
A FLEXIBILIDADE DAS RELAÇÕES DE TRABALHO COMO FACTOR DE COMPETITIVIDADE EMPRESARIAL.

AS NOVAS FORMAS DE TRABALHO. O TELETRABALHO

Maria Manuela Maia da Silva

Abstract

The organisational dynamics and the market rules have determined a new understanding of the working relationship, namely with the changes occurred in the existing Labour Law rules.

The need to conciliate the interests of the parties in the Labour Contract, in a time of constant evolution, has lead to re-think the traditional forms of work and the employees and employers' rights. The traditional Fordism and Taylorism theory of labour division and specialisation have given place to new kind of labour relations.

1. CONSIDERAÇÕES PRELIMINARES

A natureza dinâmica da empresa, a constante mutação e adaptação da sua estrutura organizativa e produtiva às necessidades do mercado, o carácter duradouro das relações laborais e o aparecimento de novos fenómenos laborais têm determinado um tratamento e um olhar diferente sobre as questões laborais das empresas, acarretando, nomeadamente, uma alteração dos princípios vigentes (Cordeiro 1987/8). A subida do preço do petróleo, a queda da actividade económica mundial, a evolução dos custos do trabalho e a crise dos recursos naturais¹, demonstraram a ineficácia dos tradicionais instrumentos e critérios económicos, até então acerrimamente defendidos, e a necessidade de recorrer a outras políticas² para garantir o

¹ BRUNHES (1989:252) salienta a importância de alguns factores de flexibilização da mão de obra: a necessidade de máxima utilização do equipamento, face ao seu elevado custo, a obsolescência mais rápida dos produtos e o desaparecimento, nas empresas individuais, dos stocks dos produtos. Todas estas causas, associadas com a internacionalização dos mercados, vão determinar a deslocação da mão de obra do sector secundário para o terciário e um esforço permanente de adaptação das empresas.

² Tais como a introdução de contratos «atípicos» (trabalho a termo certo, clandestino, trabalho temporário, diminuição do período de trabalho, trabalho de duração determinada), recurso a medidas de reconversão profissional, flexibilização das leis de trabalho como produto de acordos negociados com sindicatos, quer a nível de certas indústrias, quer a nível nacional e a

A FLEXIBILIDADE DAS RELAÇÕES DE TRABALHO ...

crescimento e regressar aos níveis necessários de emprego e da competitividade das empresas europeias face às suas congéneres dos EUA e do Japão (Birk 1987; Santos 1992; Dahrendorf 1988). A introdução de novas políticas defensoras de uma maior mobilidade interna e de uma flexibilização funcional com responsabilização individual (Sanchez 1980:172), colidiam com a visão tradicional do sistema taylorista e fordiano (baseados na definição tradicional das tarefas, na divisão do trabalho e na desprofissionalização do trabalhador). Inicialmente e como reivindicação empresarial, estas novas ideias começaram por se implantar na época do chamado "direito do trabalho de emergência" ou da "crise", aparecendo como uma necessidade temporal ou conjuntural, para gradualmente se irem instalando de forma permanente, pondo em causa qualquer teoria de "garantismo laboral" (Delguez 1992).

O termo "flexibilidade" não se vai apresentar sempre com o mesmo significado (Hoyos 1987; Brunhes 1989), podendo abarcar uma grande diversidade de processos de flexibilização dentro do contexto económico (Pollert 1994:50). Na França e no Reino Unido entendeu-se flexibilidade como o contrato de trabalho a prazo fixo, a maior capacidade de despedir os trabalhadores ou o horário de trabalho flexível (Laborde 1995); na Alemanha³ (Hanau 1995) e na Suécia significou polivalência funcional (Daubler e Friant 1986:1986). Torna-se, por isso, compreensível a apreensão manifestada pelos sindicatos, que foram associando a ideia de "flexibilização controlada" à de instabilidade e insegurança dos postos de trabalho, desenvolvendo o seu esforço no sentido de chamar a atenção dos trabalhadores para o momento da contratação e da definição das condições de trabalho. Não poderemos esquecer que falar de flexibilidade é, também e necessariamente, falar de "conflito de interesses": de um lado o trabalhador lutando pela conservação do seu posto de trabalho, nos termos em que foi convencionado e, do outro, o empresário a quem interessa rentabilizar o seu factor de produção, diminuindo os seus custos, tendo de, para isso, muitas das vezes, afectá-lo de forma diferente, alterando-lhe o conteúdo da prestação, quer em termos funcionais, quer geográficos (Javiller 1986).

consagração a nível legislativo e jurisprudencial da flexibilidade, favorecendo a criação de emprego e a mobilidade da mão de obra.

³ Ficou conhecida a famosa Lei de Promoção do Emprego (Beschäftigungsförderungsgesetz-BeschFG) que, além de permitir a celebração de contratos de trabalho a prazo, regulamentou o "job sharing" (partilha do mesmo posto de trabalho por mais de um trabalhador), assim como o trabalho a tempo parcial.

2. A FLEXIBILIDADE DOS RECURSOS HUMANOS E AS SUAS REPERCUSSÕES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

É da necessidade de melhorar a gestão de recursos humanos, flexibilizando as relações laborais individuais, conciliada com a necessidade de tornar mais competitivas as empresas, criando mais emprego, que vemos os ordenamentos jurídicos alterarem-se no sentido do fortalecimento do poder de organização e direcção do empresário, permitindo-lhe uma maior maleabilidade na estruturação da organização do trabalho na empresa. É neste contexto de flexibilidade como promotor de mão de obra que nos vão aparecer conceitos novos como o de "empresa flexível", "tarefa flexível", "mão de obra flexível", tornando-se necessário adaptar os ordenamentos legais às novas condições do mercado (Pollert 1994:55), assentes, agora, no princípio de que o trabalhador não tem direito a um "status quo" nem a manter as mesmas condições de trabalho acordadas e reconhecendo-se ao empregador o direito de modificação (Lyon-Caen 1980:3)⁴.

Mas, a necessidade de flexibilidade do mercado de trabalho levou ao recurso a outros meios, nomeadamente actuando sobre os componentes da relação de trabalho, como o tempo de trabalho e a retribuição, fazendo depender o crescimento dos salários da produtividade do trabalhador. É, também, incrementada a formação profissional e estabelecida uma nova relação entre a segurança do emprego e a flexibilidade, recorrendo-se a novas formas de emprego e de legislação protectiva. Vejamos algumas das alterações:

- o salário, elemento integrante da relação contratual, manifestou um aumento desmesurado, sem correspondência à produtividade e crescimento económico justificáveis. Daqui resultou a necessidade de diminuir os benefícios reais do trabalhador para fomentar a capacidade produtiva, chegando-se mesmo a combater a filosofia do salário mínimo por o considerar como uma forma de inibir o empresário a apostar em novos postos de trabalho. Surgem-nos os salários diversificados, ou seja, retribuições diferentes para as diversas empresas e sectores de actividade, determinados ou não por convenção colectiva, baseados na capacidade de cada empresa para suportar os custos salariais. Com este fundamento chega-se mesmo a fazer letra morta do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador permitindo-se que as partes, na relação individual de trabalho, possam acordar salário mais baixo que o estabelecido por convenção colectiva, desde que tal seja justificado pela situação financeira e

⁴ A jurisprudência e a doutrina francesa reconhecem amplos poderes ao empregador de modificar as condições de trabalho, considerando a prestação de trabalho como uma prestação de conteúdo variável, só limitada pelas modificações substanciais (único caso em que é legítimo ao trabalhador recusar e não aceitar a modificação). Nas demais modificações cai sobre o trabalhador o dever de obedecer e acatar a decisão de alteração.

económica da empresa. As actualizações salariais deixam de se fazer com os coeficientes de actualização, para passarem a ter em conta os níveis de produtividade, pontualidade, dedicação à empresa, etc., conflituando, assim, com o tradicional princípio do trabalho igual, salário igual, para dar lugar a uma avaliação personalizada do trabalho ("rendimento igual, salário igual");

- em matéria de segurança do emprego pretendeu-se, com as medidas flexibilizadoras, fomentar o crescimento e a mobilidade geográfica, com a criação de novos postos de trabalho, flexibilizando os processos de despedimento e criando incentivos para que o trabalhador se empenhe na qualidade e no profissionalismo, pressupondo que, se sobre o trabalhador cai a ameaça de perder o seu posto de trabalho, tal pode significar maior empenho e dedicação (Patón 1970:464).

Face a esta nova realidade laboral e no sentido de precaver excessos, torna-se necessária uma intervenção mais forte da capacidade negociadora dos sindicatos, bem como um acréscimo da sua credibilidade e eficácia junto dos sujeitos da relação laboral, não só para defesa dos direitos dos trabalhadores, mas também para o equilíbrio dos interesses em causa, quer eles sejam dos trabalhadores, da entidade patronal ou da comunidade social e económica. Vai ser neste contexto que nos irá aparecer o incremento do trabalho temporário, a flexibilização das leis de duração de trabalho e do despedimento, a mobilidade funcional e geográfica do trabalhador. O "princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador" sofre algumas inflexões quando se torna necessário adaptar as normas às especiais conjunturas, em contrapartida de compensações e melhores condições de trabalho⁵. A questão teórica da relação hierárquica entre as normas (legais e colectivas) apresentam-se com novo tratamento, com a inversão da relação de competência e hierarquia das normas verificando-se que, em muitos casos, a lei, explicitamente, concede às convenções colectivas a possibilidade de fixarem regimes menos favoráveis para o trabalhador do que o previsto legalmente, em total ruptura com o princípio do tratamento mais favorável do trabalhador (Jiménez 1988:99 ; Pinto 1986:50).

⁵ Não podemos deixar de referir o contributo dado pelos grupos organizados de intervenção política e legislativa que, sem deixar de defender os interesses que lhe são próprios e através de uma nova forma de negociação pela concertação social, têm contribuído para um novo entendimento dos institutos laborais, com redefinição de políticas económico-sociais mais permeáveis a preocupações de interesse geral, em detrimento de protagonismos egoísticos de "interesse de classe".

3. A "REFORMULAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO" OU A "CRISE DO CONTRATO DE TRABALHO"?

O contrato de trabalho surgiu como a revelação mais sofisticada dos princípios igualitários e de liberdade, na medida em que concilia, de forma equilibrada, a subordinação jurídica com a subordinação económica. O trabalhador, como cidadão livre, vai pôr à disposição de outrem a sua força de trabalho e deste fica dependente economicamente (dependência económica), mas sem perder a sua igualdade jurídica (igualdade do cidadão perante a lei). O empregador e o trabalhador aparecem como dois cidadãos livres e iguais, com interesses opostos, mas que se cruzam. Cabe ao Direito do Trabalho garantir que seja mantido o equilíbrio e a igualdade entre as partes, aparecendo o contrato de trabalho como o instrumento privilegiado de garantia dos direitos das partes e, em especial, do sujeito mais fraco.

Mas, como vimos, nem sempre esse equilíbrio se tem conseguido, tornando-se necessário, muitas das vezes, uma intervenção mais eficaz do ordenamento positivo, disciplinando muitos aspectos do contrato de trabalho, limitando, por exemplo, o poder do empregador. Também a negociação colectiva vai contribuindo para superar alguns desajustamentos motivados pelo desequilíbrio das partes, acabando por, juntamente com o direito positivo, limitar o papel do contrato de trabalho, como fonte de direitos e obrigações das partes. Vão ser estas tendências equilibradoras que vão afastar o contrato de trabalho do típico contrato individual, onde prevalece a autonomia privada, para nos irmos aproximando do verdadeiro "emprego público", com o aparecimento de situações de verdadeira "prestação de serviços funcional" (López 1996:605).

Nos últimos vinte anos deparamos com novas circunstâncias económicas que vão alterar o mercado de trabalho e conseqüentemente as suas regras e princípios. Torna-se necessário um novo Direito do Trabalho, já não só preocupado com a garantia da parte mais débil, mas também com preocupações de carácter mais geral, de natureza social, contemplador de situações que até este momento seriam impensáveis. Neste contexto, detectamos verdadeiros desvios às características tradicionais do contrato de trabalho levando-nos, mesmo, a afirmar estarmos perante um novo conceito de contrato de trabalho. Aqueles princípios que há três décadas apareciam como armas de batalha do Direito do Trabalho, aparecem-nos, agora, desajustados às exigências das novas realidades, revelando-se uma necessidade imperiosa de ajustamento do Direito e em especial do contrato de trabalho à realidade que visa proteger, sob pena de o próprio sistema laboral criar mecanismos de indefinição e de fuga (umas vezes lícita, mas na sua maioria ilícita), prejudicial para os interesses que pretende tutelar. Passemos, então, a analisar alguns desses (des)ajustamentos que se

referem como sendo descaracterizadores do conceito tradicional de contrato de trabalho:

262

- ao optarmos pelo critério da subordinação jurídica para caracterizar e diferenciar o contrato de trabalho de outras modalidades contratuais que têm como objecto o trabalho, afastamos inúmeras situações onde se verificam formas de trabalho caracterizadas pela dependência económica, susceptíveis de serem tuteladas pelo Direito do Trabalho mas que, desde logo, ficaram afastadas por aplicação daquele critério. Na verdade, os "trabalhadores" apesar de terem uma única "entidade patronal", revelam independência quanto ao modo de realização da prestação, acabando por se considerar estarmos perante uma situação de trabalho autónomo (é o caso do pasteleiro que trabalha unicamente para um determinado hotel, ou do costureiro que trabalha em exclusivo para uma determinada casa comercial).

Tentando abranger estas situações o legislador português, no art. 2 da Lei do Contrato de Trabalho (DL 41408, de 24 de Novembro de 1969), veio prever uma legislação especial para os trabalhadores no domicílio (Torres 1987:29) embora com a aplicação dos princípios gerais do contrato de trabalho. Inicialmente, o trabalho no domicílio começou por ser sujeito ao regime do contrato subordinado, mas depois adquiriu o regime de equiparado. Com efeito, a lei, ao estabelecer no art. 1 do DL 49 409 que «o contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direcção desta» faz uma clara opção pelo critério da subordinação jurídica para distinguir a relação de trabalho das outras formas de trabalho. Foi para não criar clivagens neste critério de classificação e atendendo às especificidades de cada situação que o legislador decidiu equiparar determinadas realidades ao contrato de trabalho, para efeitos de as sujeitar ao mesmo regime, partindo do princípio de que quem vive do trabalho deverá ficar sujeito ao regime do contrato de trabalho (art. 2). Com efeito, apesar de a subordinação jurídica se encontrar muito atenuada nos contratos de trabalho no domicílio, ela não deixa de existir, nomeadamente nos casos em que o trabalhador coloca a sua disponibilidade ao serviço do empregador e dele recebe ordens e directivas quanto às modalidades e forma de trabalhar. E, por isso, a linha de separação entre estes contratos e o contrato de trabalho quase desaparece, verificando-se que o que, de facto, distingue estas duas modalidades contratuais é o local onde o trabalho é realizado, tanto mais que se reconhece aos trabalhadores o direito de se poderem sindicalizar e desenvolver uma actividade sindical (na Espanha e na França existe uma grande aproximação entre o trabalhador no domicílio e o trabalhador na empresa).

✓
30

- uma outra situação inovadora surgiu com a figura da cedência de trabalhadores e com o trabalho temporário. Nestes casos verifica-se uma verdadeira partilha de alguns dos poderes patronais, por duas entidades patronais, estabelecendo-se uma relação triangular (trabalhador, empresa cedente e empresa cessionária). Ao trabalhador vai deparar-se uma relação dual em que o poder de direcção fica, na maioria das vezes, entregue a pessoa distinta daquela que exerce o poder disciplinar e o dever de remunerar pode nem pertencer a quem exerce o poder de direcção.

- relativamente à natureza duradoura da relação de trabalho, como condição necessária para garantir a tutela da profissionalidade do trabalhador, tal característica veio acarretar um acomodamento por parte do trabalhador e uma rigidificação e estagnação a nível de nova contratação, por parte do empregador, que levou ao aumento do desemprego. Como forma de reacção a esta tendência surgiram os contratos a termo, limitados no tempo, permitidos só em determinadas circunstâncias, na medida em que constituem verdadeira excepção às regras gerais de contratualidade laboral. Regulados pelo DL 64-A/89, de 27 de Fevereiro, a partir do art. 41, os contratos a termo nascem do compromisso entre a necessidade de contratar e a obrigatoriedade de manter essa relação contratual. A necessidade de fomentar o emprego gerou a criação de expedientes para os casos em que a natureza da tarefa e as necessidades da empresa assim o exigissem. Esta necessidade foi, contudo, contrabalançada com algumas restrições à contratação a termo, permitindo-a exclusivamente nos casos previstos na lei. A regulamentação do contrato a termo representa um esforço de adaptação do contrato de trabalho às novas realidades, fruto da cedência das entidades patronais e dos representantes dos trabalhadores, no sentido de harmonizar interesses que, *a priori*, se podem revelar incompatíveis.

- a rigidez do objecto contratual, quer a nível de funções quer de local de trabalho, veio mostrar-se inoperante face à necessidade de ajustamento das empresas às regras impostas pelo mercado. A constatação da ineficácia bem como a inexecutabilidade de alguns dos princípios do contrato de trabalho, por se encontrarem desajustados da realidade laboral, levou ao aparecimento de situações à margem do contrato de trabalho. Temos, como exemplos, o "outsourcing" ou subcontratação de trabalhadores, o teletrabalho, etc. São situações em que o legislador se viu forçado a criar um regime próprio ou a recorrer a uma classificação, por aproximação, ao contrato de trabalho, com recurso a outros critérios de classificação como o local de trabalho, a existência ou não de horário de trabalho e a pertença dos meios de produção, chegando-se mesmo a vir designar algumas dessas situações nebulosas como "trabalho autónomo subordinado".

4. O TELETRABALHO COMO UMA NOVA CONCEPÇÃO DE RELAÇÃO DE TRABALHO

264

Apesar de o teletrabalho não ter tratamento legal em Portugal, já algumas questões se têm colocado recorrendo-se, analogicamente, às disposições aplicáveis ao trabalho no domicílio (numa versão moderna, com a aplicação de computadores e videoterminais). Com a velocidade do desenvolvimento da economia, da tecnologia e dos progressos sociais podemos dizer que a regulamentação se encontra sempre um passo atrás da matéria a regulamentar. A descentralização produtiva, motivada pela necessidade de as empresas diminuírem os seus custos em infraestruturas, recursos humanos e instalações determinou uma alteração dos sistemas de organização do trabalho, que se reflectiu na necessidade de se introduzirem figuras e modelos novos de organização de trabalho, como já foi referido anteriormente.

O teletrabalho é um novo sistema de trabalho, fruto da inovação tecnológica e da electrónica, levado a cabo por meio do telefone ou por via informática e caracterizado por as tarefas se realizarem fora da sede ou local de funcionamento da entidade patronal e passarem a ser no domicílio do trabalhador ou outro, por este designado. Assim sendo, o teletrabalho é uma modalidade de trabalho à distância, fora da empresa, prestado com um instrumento de carácter informático a ser utilizado de forma sistemática e habitual, como condição essencial de realização do trabalho e que vai permitir a separação, mas facilitar a comunicação. Deparamos, nestes casos, com uma relação de trabalho onde ficam muito diluídas as características próprias do contrato de trabalho, quase desaparecendo o poder de direcção do empresário e a relação de dependência, ficando muito atenuado o poder de fiscalização do empregador.

Trata-se de uma forma de trabalho de grande aceitação entre os trabalhadores inválidos e trabalhadores de zonas distantes dos centros de poder, na medida em que, sem terem de se deslocar fisicamente, podem desenvolver a sua actividade por via informática.

Mas, este tipo de contratação traz alguns cuidados acrescidos: torna-se necessário, por um lado, um reforço dos requisitos de admissão na medida em que, dado o alheamento e afastamento do trabalhador do controlo e direcção do empregador, é imperiosa uma maior responsabilização daquele. Por outro lado, o próprio trabalhador ao estar afastado da unidade produtiva ou de gestão, tem tendência a ficar alheado, ganhar a sensação de afastamento do poder de direcção e, por isso, ter acesso a pouca informação e perder as oportunidades de promoção.

A) CONCEITO

Utilizando as palavras da "Fundação Europeia para a melhoria das condições de vida e do trabalho", o teletrabalho é "cualquier forma de trabajo desarrollada, por cuenta de un empresario o de un cliente, por un trabajador dependiente, autónomo o a domicilio y efectuada, regularmente o durante una parte importante del tiempo de trabajo, en una o más localidades diversas de la del puesto de trabajo tradicional, utilizando tecnología informática y/o de telecomunicación"⁶.

À luz do Direito positivo italiano, onde esta matéria já conta com algum tratamento, deparamos com sete qualificações de teletrabalho. Citaremos aqui o trabalho desenvolvido por LOURDES MENDÉZ (1998:37), da Universidade de Santiago de Compostela, onde analisa, desenvolvidamente, as várias modalidades de teletrabalho:

a) El centro de teletrabajo comunitario. Dicho centro está provisto de una amplia gama de servicios técnicos y a disposición de muchos usuarios: empleados que trabajan para diversas empresas, trabajadores autónomos o pequeños empresarios. Este centro puede perseguir dos finalidades: una, compartir el gasto y el uso de los complejos sistemas técnicos e informáticos entre los diversos sujetos que promueven la iniciativa (empresas, entes públicos de carácter local, etc.); la otra, crear un espacio comunitario de trabajo que proporcione servicios paralelos, como sala de reuniones o conferencias o, incluso, actividades de recreo.

b) El centro de trabajo satélite. Se crea este centro cuando una empresa pretende trasladar al mismo una fase del proceso productivo, con el fin de responder a una estrategia comercial (presencia en nuevos mercados) o a una mejor gestión (reducción de costos o creación de una estructura empresarial más difusa y descentralizada). En estos supuestos, el éxito de la fórmula suele depender de un bueno sistema de comunicación entre el centro satélite y la empresa.

c) El sistema de empresa difusa o de centros de teletrabajo distribuido. En este caso, la empresa está distribuida en diversos y pequeños centros de trabajo, cada uno de los cuales desarrolla una fase del proceso productivo. Los centros se comunican entre sí telemáticamente. Con este sistema se pretende aumentar los beneficios, a la par que mantener la gestión fácil y rápida de las pequeñas empresas.

⁶ *Telework-Impact on living and working conditions* (Dublín, 1984), pp. 5 y ss. También R. BLANPAIN: *The legal and contractual situation of teleworkers in the Member States of the European Union* (Dublín, 1995), p. 8 e segs.

d) El teletrabajo móvil o *working out*⁷. Como indica su nombre, este trabajo se puede desarrollar tanto en un lugar como en otro, sin que exista uno previamente fijado. Esta modalidad es muy usada por empresas que prestan servicios en zonas o a clientes que se hallan dispersos, con lo que se facilita la movilidad y rapidez en dicha prestación. Su eficacia se basa en la comunicación rápida que facilita el ordenador portátil conectado a las bases de datos del ordenador central, sito en la empresa. Estos teletrabajadores se suelen calificar de “nómadas” o “argonautas”.

266

e) La teleempresa o empresa de trabajo a distancia. Este tipo de empresa organiza, por vía tecnológica, una oferta de sus productos a distancia. Se utiliza como estrategia organizativa para el acceso a nuevos mercados, liberando a la empresa del vínculo de la ubicación física, así como para el desarrollo de empresas situadas en áreas aisladas o deprimidas económicamente.

f) El teletrabajo *off shore* o internacional. Esta modalidad, a la cual es fácil preverle un gran futuro, se ha implantado al mismo ritmo que la ciencia de la informática y de la telecomunicación unían países geográficamente dispersos. Este tipo de trabajo se desarrolla en uno o varios países distintos de aquel donde se ubica la empresa madre cuando concurren, acumulativamente, los siguientes requisitos: 1) infraestructura tecnológica avanzada; 2) mano de obra joven, preparada y a bajo costo en los países de acogida; 3) nivel de vida alto en el país de la empresa de origen; y 4), diferencia horaria entre los respectivos países, que permita el desarrollo del trabajo las veinticuatro horas del día⁸.

g) El teletrabajo “en casa” o a domicilio. Este tipo de teletrabajo es el más radical e interesante, en cuanto representa una nueva o, si se quiere, vieja recomposición entre el momento y el lugar de la actividad laboral y cotidiana. La independencia de la sede central se debe al uso de instrumentos tecnológicos avanzados que permiten una cierta autonomía en el desarrollo del trabajo, a la par que la comunicación con la empresa. Esta modalidad admite, a su vez, diversas variedades según el tipo y contenido del contrato y los sujetos de que se trate. Así, puede estarse bien ante trabajadores autónomos o bien ante trabajadores dependientes, que prestan sus servicios a determinados clientes o empresarios, respectivamente. En el teletrabajo autónomo, en el que el teletrabajador, tras desarrollar una actividad por cuenta propia, transmite el resultado de la misma al empresario, el videoterminal es usado como un mero medio de transmisión, al igual que el telégrafo o el correo. En efecto, si la prestación se realiza autónomamente,

⁷ Prevé esta modalidad el CC “Telecom” australiana.

⁸ Los países que acogen la modalidad comentada suelen ser del Caribe, India, Singapur, República de Corea e Irlanda.

el contrato no se caracteriza en modo alguno por el instrumento telemático, que permanece extraño a la obligación de hacer».

Na matéria, que agora abordamos, não nos interessa averiguar o teletrabalho como verdadeira actividade empresarial ou como trabalho autónomo. Trata-se de uma relação não abrangida pelo contrato de trabalho e, por isso, não sujeita ao seu regime. Mas já o teletrabalho realizado pelo trabalhador, em casa e munido de um computador pode revestir carácter de trabalho subordinado, apenas com algumas adaptações: o local de trabalho terá de ser entendido com alguns ajustamentos e será aquele onde o trabalhador tenha disponibilidade para realizar a prestação. Só este entendimento pode permitir o trabalho por computador portátil. Também quanto às outras características contratuais do trabalho dependente, podemos dizer que, em sentido lato, se mantém um certo controlo directo e, por vezes, mais facilitado do empregador relativamente ao trabalhador, bem como a manutenção do horário de trabalho.

B) ALGUMAS QUESTÕES POLÉMICAS

Mas o teletrabalho, como a mais recente modalidade de relação laboral, mas ainda não tratada entre nós, levanta, desde logo, problemas a nível de direitos dos trabalhadores que, poderíamos dizer, justificam a intervenção do Direito do Trabalho. Alguns, senão os mais importantes, manifestam-se quanto à saúde e à reserva da intimidade.

Quanto à saúde, haverá que ter em conta as disposições específicas em matéria de utilização de equipamento informático, nomeadamente no que se refere às normas comunitárias sobre a obrigação de vigilância sanitária (visitas periódicas de controlo), obrigação de informação e formação que recai sobre o empregador relativamente à utilização do videoterminal. Relativamente à privacidade do trabalhador há que referir que o poder de fiscalização do empregador, aparentemente reduzido, pode ver-se, na verdade, aumentado neste tipo de relação, na medida em que o controlo encontra-se incorporado no próprio instrumento de trabalho, o computador, fornecendo todos os elementos necessários para saber da assiduidade e eficiência do trabalhador, porquanto este se encontra sempre "on line" e, por isso, exposto ao controlo da entidade patronal⁹. Poderá caber ao

⁹ O Statuto dei Lavoratori, no art. 4, veio proibir o uso de instalações audiovisuais e outros aparelhos que tenham por finalidade o controlo à distância da actividade dos trabalhadores, a menos que seja imposto por necessidades organizativas ou produtivas. Esta disposição parte do pressuposto que é mais fácil, para o trabalhador, aperceber-se do controlo humano que do controlo da máquina, na maioria das vezes oculta.

trabalhador, dentro do possível, o direito de controlar os dados referentes à sua vida privada, desde que tal não vá colidir com interesses tuteláveis da empresa ou da entidade patronal.

5. CONCLUSÃO

268

Como vimos, encontramos áreas que dificilmente se enquadram na definição tradicional de contrato de trabalho, tornando-se necessário criar instrumentos que tutelem estas novas situações de debilidade socio-económica dos trabalhadores e que se encontram na zona fronteira entre o trabalho subordinado e o trabalho autónomo. O teletrabalho é um bom exemplo da necessidade de rever alguns critérios de qualificação da relação de trabalho dependente. Este esforço de adaptação deverá também estender-se às relações colectivas de trabalho, repensando-se, por exemplo, a posição do sindicato como representativo não só do tradicional trabalhador dependente, como também do trabalhador inserido na referida zona nebulosa ou fronteira (e em concreto do trabalhador que não se encontra geograficamente localizado e determinado, mas também, como será o caso do teletrabalho, o trabalhador que se encontra territorialmente disperso).

Por isso e como conclusão geral, não poderemos dizer que há uma crise do contrato de trabalho. Há apenas um ajustamento do Direito do Trabalho, como um todo, aos actuais condicionalismos sociais e económicos, distintos da época em que e por causa da qual o Direito do Trabalho nasceu. Há, por isso, que repensar o Direito do Trabalho e consequentemente o seu mais importante instrumento de realização que é o contrato de trabalho, no sentido de o libertar, exclusivamente, do trabalho subordinado e procurar-se um ponto de equilíbrio, utilizando outros critérios de definição, para que o Direito do Trabalho e o contrato de trabalho, em especial, funcione como um instrumento de tutela de uma classe que se encontra ligada a uma organização ou estrutura alheia, por um determinado tipo de relação de trabalho (dependente) e onde haverá que superar a debilidade de uma das partes, no sentido de ser restabelecido um certo equilíbrio que, à partida, está prejudicado.....

✓
Cao

BIBLIOGRAFIA

- BIRK, R.:** "Competitividade das empresas e flexibilização do direito do trabalho", *Revista de Direito e Estudos Sociais*, n. 3, (1987).
- BRUNHES, B.:** "La flexibilité du travail. Réflexions sur les modèles européens", *Droit Social*, n. 3, (1989): pp. 252 e segs.
- CORDEIRO, A.:** "O princípio do tratamento mais favorável no Direito do Trabalho actual", *Direito e Justiça*, Vol. III, (1987/1988): p. 113.
- DAHRENDORF, Relatório:** "A flexibilidade do mercado de trabalho", *Revista de Direito e Estudos Sociais*, n. 1: (1988).
- DAUBLER, W. e LE FRIANT, M.:** "Un récent exemple de flexibilisation législative: la loi allemande pour la promotion de l'emploi du 26 avril 1985", *Droit Social*, ns. 9-10, (1986): p. 715.
- DELGUE, J.:** "Flexibilización. Desregulación o adaptación del Derecho del Trabajo?", *Debate Laboral*, n. 11 (2), (1992): pp. 117 e segs.
- HANAU, P.:** "La (cautelosa) reforma del mercado laboral en Alemania", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 72, (1995).
- HOYOS, A.:** "La flexibilización del Derecho Laboral tradicional. La experiencia de Panamá en perspectiva comparada", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 30, (1987).
- JAVILLER, J. C.:** "Ordre juridique, relations professionnelles et flexibilité. Approches comparatives et internationales", *Droit Social*, n. 1, (1986): pp. 56 e segs.
- JIMÉNEZ, J. M.:** "La condición más beneficiosa. Especial referencia a los pactos colectivos y a los usos de empresa como fuentes de la misma", *Relaciones Laborales*, I, (1988): p. 99.
- LABORDE, J. P.:** "La experiencia francesa en materia de reforma del mercado de trabajo", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 72, (1995).
- LÓPEZ, F.:** "El futuro del Derecho del trabajo", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 77, (1996): p. 605.
- MENDÉZ, L.:** "Sobre una nueva manera de trabajar: el teletrabajo", *Aranzadi Social*, n. 11, (1998): p. 37.
- PATÓN, R.:** "La estabilidad en el empleo y sus garantías", em *Estudios en memoria del Profesor Don Eugenio Pérez Botija*, Vol. I, IEP, Madrid, (1970): pp. 464-465.
- PINTO, M.:** "A função do Direito do Trabalho e a crise actual", *Revista de Direito e Estudos Sociais*, n. 1, (1986): p. 50.
- POLLERT, A.:** "La ortodoxia de la flexibilidad" em *Adiós a la Flexibilidad*, MTSS, (1994): pp. 50-51.
- SANCHEZ, F.:** "Organización del trabajo, sistema de clasificación en categorías y defensa de la profesionalidad del trabajador", em *Lecciones de Derecho del Trabajo, en homenaje a los Profesores Bayón Chacon y Del Peso y Calvo*, Facultad de Derecho, Universidad Complutense, Madrid, (1980): p. 172.
- SANTOS, A.:** "Competitividade, flexibilidade e qualificação: vias para a coesão económica e social na Europa Comunitária", *Revista de Direito e Estudos Sociais*, n. 4: (1992).
- TORRES, M.:** "O trabalho no domicílio. Regime jurídico, sindicalização, contratação colectiva", *Revista do Ministério Público*, n. 29, (1987).