

O *Yin Yang* da prestação subordinada em regime de teletrabalho

Susana Ferreira dos Santos¹

1. NOTAS INTRODUTÓRIAS

A globalização e o desenvolvimento das sociedades modernas têm afetado, em grande escala, as relações sociais. A utilização de ferramentas tecnológicas revolucionou as práticas sociais e influenciou a conceção das relações jurídicas e, em particular, das relações de trabalho. Neste enredo de tecnologia globalizante, iniciado na década de 70 do século XX e intensificado nas duas décadas seguintes, despontou o teletrabalho, uma nova forma de trabalhar².

A maioria da doutrina menciona a dificuldade em encontrar uma noção satisfatória para esclarecer o conceito de teletrabalho. O facto de ser uma realidade estudada por investigadores de diferentes áreas torna ainda mais complexa esta tarefa. De facto, o teletrabalho é analisado de diferentes perspetivas científicas: por sociólogos, psicólogos, geógrafos, engenheiros, economistas, gestores. Para além do mais, o teletrabalho acarreta várias possibilidades concetuais, uma vez que poderá estar em causa uma relação de trabalho subordinada, autónoma ou numa difícil zona intermédia; bem como uma relação de natureza privada ou pública.

Desde a sua conceção, o teletrabalho sofreu um processo de desenvolvimento e ao seu significado original como teletrabalho no domicílio juntaram-se outras formas de teletrabalhar. Neste sentido, a doutrina europeia alude de forma frequente ao critério locativo,

¹ Susana Isabel Pinto Ferreira dos Santos Gil. Professora Adjunta da Escola Superior de Comunicação, Administração e Turismo, Mirandela, do Instituto Politécnico de Bragança.

² Embora seja discutível a sua origem, a maioria da doutrina atribui a invenção do conceito do teletrabalho a JACK NILLES, um norte-americano, vulgarmente designado como o “pai do teletrabalho”. No contexto da crise petrolífera dos anos 70, este cientista começou a estudar a possibilidade de levar o trabalho ao trabalhador como solução para a necessidade de diminuir o consumo de combustíveis nas deslocações diárias e para os problemas de trânsito delas decorrentes. Para mais pormenores, cf. JACK NILLES [*et al.*], *The telecommunications-transportation tradeoff, Options for tomorrow*, John Wiley & Sons, New York, 1976.

que respeita ao local de trabalho, e apresentam-se as seguintes modalidades de teletrabalho: domiciliário, móvel, em telecentros e transfronteiriço. Na verdade, o desígnio de definir teletrabalho é complexo, até porque há quem confunda toda a sua dimensão com a modalidade domiciliária.

Portugal foi o primeiro país europeu a regular o regime jurídico do teletrabalho para o setor privado, introduzindo-o no primeiro Código do Trabalho Português, em 2003, entretanto já revogado³, em harmonia com os principais ditames do Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho, assinado no dia 16 de julho de 2002 pelos principais parceiros sociais europeus.

De acordo com o atual artigo 165.º CT têm de estar preenchidos dois requisitos para que se possa falar em teletrabalho subordinado: a prestação laboral tem de ser realizada, de forma habitual, fora da empresa e com recurso às tecnologias de informação e comunicação (TIC). Estamos perante um trabalho realizado à distância, isto é, fora das instalações do empregador, recorrendo, de forma intensa, às TIC, pelas quais empregador e trabalhador estabelecem uma conexão e comunicam. Se não se utilizam as TIC, não estamos perante o teletrabalho, uma vez que a sua utilização é *condição sine qua non* para a existência desta modalidade de trabalho. Por último, para que se possa falar em teletrabalho subordinado, terá que existir uma conexão ou ligação entre empregador e trabalhador durante o período de trabalho, reveladora da subordinação virtual.

Pretendemos realçar ainda que o exercício de determinadas atividades não se compatibiliza com o regime do teletrabalho, uma vez que há funções que exigem a manipulação direta ou a presença física do trabalhador. A implementação do teletrabalho tem tido lugar em inúmeros domínios, com especial relevância na área das telecomunicações, informática, seguros, marketing e formação.⁴ Podemos ainda destacar como mais

³ Antes da existência das regras específicas para regulamentar a prestação subordinada em regime de teletrabalho, o regime jurídico aplicável seria o regime laboral comum, com algumas especificidades da realização do trabalho à distância. Cf. PEDRO ROMANO MARTINEZ, “Relações empregador empregado”, in *Direito da sociedade da informação*, Coimbra Editora, Coimbra, 1999, Volume I, p. 190. Referimo-nos, *inter alia*, às regras sobre o local de trabalho, transferência do trabalhador, segurança e saúde no trabalho, período normal de trabalho e intervalos de descanso.

⁴ Há quem proponha quatro tipos de trabalhadores que poderão teletrabalhar: os que produzem informação, os que gerem informação, os que mantêm relações com clientela e o que trasladam informação. Cf. ANDRÉS GILS [et al.], *Perspectiva internacional del teletrabajo: nuevas formas de trabajo en la sociedad de la información*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2001, p. 77.

“teletrabalháveis” as seguintes atividades: programação, engenharia e análise de *software*, gestão, planeamento financeiro, contabilidade, auditoria, recursos humanos, secretariado, atendimento telefónico, design gráfico, realização de inquéritos e sondagens, vendas, marketing, publicidade, ensino à distância, jornalismo, tradução, arquitetura, advocacia e solicitadoria, *inter alia*. Desta forma, muito embora os teletrabalhadores façam parte, em regra, do setor terciário, esta realidade “manifesta, no domínio do trabalho, os efeitos da pujança do (...) setor quaternário da economia”⁵.

Gostaríamos, por último, de deixar claro que o teletrabalhador deverá ter capacidades para lidar facilmente com as tecnologias, deverá ser disciplinado e responsável a gerir o seu tempo. De facto, “o teletrabalho exige pessoas metódicas e organizadas para que o tempo despendido seja o ideal, assim como uma personalidade que suporte o isolamento sem angústia ou depressão”⁶. Quanto ao perfil de um superior hierárquico de um teletrabalhador, em particular do domiciliário, terá que ter atributos específicos: postura de confiança, relacionamento empático e contacto frequente com o seu subordinado. Por um lado, poder-se-á atenuar o sentimento de isolamento do teletrabalhador e, por outro, uma forma de controlar o seu desempenho, ao solicitar-lhe amiúde explicações sobre o trabalho desenvolvido. O sucesso ou insucesso do teletrabalho tem várias componentes e começa, em nosso entender, precisamente por se escolher o trabalhador certo para teletrabalhar e o superior hierárquico certo para o supervisionar.⁷

2. VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

⁵ Nestes termos, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, “Novas formas da realidade laboral: o teletrabalho”, in *Estudos de direito do trabalho*, Almedina, Coimbra, 2003, p. 197.

⁶ Parafraseamos JOEL TIMÓTEO RAMOS PEREIRA, *Compêndio Jurídico da Sociedade da Informação*, Quid Juris, Lisboa, 2004, p. 932.

⁷ A falta de produtividade dos teletrabalhadores é frequentemente contestada por JACK NILLES, que afirma convictamente que: “*it’s the Management (...) not the telework that’s the problem*”. Disponível em: <http://www.jalahq.com/blog/>.

Apresentam-se, em seguida, os principais benefícios e as mais inequívocas desvantagens desta medida de flexibilidade espacial numa trilogia: do ponto de vista do trabalhador, do empregador e da sociedade em geral.

2.1 Benefícios e Malefícios para o Trabalhador

O teletrabalho exhibe variadas vantagens, certificadas por várias experiências realizadas um pouco por todo o mundo.⁸ Em primeiro lugar, há que destacar uma das principais conclusões das implicações sociais do teletrabalho: o aumento dos níveis de satisfação profissional nos teletrabalhadores.⁹

Na modalidade do teletrabalho domiciliário, com a redução das deslocações quotidianas, aumenta o tempo útil do trabalhador e diminuem os acidentes de trabalho.¹⁰ Fala-se em flexibilidade horária¹¹, em melhoria da qualidade de vida (até da qualidade do sono), na prestação de atividade sem interrupções, num maior conforto, numa maior disponibilidade para o lazer, num aforro financeiro (inclusive na poupança em vestuário), na possibilidade de uma alimentação mais saudável e económica.

⁸ A este respeito GUILHERME DRAY, “A globalização e as novas tendências do mercado de trabalho: teletrabalho e deslocalização do trabalho: o caso português”, in *Análise contemporânea do direito em face da globalização e da crise económica*, II Congresso Internacional de Direito Brasil-Europa, Instituto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito de Lisboa, Almedina, Coimbra, 2010, p. 81. O autor exemplifica alguns dos países que já realizaram experiências-piloto: Alemanha, Áustria, Bélgica, Dinamarca, Espanha, Estados Unidos da América, França, Grécia, Holanda, Japão, Irlanda, Itália, Luxemburgo, Portugal, Reino Unido e Suécia.

⁹ Os teletrabalhadores apresentam um nível mais elevado de qualidade de vida no trabalho e de satisfação profissional em comparação com os trabalhadores tradicionais. Veja-se, a este respeito, ELIZABETE REGINA DE MELO, *Teletrabalho, Qualidade de Vida no Trabalho e Satisfação Profissional: Um estudo Exploratório numa amostra de profissionais na área da Tecnologia da Informação*, Universidade de Lisboa, Faculdade de Psicologia, 2011. Disponível em http://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/4955/1/ulfpie039656_tm.pdf.

¹⁰ MERCADER UGUINA revela que o teletrabalho domiciliário “reduz os riscos de sinistralidade *in itinere*”. Cf. *Derecho del Trabajo, Nuevas Tecnologías y Sociedad de la Información*, Editorial Lex Nova, Valladolid, 2002, p. 205.

¹¹ De acordo com a socióloga EMÍLIA RODRIGUES ARAÚJO, “na prática quotidiana, o indivíduo tem a possibilidade de conjugar desempenhos de papéis diversos sem estar sujeito a tempos rígidos e rotineiros”. Cf. *Teletrabalho e Articulações Temporais Vidal Sassoon*, Universidade do Minho, 2000, p. 166. Disponível em: <http://hdl.handle.net/1822/13547>.

A conciliação entre a vida pessoal e profissional está presente como um dos maiores e importantes benefícios de prestar a atividade em regime de teletrabalho.¹² A maioria da doutrina destaca o facto de o teletrabalho domiciliário poder ser a solução ideal para que as trabalhadoras, em especial as que têm filhos pequenos, possam melhor gerir a sua vida familiar com a profissional.¹³ As conclusões de inúmeros estudos de outras ciências sociais sobre as repercussões da *praxis* laboral na vida particular do trabalhador são instrumentos para a nossa reflexão. Senão vejamos. **Em 2011 foi realizado um notável estudo sobre o género mais afetado na sua saúde psicológica no trajeto diário casa-trabalho-casa: a investigação considerou que são as mulheres, tendo em conta a sua maior responsabilidade com os filhos e com as tarefas domésticas.**¹⁴ Já em 2012, uma pesquisa sobre a amamentação na Escócia, chegou à conclusão que as mães que não trabalham amamentam por mais tempo do que as mães trabalhadoras; e entre as que trabalham por conta própria e por conta de outrem, são as profissionais liberais que amamentam por mais tempo¹⁵ ¹⁶. Neste sentido, e em ambos os casos de estudo, o teletrabalho poderia ser a solução perfeita para algumas trabalhadoras. De facto, a conciliação da vida familiar e pessoal com a laboral deveria ser promovida pelos poderes políticos não só “pelo prisma da igualdade efetiva entre homens e mulheres”, mas também pela sua

¹² O artigo 166.º n.º 3 do Código do Trabalho, novidade introduzida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, consagra que um “trabalhador com filho com idade até 3 anos tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e a entidade patronal disponha de recursos e meios para o efeito”. Uma singela observação: causa-nos estranheza a utilização do termo anacrónico “patronal”.

¹³ Se bem que muitas mulheres são teletrabalhadoras “por considerações mais gerais de liberdade, comodidade e flexibilidade e pelo estímulo e a sensação de realização pessoal que procuravam”. Cf. DI MARTINO E WIRTH, “Teletrabajo: Un nuevo modo de trabajo y de vida”, *Revista Internacional del Trabajo*, Volume 109, n.º 4, 1990, p. 479.

¹⁴ Tratou-se de um estudo realizado pela **Universidade de Sheffield e da Universidade de York, em Londres**. Cf. J. ROBERTS, R. HODGSON, P. DOLAN, “It’s driving her mad: Gender differences in the effect of commuting on psychological health”, *Journal of Health Economics*, 30 (5), 2011, pp. 1064 a 1076.

¹⁵ Assim, VALERIA SKAFIDA, “Juggling work and motherhood: The impact of employment and maternity leave on breastfeeding duration: A survival analysis on Growing Up in Scotland data”, *Maternal and Child Health Journal*, 16 (2), 2012, pp. 519-527.

¹⁶ A ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE recomenda a amamentação em exclusivo até aos seis meses de idade e que as crianças continuem a ser amamentadas até, pelo menos, aos dois anos de idade. Destarte, são **imperiosas políticas de flexibilidade dos horários de trabalho e de sensibilidade de todos os intervenientes no processo, com especial destaque para os empregadores privados e públicos e para as principais instâncias de decisão**.

relação com a natalidade e, em consequência, com o crescimento económico, mas principalmente pela “sustentabilidade do sistema do bem-estar social”¹⁷.

Quando se abordam as desvantagens deste *modus operandi* no prisma do trabalhador, a doutrina usualmente enumera as desvantagens como se fossem do teletrabalho em geral, quando são exclusivas do teletrabalho domiciliário. De facto, um dos maiores inconvenientes do teletrabalho no domicílio é o isolamento social e profissional a que está sujeito.^{18 19} Além do mais, este isolamento poderá dificultar a defesa dos respetivos direitos coletivos, uma vez que o teletrabalhador dificilmente exercerá o direito à greve²⁰.

Para além do isolamento, poderá existir uma interferência constante entre a vida pessoal e familiar com a profissional²¹, por outras palavras, “curto-circuitos” entre os dois planos²². Se bem que tenha sido apresentada como vantagem, o que é facto é que podemos assistir à invasão do tempo de trabalho no tempo livre, bem como o risco de o tempo livre

¹⁷ Nestes termos, MARÍA BELÉN FERNÁNDEZ COLLADOS, “Negociación sobre la adaptación de la jornada por razones personales o familiares”, *Nueva revista española de derecho del trabajo*, n.º 168, 2014, p. 38.

¹⁸ Por esta razão, o legislador português consagrou como um dos elementos obrigatórios do contrato a identificação da pessoa com a qual o trabalhador deverá contactar no âmbito da prestação da sua atividade, obstando, deste modo, a “que o teletrabalhador fique condenado ao abandono, ao ostracismo e ao isolamento (...)”. Neste sentido, GUILHERME DRAY, *Código do Trabalho Anotado*, Coordenação de PEDRO ROMANO MARTINEZ [et al.], Almedina, Coimbra, 9.ª Edição, 2013, p. 422.

¹⁹ Daí que o Acordo de Empresa celebrado entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa e dois sindicatos: o STFPSSRA – Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas e o STFPNSN - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte (publicado no BTE n.º 6/2013) estabeleça a oportunidade de o teletrabalhador permanecer, no mínimo, uma semana, nas instalações do empregador, no fim de cada seis meses de teletrabalho.

²⁰ “Ninguém ousará duvidar que ao teletrabalhador é reconhecido o direito de greve, mas poucos julgarão plausível ser o seu exercício frequente”. Cf. MARIA REGINA REDINHA, “O teletrabalho”, *Questões Laborais*, n.º 17, Ano VIII, Coimbra Editora, Coimbra, 2001, p. 105. BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER comenta que este trabalhador se encontra “desintegrado (...) da solidariedade da vida sindical”. Cf. *Iniciação ao Direito do Trabalho*, Verbo, Lisboa, 3.ª Edição, 2005, p. 236.

²¹ JAVIER THIBAUT ARANDA considera que “o fracionamento do tempo da prestação laboral pode propiciar uma maior sujeição do mesmo a diferentes obrigações que se confundem, este é o caso das teletrabalhadoras domiciliárias pouco qualificadas que realizam o seu trabalho nos interstícios que lhes permite a sua vida doméstica, algo que fica graficamente refletido na fórmula utilizada pelos sindicatos alemães para descrever esta modalidade: “Kuche, Kindern, computer” (cozinha, filhos, computador)”. Assim, JAVIER THIBAUT ARANDA, “El teletrabajo”, *Zaragoza: Acciones e investigaciones sociales*, n.º 8, 1998, p. 218. Ainda sobre esta tríade, veja-se JEAN-EMMANUEL RAY e JEAN PAUL BOUCHET, “Vie professionnelle, vie personnelle et TIC”, *Droit Social*, n.º 1, 2010, p. 53.

²² Veja-se, a este respeito, JEAN-DENIS COMBEXELLE, “Vie professionnelle et vie personnelle”, *Droit social*, n.º 1, 2010, p. 12.

apossar-se do tempo de trabalho, o que significa que muitas vezes a flexibilidade poderá acarretar a falta de nitidez entre os dois tempos.²³ Como forma de combater esta ingerência, alguns autores manifestam a importância de o teletrabalhador domiciliário criar e organizar um ambiente apropriado e ideal na sua própria casa, exclusivo para o labor²⁴.

Será interessante chamar à colação, para se compreender a faceta mais obscura do teletrabalho, o exemplo de LLUÍS ARCARAZO, guionista de televisão, que esteve “preso” ao teletrabalho durante quatro anos. O profissional da televisão expressou fortes sentimentos relativamente a este *modus operandi*: “o teletrabalho é pouco humano”, acrescentando que não compensa “estar de sapatilhas ou escutar os discos preferidos a qualquer hora”. O guionista ainda revelou que “no início acredita-se que se vai ter mais tempo livre e que se trabalhará menos horas, mas isto é completamente falso”²⁵.

A doutrina faz ainda referência a diversas desvantagens: a invisibilidade dos teletrabalhadores e o facto de ser frequente o teletrabalhador trabalhar mais horas quando comparado com o trabalhador do modelo tradicional. No que diz respeito a esta última consideração, JEAN-EMMANUEL RAY e JEAN-PAUL BOUCHET utilizam a expressão “toxicomania numérica”²⁶, a fim de designar uma realidade, cada vez mais frequente no século XXI, que se traduz num descomedimento de trabalho, fenómeno que não é exclusivo dos teletrabalhadores, podendo despoletar tanto consequências físicas, como psicológicas.

Como condição *sine qua non* da existência de uma situação de teletrabalho é o recurso às TIC; estas passam a configurar um “olho eletrónico”, que supervisiona o trabalhador de forma permanente e, por vezes, intrusiva. Se à partida poderíamos equacionar a possibilidade de uma subordinação jurídica atenuada, até porque o trabalho é à distância, saiba-se que o

²³ BEATRIZ QUINTANILLA NAVARRO alega, inclusive, uma possível “perda de intimidade”. Cf. “La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual”, *Cuadernos de relaciones laborales*, Volume 23, nº 1, 2005, p. 126.

²⁴ Quanto ao arquétipo mobiliário (altura e estrutura das mesas de trabalho e altura, profundidade, inclinação, base de assento e antebraços das cadeiras); à iluminação ideal; ao correto posicionamento das costas e pernas; às precauções com o computador; e aos problemas originados pelo trabalho sedentário, veja-se ANTONIO BARRERO FERNÁNDEZ, *El Teletrabajo*, Agata, Madrid, 1999, pp. 108 a 116. Muito embora dirigidos ao teletrabalhador, estes conselhos aplicam-se *mutatis mutandis* ao trabalhador do modelo clássico.

²⁵ ANTONIO BARRERO FERNÁNDEZ, *El Teletrabajo*, Agata, Madrid, 1999, p. 52.

²⁶ Cf. JEAN-EMMANUEL RAY e JEAN PAUL BOUCHET, “Vie professionnelle, vie personnelle et TIC”, *Droit Social*, n.º 1, 2010, p. 54.

empregador dispõe de ferramentas tecnológicas que lhe permite um controlo rebuscado e integral. Destes comportamentos poderão resultar consequências psicológicas, refletindo-se, porventura, na própria saúde mental do trabalhador.²⁷

Mais ainda, o facto de não trocar experiências e informações, nem partilhar e debater ideias com os colegas *in loco*, poderá ser um fator de descredibilização da importância do seu trabalho na estrutura organizativa em que se insere.²⁸ ANTONIO BARRERO FERNÁNDEZ faz uma comparação perspicaz entre os teletrabalhadores domiciliários e as amas, na medida em que os problemas vivenciados por uns e por outras são semelhantes; desde logo pelo facto de o trabalho em casa ser desvalorizado pela sociedade em geral.²⁹ No caso de estarmos perante um trabalhador em situação de primeiro emprego, ficará impedido “da necessária aprendizagem com os mais experientes”.³⁰

Se por um lado foram enunciadas vantagens relacionadas com um eventual aforro financeiro do teletrabalhador domiciliário (por exemplo, em transportes, alimentação, vestuário, etc.), também é possível uma diminuição do seu quadro retributivo, uma vez que poderão cessar o pagamento de determinadas prestações, como é o caso do subsídio de transporte ou até, em alguns casos, o subsídio por turnos ou noturno, em virtude da inerente flexibilidade horária.

2.2 Proveitos e Inconvenientes para o Empregador

Do ponto de vista do empregador, o recurso ao teletrabalho permite a muitas empresas um recrutamento mais eficiente e qualificado. Na verdade, uma das suas principais valências é o facto de poder ser uma forma de atrair trabalhadores com capacidade técnica difícil de encontrar e através do trabalho à distância a barreira geográfica desaparece.

²⁷ No mesmo sentido *vide* TERESA COELHO MOREIRA, “As Novas Tecnologias de Informação e Comunicação: um Admirável Mundo Novo do Trabalho?”, *Estudos de Homenagem ao Prof. Doutor Jorge Miranda*, Edição da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Volume VI, Coimbra Editora, Coimbra, 2012, p. 966.

²⁸ Como refere PEDRO NAVARRO, “as pessoas saem para trabalhar e o *know-how* reside na própria empresa”. Cf. *El futuro del empleo*, Galaxia Gutenberg, Círculo de Lectores, Barcelona, 1999, p. 87.

²⁹ Cf. ANTONIO BARRERO FERNÁNDEZ, *El Teletrabajo*, Agata, Madrid, 1999, pp. 52 e 72.

³⁰ Assim, JOEL TIMÓTEO RAMOS PEREIRA, *Compêndio Jurídico da Sociedade da Informação*, Quid Juris, Lisboa, 2004, p. 932.

Assiste-se, ainda, a uma redução de custos: por exemplo, rendas, consumo de energia elétrica, pagamento de subsídios de transporte no caso do teletrabalho domiciliário. Na sequência da diminuição das necessidades de espaço e de uma melhor gestão dos recursos humanos, muitas despesas fixas convertem-se em variáveis. Podemos mencionar também o aumento da produtividade do trabalhador e uma redução do absentismo³¹, pois constrangimentos como condições climatéricas adversas ou greves de transportes não impedirão, em especial, o teletrabalhador domiciliário de prestar a sua atividade.³² No caso do teletrabalho móvel, existirá uma melhoria da produtividade, tendo em conta o menor número de deslocações às instalações do empregador e a prestação de um melhor e mais eficiente serviço aos clientes.³³ Aliás, o teletrabalho, em geral, “permite uma maior velocidade de resposta das empresas na prestação dos seus serviços e na elaboração de produtos”.³⁴

Acrescente-se que o teletrabalho força a uma mudança de mentalidade, assistindo-se ao amadurecimento da gestão empresarial e à sua conseqüente flexibilização, cujo ponto nevrálgico é a gestão por objetivos.³⁵ Estamos convencidos de que esta inversão de paradigma gestionário é claramente uma vantagem para o empregador.

No que diz respeito às desvantagens, é frequente a referência ao elevado investimento inicial em equipamentos e serviços³⁶ e aos custos acrescidos em comunicações. A dificuldade

³¹ A LÍNEA DIRECTA ASEGURADORA, empresa espanhola do setor dos seguros, destaca a redução do absentismo como uma das grandes vantagens do teletrabalho. Como prova do alegado, atente-se nos seguintes números, embora apenas referentes ao hiato entre 2010-2012: o absentismo dos teletrabalhadores domiciliários em 2010 foi de 10%, em 2011 de 5,3% e em 2012 de 1,3%. Cf. *El Libro Blanco del teletrabajo en España*, Fundación MásFamilia, Madrid, 2012, p. 83.

³² Com base nas pesquisas efetuadas e na consulta de diferentes fontes, não obstante a dispersão dos dados, o LIVRO BRANCO DO TELETRABALHO em Espanha concluiu que existe uma poupança em 1200 € por trabalhador; 40% em espaços de trabalho e 216 horas em deslocações anuais por pessoa; bem como um aumento de 20% na produtividade do trabalhador. Cf. *El Libro Blanco del teletrabajo en España*, Fundación MásFamilia, Madrid, 2012, p. 54.

³³ A este respeito, veja-se ANTONIO PADILLA MELÉNDEZ, *Teletrabajo, Dirección y organización*, RA-MA Editorial, Madrid, 1998, pp. 170-171.

³⁴ ANGEL BELZUNEGUI ERASO, *Teletrabajo: Estrategias de Flexibilidad*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2002, p. 32.

³⁵ Há mais de 10 anos que a MICROSOFT ESPANHA estimula a prática do trabalho flexível. No âmbito da iniciativa “El día de la oficina en casa”, num vídeo divulgado pela própria Microsoft, em 2013, CRISTINA GARCIA (responsável da qualidade dos serviços até março de 2017) referiu que não é importante quantas horas o trabalhador trabalha, o importante é que consiga atingir os objetivos.

³⁶ A INDRA, uma empresa espanhola do setor da tecnologia, que estimula a prestação da atividade em regime de teletrabalho desde setembro de 2008, previu em 2012 como custos para cada teletrabalhador domiciliário a quantia de €1331. Este valor resulta da soma de várias compras: portátil: €850; cabo de segurança: €27; teclado

em gerir o trabalho em equipa é, de igual modo, mencionada, até porque “por motivos psicológicos, culturais e até jurídicos a interação real é ainda o meio privilegiado de estabelecimento das relações humanas e, por consequência, também das relações laborais”³⁷. Não obstante, as mentalidades estão a mudar em consequência de uma inegável revolução tecnológica, que nos transforma e altera os costumes e ritmos diários. O contacto e a comunicação virtual começam a ser cada vez mais aceites pelas pessoas, inclusive pelas entidades empregadoras e trabalhadores.

A prevenção de riscos laborais é também uma questão bastante complexa, uma vez que a atividade se desenrola fora das instalações do empregador. Assim, exige-se a tomada de decisões astuciosas, como por exemplo ministrar formação aos trabalhadores sobre a prevenção desses riscos.

Por fim, a questão da vulnerabilidade relativamente à segurança na gestão da informação é apontada, de forma frequente, como um dos inconvenientes do teletrabalho. Não obstante, trata-se de uma matéria transversal aos teletrabalhadores e aos trabalhadores do *modus operandi* tradicional. Esta questão é delicada, tendo em conta que a informação a que o trabalhador tem acesso será, muitas vezes, sigilosa.

2.3 Conveniências sociais

Para a sociedade em geral, o teletrabalho domiciliário permitiria a descentralização do trabalho para zonas menos centrais, dando um novo vigor às cidades-dormitório; e, por outro lado, o descongestionamento das zonas urbanas, com diminuição do trânsito. Esta redução do trânsito poderá levar a uma diminuição da poluição; todavia, a relação benéfica entre o teletrabalho e o meio ambiente não é pacífica. É certo que há muito é apresentada como uma vantagem, tendo em conta a poupança de combustível, bem como a diminuição de emissão de gases. Não obstante, parece-nos que existe, neste contexto, uma certa utopia: a percentagem

externo: €24; impressora: €60; disco externo: €100; ecrã e *dock station*: €270. Cf. *El Libro Blanco del teletrabajo en España*, Fundación MásFamilia, Madrid, 2012, p. 77.

³⁷ Assim, MARIA REGINA REDINHA, “O teletrabalho”, *Questões Laborais*, n.º 17, ano VIII, Coimbra Editora, Coimbra, 2001, p. 93.

de teletrabalhadores a exercer a sua atividade no domicílio teria que ser significativa e expressiva, para que se sentisse uma melhoria na qualidade do meio ambiente.³⁸ Para todos os efeitos, de acordo com o relatório SMART 2020 o teletrabalho seria a medida com um maior impacto ambiental, uma vez que seria possível reduzir as emissões até 260 MtCO₂e.³⁹

No caso de se estar perante o exercício da atividade nos telecentros, em particular os que se situam nas zonas rurais, os *telecottages*, tem-se considerado que poderão auxiliar ao desenvolvimento das regiões⁴⁰, já que permitem criar “novas fontes de rendimento”, estabelecendo populações.⁴¹ A ser assim, podemos assistir a uma diminuição da emigração para as zonas urbanas, por outras palavras, a um decréscimo do chamado êxodo rural.⁴²

³⁸ Numa diferente perspetiva, GUILHERME DRAY, ao enunciar as potencialidades do teletrabalho, afirma inclusive que o facto de se diminuir os níveis de poluição e da emissão de CO₂ poderá ser um elemento a ter em conta na “atenuação ou desaceleração das alterações climáticas”. Veja-se, a este respeito, “A globalização e as novas tendências do mercado de trabalho: teletrabalho e deslocalização do trabalho: o caso português”, in *Análise contemporânea do direito em face da globalização e da crise económica*, II Congresso Internacional de Direito Brasil-Europa, Instituto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito de Lisboa, Almedina, Coimbra, 2010, p. 83. O autor destaca, ainda, na página seguinte, que o trabalho à distância poderá “impedir a cadeia de transmissão de fenómenos pandémicos” e por esta razão o teletrabalho “surgiu enunciado nos mais diversos planos de contingência empresariais aprovados quando do aparecimento do vírus H1N1, como forma de evitar a propagação da Gripe A”.

³⁹ Disponível em: <https://www.theclimategroup.org/sites/default/files/archive/files/Smart2020Report.pdf>, p. 30.

⁴⁰ Neste sentido, o LIVRO VERDE PARA A SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO, em 1997, já referia que “neste caso, não só o próprio telecentro será gerador de emprego (por exemplo, pessoal de limpeza, administração do local), como também toda a área circundante poderá ver atividades de suporte (e.g. restauração) florescerem”. Veja-se, a este respeito, *Livro verde para a Sociedade da Informação em Portugal*, Missão para a Sociedade da Informação, Ministério da Ciência e Tecnologia, Lisboa, 1997, p. 69.

⁴¹ Cf. ADÉRITO MARCOS [et al.], *O teletrabalho no desenvolvimento das regiões. Nova economia e tecnologias de informação: desafios para Portugal*, Universidade Católica Portuguesa, Lisboa, 2000, p. 224. Os autores do estudo revelam que “o financiamento, por parte do Estado ou de outras entidades de telecentros, onde os trabalhadores de diferentes empresas (...) encontram as infraestruturas necessárias à realização de trabalho através das TIC, pode ajudar ao desenvolvimento das regiões, já que permite a criação de novas fontes de rendimento e fixação das populações”.

⁴² Este estímulo poderá ser dado pelas próprias regiões. Atente-se no exemplo do Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a Associação Comercial e Industrial do Concelho do Fundão e a Confederação Geral dos Sindicatos Independentes, entre outros, publicado no BTE n.º 25/2004. Este contrato coletivo que abrangeu mais de 600 empregadores e mais de 1000 trabalhadores por conta de outrem da área geográfica do concelho do Fundão, cidade do interior, no centro de Portugal, estipulou como uma das condições de admissão ao teletrabalho “o isolamento geográfico ou cultural”.

Em termos de política social e de emprego, o teletrabalho poderá permitir a integração profissional de cidadãos com necessidades especiais, de presidiários⁴³, reformados, pais com filhos menores, *inter alia*. Daí que esta modalidade de trabalho deva ser fomentada “diretamente pelos poderes públicos por força das vantagens sociais que lhe são assacadas”⁴⁴. Em contrapartida, há quem considere pragmaticamente que o teletrabalho “não resolve o problema do desemprego, nem outras problemáticas sociais”⁴⁵.

Se à partida nos parece que existirão mais benefícios do que inconvenientes, podemos enumerar três possíveis desvantagens. Poderão existir efeitos negativos no mercado imobiliário, em virtude da menor necessidade de espaços empresariais; o isolamento característico do teletrabalho domiciliário poderá conduzir a uma sociedade misantropa; e ainda poderá existir o risco eminente de infoexclusão. Relativamente a este último aspeto, o facto de o domínio tecnológico ser cada vez mais determinante, num mercado interno e internacional cada vez mais concorrencial, poderá excluir quem não domine e acompanhe a evolução das tecnologias; muito embora esta desvantagem não seja exclusiva do teletrabalho, mas de qualquer atividade cuja prestação esteja aliada e dependente das TIC.

2.4 O Caso Particular dos Trabalhadores com Necessidades Especiais

Já foram apresentadas inúmeras potencialidades e, consideramos que, em pleno século XXI e num mundo marcadamente globalizado, o teletrabalho surge como um “importante

⁴³ Importa trazer à colação uma experiência bastante estimulante neste âmbito: o projeto de teletrabalho existente no Estabelecimento Prisional de Ponta Delgada, por volta de 2000, que nos foi dada a conhecer por JOSÉ MENÉRES PIMENTEL. Cf. “O direito do trabalho e as novas reformas”, *III Congresso nacional de direito do trabalho*, Almedina, Coimbra, 2001, p. 49. Questionado em 2015, o ainda Diretor da Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais, do Estabelecimento Prisional de Ponta Delgada, nos Açores, LUÍS REGO DE SOUSA referiu que a iniciativa não teve continuidade, por variadas razões, sem as especificar. Acrescentou ainda que a experiência esteve associada ao desenvolvimento de competências no domínio da informática, através de iniciativa formativa dirigida a população reclusa. Tal resposta levantou-nos dúvidas se se tratou de uma experiência de teletrabalho ou tão só de formação na área das tecnologias.

⁴⁴ Nestes termos, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, “Novas formas da realidade laboral: o teletrabalho”, *Estudos de direito do trabalho*, Almedina, Coimbra, 2003, p. 201.

⁴⁵ Veja-se, a este respeito, CHRISTIAN MARCELLO MAÑAS, “A Externalização da Atividade Produtiva: o Impacto do Teletrabalho na Nova Ordem Socioeconómica”, *Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná*, Síntese, Curitiba, Volume 39, 2003, p. 138.

instrumento de proteção de dignidade humana, ao promover a empregabilidade de pessoas deficientes, designadamente pessoas com problemas de locomoção⁴⁶. O LIVRO VERDE PARA A SOCIEDADE DE INFORMAÇÃO, de 1997, já enaltecia a inclusão no mercado de trabalho destes profissionais como “um dos fatores mais evidenciados nos estudos sobre teletrabalho⁴⁷. Até porque o trabalho é uma das maiores condições de integração social “e quando se trata de pessoas com necessidades especiais, este fator tende a converter-se em fundamental⁴⁸”.

Quando falamos em trabalhadores com necessidades especiais, na esteira do LIVRO VERDE acima mencionado, para além das pessoas com deficiências físicas ou motoras, com dificuldades de locomoção ou mesmo impossibilitados de qualquer deslocação, podemos incluir os cidadãos doentes cuja terapêutica prescreva uma estadia no domicílio. Desta forma, a opção pelo teletrabalho “permite a toda esta gama de pessoas a inclusão no mercado de trabalho ou a manutenção da sua vida ativa⁴⁹. As experiências de teletrabalho tendo como objetivo a integração profissional destes cidadãos já não é recente.^{50 51}

⁴⁶ Assim considera GUILHERME DRAY, “A globalização e as novas tendências do mercado de trabalho: teletrabalho e deslocalização do trabalho: o caso português”, in *Análise contemporânea do direito em face da globalização e da crise económica*, II Congresso Internacional de Direito Brasil-Europa, Instituto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito de Lisboa, Almedina, Coimbra, 2010, p. 84. Daí que este autor afirme que “o teletrabalho (...) tem ou pode ter um importante papel a desempenhar no mercado laboral do século XXI”.

⁴⁷ Cf. *Livro verde para a Sociedade da Informação em Portugal*, Missão para a Sociedade da Informação, Ministério da Ciência e Tecnologia, Lisboa, 1997, p. 68.

⁴⁸ Como bem refere INMACULADA GARCÍA PRESAS, “El acceso al trabajo de las personas discapacitadas”, *Anuario da Faculdade de Dereito da Universidade da Coruña*, Universidade da Corunha, Corunha, n.º 17, 2013, p. 308.

⁴⁹ Cf. *Livro verde para a Sociedade da Informação em Portugal*, Missão para a Sociedade da Informação, Ministério da Ciência e Tecnologia, Lisboa, 1997, p. 68.

⁵⁰ Já em 1984, em França, o Ministério do Trabalho, Emprego e Formação Profissional, juntamente com o Ministério dos Correios, Telecomunicações e do Espaço apoiaram um projeto destinado à readaptação profissional de pessoas com necessidades especiais, mediante o teletrabalho, estando envolvidas 11 grandes empresas. Sobre este assunto, veja-se DI MARTINO E WIRTH, “Teletrabajo: Un nuevo modo de trabajo y de vida”, *Revista Internacional del Trabajo*, Volume 109, n.º 4, 1990, p. 473.

⁵¹ Como exemplo referencial de projetos de teletrabalho em Portugal, a fim de integrar cidadãos com necessidades especiais, temos o Porcide/Think. O primeiro projeto teve lugar em 1997-2000, tendo sido realizadas, para além desta, mais duas edições. Na primeira fase, estiveram envolvidos cinco países e mais de 200 pessoas com necessidades especiais (Portugal, Espanha, Itália, Grécia e Escócia). Teve como propósito a integração profissional de cidadãos com necessidades especiais, em regime de teletrabalho, tendo sido suportado pelas empresas comprometidas no projeto (algumas delas multinacionais). Contou ainda com o apoio da União Europeia, através do projeto Think (*Towards Handicapped Integration Negotiating Knowledge*), em que o Porcide foi a sua extensão em Portugal. A destacar não a dimensão e a importância social da medida, mas sobretudo o facto de ter sido considerada economicamente viável. A fim de se perceber que a nossa afirmação não se trata de truísmo, foram vários os testemunhos de responsáveis de algumas das empresas envolvidas (por

Em termos legislativos, destaque-se primeiramente a Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência⁵², adotada em Nova Iorque, no dia 13 de dezembro de 2006 e ratificada por Portugal⁵³. Em seguida, a Diretiva 2000/78/CE, do Conselho, de 27 de novembro, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional, diretiva que já foi transposta por todos os seus Estados-Membros. O Código do Trabalho Português estabelece algumas regras específicas sobre o trabalho de pessoas com deficiência ou doença crónica, apresentando variados princípios gerais acerca da sua contratação e, de igual modo, medidas de ação positiva em benefício destes trabalhadores.⁵⁴ A lei estabelece que este trabalhador goza dos mesmos direitos e está sujeito aos mesmos deveres dos demais trabalhadores no que respeita “ao acesso ao emprego, formação, promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, sem prejuízo das especificidades inerentes à sua situação” e o Estado tem o dever de incentivar e apoiar o empregador na contratação destes trabalhadores.⁵⁵

exemplo, a satisfação de um diretor de uma empresa de telecomunicações por se ter superado os objetivos estipulados em larga medida). Na verdade, a integração social e profissional destes cidadãos deverá ser não só uma função do estado, como também das empresas, que deverão atuar no âmbito da sua responsabilidade social.

⁵² O TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA UNIÃO EUROPEIA, nos últimos anos, tem proferido acórdãos em que aceita, sem reservas, o conceito de deficiência constante da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. De acordo com o seu artigo 1.º “as pessoas com deficiência incluem aquelas que tenham deficiências físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais a longo prazo que, ao interagir com diversas barreiras, possam impedir a sua participação plena e efetiva na sociedade, em igualdade de condições com os demais”.

⁵³ As Resoluções da Assembleia da República n.º 56/2009 e n.º 57/2009, de 30 de julho, aprovaram a Convenção e o Protocolo Adicional, respetivamente; por sua vez, foram ratificados pelos Decretos do Presidente da República n.º 71/2009 e n.º 72/2009, de 30 de julho.

⁵⁴ A Resolução do Conselho de Ministros n.º 96/99, de 26 de agosto, criou a Iniciativa Nacional para os Cidadãos com Necessidades Especiais na Sociedade da Informação (tendo terminado a sua vigência no dia 17 de agosto de 2003), até porque as TIC poderão ser um “fator de integração social” e de “melhoria da qualidade de vida” destes cidadãos. O teletrabalho foi referenciado pelo facto de as tecnologias permitirem a execução de tarefas, sem a exigência da presença física do trabalhador nas instalações do empregador, evitando ou pelo menos reduzindo as deslocações para o trabalho. Neste último sentido, o diploma propõe como uma das medidas a criação de telecentros (intitula-os de centros de teletrabalho) onde as particularidades destes cidadãos com necessidades especiais na sociedade da informação fossem tidas em conta.

⁵⁵ Cf. Artigo 85.º n.º 1 e n.º 2 CT, respetivamente. O artigo 86.º CT estabelece a obrigação da entidade empregadora em escolher “medidas adequadas” para que o trabalhador em causa possa “ter acesso a um emprego, o possa exercer e nele progredir, ou para que tenha formação profissional”, a não ser que estas medidas envolvam “encargos desproporcionados” (já não serão considerados desta forma, caso sejam compensados por apoios estaduais). Nestes casos, Estado deverá, de igual modo, incitar e prestar apoio ao empregador na prossecução destes objetivos.

De facto, Portugal tem aprovado uma série de diplomas⁵⁶, mas atente-se nos dois seguintes. Em primeiro lugar, na Lei n.º 38/2004, de 18 de agosto, que aprovou o regime jurídico da prevenção, habilitação, reabilitação e participação das pessoas com deficiências. Este diploma, ainda em vigor, à semelhança de outras legislações⁵⁷, estabelece quotas de emprego: 2% do total dos trabalhadores, mediante a celebração de um contrato de trabalho ou prestação de serviço; no caso de estarmos perante o empregador público aquela percentagem aumenta para o mínimo de 5%.⁵⁸ Por outro lado, temos o regime jurídico de concessão de apoio técnico e financeiro para o desenvolvimento de políticas de emprego e de apoio às pessoas com deficiência, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de outubro.⁵⁹ As medidas previstas neste diploma integram as seguintes particularidades: apoio à qualificação; apoios à integração, manutenção e reintegração no mercado de trabalho (com diferentes modalidades, tais como, informação, avaliação e orientação para a qualificação e emprego; apoio à colocação; acompanhamento pós-colocação; adaptação de postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitetónicas; e isenção e redução de contribuições para a segurança social); emprego apoiado, entre outras.

Em Espanha é frequente harmonizar o teletrabalho e trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, contribuindo para que as entidades empregadoras cumpram a chamada *Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social*, aprovada pelo Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de novembro (com as alterações introduzidas

⁵⁶ Para além da já referenciada Resolução do Conselho de Ministros n.º 96/99, de 26 de agosto, destaque-se a Lei n.º 64/2014, de 16 de agosto, que aprovou o regime de concessão de crédito bonificado à habitação a pessoa com deficiência.

⁵⁷ No Brasil, o artigo 93.º da Lei n.º 8.213 de 24 de julho de 1991 (com as últimas alterações introduzidas pela Lei n.º 13.135 de 17 de junho de 2015) consagra a obrigatoriedade para as empresas com cem ou mais trabalhadores contratarem “pessoas portadoras de beneficência” consoante o número de trabalhadores em causa. Nas empresas com até 200 empregados: 2 %; de 201 a 500: 3%; de 501 a 1000: 4%; e de 1001 em diante: 5%.

⁵⁸ Veja-se o artigo 28.º da Lei n.º 38/2004, de 18 de agosto.

⁵⁹ Este diploma, no artigo 4.º, define “pessoa com deficiência e incapacidade” como sendo “aquela que apresenta limitações significativas ao nível da actividade e da participação, num ou vários domínios da vida, decorrentes de alterações funcionais e estruturais, de carácter permanente, e de cuja interacção com o meio envolvente resultem dificuldades continuadas, designadamente ao nível da obtenção, da manutenção e da progressão no emprego”. Define ainda o mesmo artigo “pessoa com deficiência e incapacidade e capacidade de trabalho reduzida” como “aquela que possua capacidade produtiva inferior a 90% da capacidade normal exigida a um trabalhador nas mesmas funções profissionais ou no mesmo posto de trabalho, em razão das alterações estruturais e funcionais e das limitações de actividade delas decorrentes”.

pela Lei 12/2015, de 24 de junho).⁶⁰ De acordo com este diploma, estamos perante *personas com discapacidad* quando se tenha reconhecido um grau de incapacidade igual ou superior a 33%.⁶¹ Assim, todas as empresas, públicas ou privadas com 50 ou mais trabalhadores, terão que afetar 2% dos postos de trabalho aos trabalhadores com necessidades especiais.⁶² Neste contexto, o teletrabalho pode ser perspetivado como uma forma de se cumprir a lei, respeitando as quotas de emprego estabelecidas. Conquanto, as regras podem ser tecnicamente imaculadas, mas têm que ser colocadas na prática. A falta de efetividade de uma lei é uma grande preocupação social. Mais ainda quando existem fontes que revelam que 60 a 80% dos empregadores espanhóis não cumpriam, em 2012, a Lei da Integração Social dos Deficientes, em vigor àquela data.⁶³

O recurso ao teletrabalho para tão só cumprir a lei, tem em si o risco de não fomentar uma verdadeira inclusão no mercado de trabalho. Não obstante, parece-nos que não existem soluções perfeitas. Em determinados casos, e dependendo da deficiência em questão, os empregadores poderão reconhecer no teletrabalho uma forma de contenção de gastos: em vez de promover todas as condições físicas para receber o trabalhador, acorda-se que a prestação de atividade seja realizada no domicílio do trabalhador.⁶⁴ Por sua vez, o trabalhador evita penosas deslocações, exercendo a sua atividade num ambiente preparado para as suas necessidades. As tecnologias e a inerente comunicação serão a forma de contornar a possível exclusão laboral.⁶⁵

⁶⁰ O Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de novembro, revogou a Lei 13/1982, de 7 de abril, Lei da Integração Social dos Deficientes, pioneira na regulamentação dos direitos e apoios das pessoas com deficiências em Espanha.

⁶¹ Veja-se o artigo 4.º do Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de novembro.

⁶² O artigo 42.º do Real Decreto Legislativo 1/2013 consagra as quotas mencionadas e remete para o Estatuto Básico do Empregador Público. Desta forma, o artigo 59.º do Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de outubro, prevê que nas ofertas de emprego público se reserve uma quota não inferior a 7% das vagas para estas pessoas, de modo a que progressivamente seja alcançado o número de 2% do número total de trabalhadores.

⁶³ Cf. *El Libro Blanco del teletrabajo en España*, Fundación MásFamilia, Madrid, 2012, p. 88.

⁶⁴ O acordo de empresa celebrado entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa e o STFPSSRA – Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas e o STFPSN - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte estatui um direito de preferência para o exercício de funções em regime de teletrabalho para determinados grupos de trabalhadores. Entre outros, estão os trabalhadores portadores de deficiência ou com familiares portadores de deficiência a seu cargo. Esta é, sem dúvida, a concretização de uma verdadeira responsabilidade social por parte dos empregadores.

⁶⁵ Neste sentido a STSJ DE LA COMUNIDAD VALENCIANA, de 28 de janeiro de 2014, ao considerar que as sequelas crónicas de um trabalhador não o impediam de desempenhar as suas atividades, tendo em conta as novas tecnologias, através do teletrabalho “que permite maiores possibilidades laborais”. No mesmo sentido a STSJ DE LA COMUNIDAD VALENCIANA, de 19 de dezembro de 2000, relativamente a um trabalhador ao qual foi

3. BREVES CONSIDERAÇÕES FINAIS

Fazendo uma sùmula do *Ying e Yang* da prestação subordinada em regime de teletrabalho, podemos afirmar o seguinte:

- ✓ As vantagens na celebração de um contrato de teletrabalho, em especial na sua modalidade domiciliária, são prodigiosas: aumento dos níveis de satisfação profissional do trabalhador, flexibilidade horária, melhoria da qualidade de vida, maior conforto, aforro financeiro, conciliação entre a vida pessoal e profissional. Permite a muitos empregadores um recrutamento mais eficiente e qualificado, um aumento da produtividade do trabalhador e uma redução do absentismo. Possibilita ainda a descentralização do trabalho para zonas menos centrais, o descongestionamento das zonas urbanas e a integração profissional de cidadãos com necessidades especiais.

- ✓ Existem, de igual modo, alguns inconvenientes, em especial no teletrabalho no domicílio: o isolamento social e profissional do trabalhador, a possível interferência entre a vida pessoal e familiar com a profissional e o maior número de horas de trabalho; bem como a dificuldade do empregador em gerir o trabalho em equipa e a preocupação com a segurança da informação.

Finalmente, não deixamos de reconhecer que a fórmula mais frequente é a que combina o teletrabalho no domicílio com as instalações do empregador.⁶⁶ A nosso ver, esta é a fusão

diagnosticado transtorno de ansiedade com agorafobia, de evolução crónica, a qual ressaltou o teletrabalho como compatível com as doenças do trabalhador.

⁶⁶ A título ilustrativo atente-se nos seguintes exemplos de empresas espanholas. Na IBERDROLA, empresa do setor energético, os trabalhadores não poderão optar por uma modalidade a tempo completo, mas por 1, 2 ou 3 dias de teletrabalho domiciliário por semana; a SANITAS, empresa da área dos seguros, utiliza também uma fórmula de teletrabalho composta por 3 dias nas instalações da empresa e 2 dias em casa, muito embora, 80% do horário de trabalho tenha que coincidir com o horário praticado na empresa; os teletrabalhadores da WOLTERS KLUWER trabalham 3 dias em casa e 2 nas instalações da editora; por último e de forma peculiar, na ENDESA, a

perfeita, uma vez que anula algumas das desvantagens apresentadas para o teletrabalho domiciliário, por outras palavras, é como ter “o melhor dos dois mundos”. O facto de o teletrabalhador trabalhar parte dos dias da semana nas instalações do empregador e outra parte, seja na modalidade de teletrabalho domiciliário ou noutra qualquer, na nossa opinião não desvirtua a caracterização do trabalhador como teletrabalhador, não obstante o silêncio do legislador português.⁶⁷ Na verdade, as partes, ao abrigo da liberdade contratual e dentro dos limites da lei, poderão acordar o que bem lhes aprouver.

prestação de atividade em regime de teletrabalho nunca é a tempo completo, existindo duas modalidades alternativas: a diária - 1 ou 2 dias por semana, ou a horária - 2 horas por dia, que poderão ser no início ou no fim da jornada de trabalho. Cf. *El Libro Blanco del teletrabajo en España*, Fundación MásFamilia, Madrid, 2012, pp. 80, 85, 86 e 75, respetivamente.

⁶⁷ O legislador belga consagrou a possibilidade do teletrabalho ser prestado de forma ocasional.