e Fernanda Spanier Amador (2018) “O Teletrabalho, conceituação e questões para análise”, *Cadernos EBAPE.BR*, (Online) 16, 1
- Rosenfield, Cinara L e Daniela Alves de Alves “Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho”, *Dados*, (Online), 54, 1
- Salvatori, Andrea e Wouter Zwysen (2019) “The effect of computer use on work discretion and work intensity: evidence from europe”, *British Journal of Industrial Relations*, (Online)

- Sánchez, CP (2010) “El teletrabajo: más libertad o una nueva forma de esclavatura para los trabajadores ?”, *Revista de Internet, Derecho e Política* (Online)
- Schroder, Lothar (1996) “Teleworking: shaped to social needs and covered by collective agreement”, *Transfer: European Review of Labour and Research*, (Online), 2, 4
- Sheperd, Jake (2019) “Unionism and Work in the Digital Age” in <https://medium.com/unionism-and-work-in-the-digital-age>
- Silva, Luís Gonçalves da (2008) *Estudos de direito do trabalho (código do trabalho)*, Coimbra, Edições Almedina SA
- Silva, Luís Gonçalves da (2019) *Estudos de direito de trabalho (código do trabalho) II*, Coimbra, Edições Almedina SA
- Sousa, Duarte Abrunhosa e (2016) “O enquadramento legal do teletrabalho em portugal”, *Revista Derecho Social y Empresa*, (Online)
- Supiot, Alain (2016) *Crítica do direito do trabalho*, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian
- Teixeira, Mariana Rufino (2010) *Contrato de teletrabalho e trabalho temporário*, Lisboa, Verlag Dashofer Edições Profissionais
- Valenduc Gérard e Patricia Vendramin (2017) “Digitalisation: between disruption and ~ evolution”, *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23, 2
- Valenduc, Gérard e Patricia Vendramin (2001) “Telework: from distance working to new forms of flexible work organization”, *Transfer: European Review of Labour and Research*, (Online), 7, 2
- Vallas, Steven P, William Finlay e Amy S. Wharton (2009) *The sociology of work, structures and inequalities*, Oxford University Press
- Volti, Rudi (2012) *An introduction to the sociology of work and occupations*, Thousand Oaks, Sage Publications
- Wooden, Mark, Diana Warren e Robert Drago (2009) “Working time mismatch and subjective well-being”, *British Journal of Industrial Relations*, (Online), 47, 1

FONTES

Constituição da República Portuguesa, Coimbra, Edições Almedina

Código do Trabalho, Coimbra, Edições Almedina

Código do Processo do Trabalho, Coimbra, Edições Almedina

Código Penal, Coimbra, Edições Almedina

Código Civil, Coimbra, Edições Almedina

BTE.GEP.MSESS.GOV.

