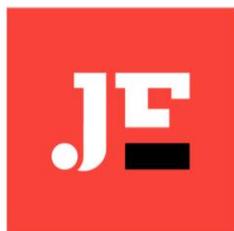


Sérvulo

Sérvulo & Associados | Sociedade de Advogados, SP, RL

NA IMPRENSA



O Jornal **E**conômico

4 de novembro de 2016

Teletrabalho: instrumento de eficiência laboral



Este modelo de contratação encontra ainda alguma resistência por parte de algumas empresas em determinados setores.

A possibilidade de recurso à flexibilização do local de trabalho, designadamente através do teletrabalho, é tida como uma forma de incentivo à criação de mais emprego, à melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores e à competitividade das empresas.

Juridicamente, o teletrabalho traduz-se na “*prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação*”, devendo o respetivo contrato revestir forma escrita.



Sêrvulo & Associados | Sociedade de Advogados, SP, RL

NA IMPRENSA

As vantagens associadas a esta figura jurídica são várias. Na perspetiva do empregador, o teletrabalho contribui, por exemplo, para a redução dos custos fixos associados à presença contínua do trabalhador na empresa. Já na perspetiva do trabalhador, promove uma maior conciliação entre a vida profissional e familiar. A este propósito, e no âmbito da promoção e proteção da parentalidade, cumpre referir que, fruto da alteração legislativa ao Código do Trabalho introduzida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, passou a ser previsto que o trabalhador com filho com idade até 3 anos tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, desde que compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de meios para tal.

O trabalho em regime de teletrabalho tanto pode ser exercido por um trabalhador da empresa (*teletrabalho interno*), como por um outro admitido para o efeito (*teletrabalho externo*). No referente à hipótese de teletrabalho interno, a execução do contrato em regime de teletrabalho não pode ter uma duração superior a 3 anos, findo o qual o trabalhador deve retomar a prestação de trabalho nos moldes anteriores. O limite ora referido visa obstar a situações de ausência excessivamente prolongadas, procurando, assim, mitigar o isolamento do trabalhador, entre outros efeitos menos positivos associados a este regime.

Já quanto aos instrumentos de trabalho respeitantes às tecnologias de informação e comunicação, e caso não seja estabelecido de forma diversa no respetivo contrato, presume-se que pertencem ao empregador, o qual deve assegurar a respetiva instalação e manutenção, e ainda o pagamento das despesas associadas.

Por fim, inseparável do regime do teletrabalho, surge a questão da privacidade do teletrabalhador quando o trabalho seja prestado no próprio domicílio. A tutela de reserva da intimidade da vida privada impõe, a este propósito, importantes limitações à intromissão do empregador: a visita ao local de trabalho só deve ter por objeto o controlo da atividade laboral e dos instrumentos de trabalho e apenas pode ser efetuada entre as 9 e as 19 horas, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada.

Não obstante ser figura bastante requisitada em certos setores de atividade, este modelo de contratação encontra ainda alguma resistência por parte de algumas empresas em determinados setores, que tendem a não prescindir do exercício direto e imediato do poder de direção sobre o trabalhador.