



TRABALHO À DISTÂNCIA E TELETRABALHO: DUAS FACES DA MESMA MOEDA?

A pandemia causada pela COVID-19 trouxe à organização do trabalho um novo paradigma. Veio colocar tendências de mudança no âmbito da transição digital e de prestação de trabalho neste contexto.

Além do “reativar” da incidência do teletrabalho (com a aprovação de nova lei que regulamenta esta forma de trabalho, a Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro), fenómenos como o trabalho prestado através de plataformas digitais também ganharam espaço em Portugal. Novas realidades que tornaram mais prementes questões de novas oportunidades, também de novos riscos associados, como seja a formação e qualificação das pessoas, a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

Toda esta situação veio trazer sem dúvida nenhuma um novo desafio também ao Direito, designadamente, ao ramo do Direito do Trabalho. Aliás, se houve algo que a pandemia não fez parar, nem confinou, foi na atividade legiferante no domínio do Direito do Trabalho.

Com o estabelecimento de novas realidades de formas de trabalho, passado o período mais conturbado, agora interessa fazer uma análise mais assertiva desta situação. Assim surge a questão:

teletrabalho é sinónimo de trabalho à distância?

Na nossa opinião, são sem dúvida duas formas de trabalho digital (trabalho remoto), contudo, tendo em conta todas as incidências que estas formas têm sobre os direitos e deveres dos trabalhadores, claro que é de ver que não poderão ser sinónimos.

Em comum, têm o facto de o local de trabalho deixar de ser a “empresa” (no seu conceito tradicional), mas nem por isso as duas formas de trabalho se fundem.

Digamos que, numa análise breve e com mero intuito de fazer refletir, que **teletrabalho** será aquele que apesar de tudo, terá um local de trabalho subordinado, constitutivo de garantias para o trabalhador e empregador, designadamente, as previstas no artigo 168.º CT, bem como, para efeitos de outras circunstâncias como as dos acidentes de trabalho. Será uma forma de trabalho sempre sujeita à formalização de contrato de trabalho escrito, com um horário delimitado, apenas se garantindo o também novo direito ao desligamento e, a utilização de instrumentos de trabalho, que poderão (ou deverão) pertencer à empresa, com os encargos financeiros acrescidos desta modalidade a serem também eles imputados ao empregador.

Já no **trabalho à distância**, o agora também muito vulgarizado como “nómada digital”, não existe essa subordinação do local de trabalho, pelo contrário, existe uma liberdade de escolha para quem trabalha independentemente do local onde o empregador se encontra, local este que melhor se adequa aos interesses pessoais e familiares do trabalhador, o que acarreta daí um fator de maior complexidade de aplicação e adaptação das leis laborais - pense-se por exemplo nos regimes fiscais e de segurança social de diferentes países. Pois, o trabalhador poderá desempenhar o seu trabalho a partir de qualquer localização, em qualquer parte do mundo, e a sua entidade patronal não tem que saber necessariamente ou aprovar o local onde irá prestar a sua função. Também quanto ao horário de trabalho e ao contato que terá de manter com a sua entidade empregadora não terá esse fator de rigidez associado, sendo é condição que a tarefa seja concluída dentro de um plano predefinido.

A aplicação prática destas formas de organização de trabalho ainda constituem um desafiante problema, quer no plano do Direito do Trabalho, quer no plano da gestão dos próprios recursos humanos, sendo certo que a era do trabalho digital veio para ficar.



Marco Eulógio Gonçalves
Advogado

Esta informação não é pública e não constitui qualquer forma de publicidade, sendo proibida a sua cópia ou divulgação. O conteúdo da presente informação e as opiniões expressas são de carácter geral, não podendo ser entendida nem substituindo uma consulta jurídica.