

# TELETRABALHO

## 1. CONCEITO DE TELETRABALHO

Qualquer definição de teletrabalho, assenta em dois aspectos essenciais, o facto de se exercer à distância e o facto de implicar a utilização das novas tecnologias e internet. Assim, o teletrabalho consiste na realização de uma actividade profissional fora do local tradicional de trabalho possibilitando a execução de tarefas à distância. Pode assumir diversas modalidades que variam de acordo com o tempo, local e forma contratual do teletrabalho.

Definições do conceito de teletrabalho:

“Teletrabalho é o uso de computadores e de telecomunicações em tarefas fora das dependências da empresa. O teletrabalhador é alguém que usa computadores e comunicações de modo a superar as restrições tradicionalmente impostas, sem a necessidade de permanecer no local de trabalho do seu empregador.” “Teletrabalho é levar o trabalho aos trabalhadores, em vez de levar estes ao trabalho” Nilles (1997, p. 15)

“O teletrabalho é uma forma de organização do trabalho, executado por uma pessoa (trabalhador subordinado ou trabalhador independente) cuja atividade é exercida mediante o recurso à utilização das TIC e à distância, ou seja, a partir de um lugar que não o local tradicional (a empresa) para um empregador ou um cliente.” Rebelo (2004, p. 4)

“Atividade exercida à distância graças à utilização de ferramentas e equipamentos telecomunicacionais.” Fiolhais (2007, p. 238)

“Consiste em trabalhar num local diferente da organização através da utilização de computadores, modems, emails, ou qualquer outro apoio informático [...]” Lisboa, Coelho, Coelho e Almeida (2011, p. 335)

“É aquele realizado com ou sem subordinação, usando antigas tecnologias de telecomunicação em virtude de uma relação de trabalho, permitindo a sua execução à distância, prescindindo da presença física do trabalhador em local específico de trabalho”. Estrada (2014, p. 15)

“O teletrabalho é a forma de trabalho realizada a partir de um lugar distante da empresa e/ou estabelecimento, que permite a separação física entre o local de produção ou de execução da prestação de trabalho e o local onde funciona a empresa, mediante o recurso a tecnologias que facilitam a informação e a comunicação”. Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2017)

"Prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalho a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação".  
Código do Trabalho

## 2. MODALIDADES DE TELETRABALHO

Existem quatro grandes modalidades ou formas de exercer esta actividade:

- o teletrabalho em casa,
- o teletrabalho nos centros-satélites,
- o teletrabalho nos centros de teletrabalho (também chamados “centros de vizinhança” ou “de recursos”)
- o teletrabalho móvel.

Podemos caracterizar o teletrabalho de acordo com os seguintes aspectos: local de trabalho, horário de trabalho e situação sócio-profissional.

### 2.1. QUANTO AO LOCAL DE TRABALHO

#### 2.1.1. Em casa

O trabalhador está em casa, ligado a um escritório central ou sede.

O teletrabalho em casa deve, para ter sucesso, obedecer às seguintes condições:

- limitar (simplificar) ao máximo os equipamentos (exemplo: computador e telefone);
- dar ao indivíduo os meios de controlar o seu ritmo de trabalho;
- fazer com que os resultados da actividade sejam facilmente mensuráveis;
- preferir as actividades que necessitem de concentração intelectual;
- definir planos de trabalho, quando necessário;

### 2.1.2. Num centro-satélite

Pode denominar-se também escritório-satélite (*Satelite Office* ou *Branch Office*) que é pertença de uma empresa, mas está situado em local diferente da sede, normalmente próximo da residência do trabalhador. São centros equipados com escritórios onde existem todas as facilidades electrónicas e de comunicação.

### 2.1.3. Num centro de teletrabalho

Pode denominar-se também centro de recursos (partilhados) . São centros equipados com computadores e facilidades diversas de telecomunicações para utilização por trabalhadores por conta-própria, pequenas empresas de negócios e público indiferenciado. Situa-se geralmente perto do local da residência dos utilizadores.

### 2.1.4. O teletrabalho móvel

Assenta no conceito de “escritório móvel” ou “portátil”, e pode ser feito a partir do hotel, da estação de serviço, do automóvel, do avião, etc. Apareceu com o desenvolvimento tecnológico na área das telecomunicações móveis e da informática e principalmente da Internet. É utilizado por profissionais exigentes que se deslocam habitualmente e necessitam de estar em contacto com as suas empresas, clientes ou fornecedores.

## 2.2. QUANTO AO HORÁRIO DE TRABALHO

Nesta modalidade pode-se distinguir duas formas de teletrabalho distintas:

### 2.2.1. A tempo inteiro

O trabalhador trabalha exclusivamente em regime de teletrabalho, ou seja, ocupa todas as horas do seu dia de trabalho a desenvolver uma actividade através de teletrabalho.

### 2.2.2. A tempo parcial

O trabalhador não executa o trabalho apenas em regime de teletrabalho, fazendo-o a tempo parcial e podendo executar outras funções dentro da empresa, ou mesmo exercer uma actividade independente.

## 2.3. QUANTO À SITUAÇÃO SÓCIO-PROFISSIONAL

Admitem-se também duas possibilidades:

### 2.3.1. Trabalho subordinado

O teletrabalhador está subordinado a um empregador, sendo vinculado a essa empresa. Beneficia, à partida, de todas as regalias sociais de um trabalhador tradicional.

### 2.3.2. Trabalho independente

O teletrabalhador é autónomo, podendo trabalhar para mais que uma empresa.

Combinando todas estas possibilidades (em termos de local, de horário e de situação sócio-profissional) pode concluir-se que existe uma grande quantidade de modalidades ou formas que o teletrabalho pode, pelo menos teoricamente, assumir. O que justifica, plenamente, a qualificação de “flexível”, que se costuma aplicar ao teletrabalho, e que constitui um dos grandes motivos do interesse actual em relação ao teletrabalho.

## 3. VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

Como em todas as outras formas de trabalho ditas tradicionais, o teletrabalho apresenta implicações a nível económico, social, psicológico, entre outras, das quais resultam vantagens e desvantagens para o teletrabalhador, para as empresas e para a sociedade em geral.

### PARA O TRABALHADOR

#### VANTAGENS

- Flexibilidade horária
- Deslocações reduzidas
- Maior autonomia
- Maior concentração e produtividade
- Motivação e satisfação profissional
- Equilíbrio entre vida familiar e vida profissional
- Risco reduzido de doenças e acidentes
- Redução de gastos (com combustível, transportes, portagens, alimentação fora de casa, vestuário,...)

#### DESVANTAGENS

- Isolamento
- Falta de suporte tecnológico por parte da empresa
- Distração externa
- Stress
- Dificuldade de progressão na carreira
- Condições ergonómicas desfavoráveis
- Falta de visibilidade do trabalho
- Preconceito
- Sobrecarga horária e de trabalho
- Ruídos domésticos
- Maior risco de perder o emprego
- Esgotamento psicológico

## PARA AS EMPRESAS

### VANTAGENS

- Aumento de produtividade
- Diminuição de custos (de ocupação de espaço, infraestruturas, manutenção, energia, etc)
- Infraestruturas reduzidas
- Absentismo praticamente nulo
- Possibilidade de competir com outras empresas de maior dimensão considerando a vertente dos recursos humanos
- Retenção de competência
- Aumento da motivação
- Flexibilidade organizacional
- Descentralização dos serviços

### DESVANTAGENS

- Custo da implementação do teletrabalho
- Exploração do trabalhador
- Segurança da informação
- Dificuldade em supervisionar e coordenar o trabalho
- Processo de seleção e recrutamento

## PARA A SOCIEDADE

### VANTAGENS

- Oportunidade de emprego para trabalhadores com deficiências
- Contributo no combate ao desemprego
- Diminuição dos encargos com transportes coletivos
- Redução dos gastos de manutenção da rede viária
- Trânsito aliviado nas cidades e grandes centros
- Redução dos níveis de poluição
- Resolução de problemas de estacionamento
- Descongestionamento de serviços
- Oferta de serviços virtuais
- Inclusão social
- Resposta ao fenómeno da globalização

### DESVANTAGENS

- Falta de fiscalização das condições de trabalho
- Pagamento de baixos salários como consequência da ausência de legislação
- Impactos económicos (comércio, serviços...)
- Carácter individualista dos cidadãos em sociedade, fruto da diminuição do “espírito de equipa” e de inter-ajuda entre colegas

Vivemos, presentemente, numa era em plena mutação, com um contexto económico e social turbulento, que obriga as empresas a reposicionarem-se estrategicamente perante o mercado, impondo-lhes um processo constante de readaptação competitiva e a adoção de práticas de trabalho mais flexíveis. Neste contexto, e após uma crise pandémica da COVID-19 que colocou ao mundo uma imposição de confinamento, criando uma disrupção total com a dinâmica típica das sociedades globalizadas do século XXI, o teletrabalho impõe-se como um novo paradigma da organização do trabalho, sendo que se apresenta como uma alternativa viável para garantir condições de produtividade e de desenvolvimento económico das estruturas empresariais. Nesta

perspetiva, o teletrabalho assume-se como “um novo contrato psicológico, entre os níveis gerenciais e os níveis operacionais” que procura estabelecer uma negociação de trabalho, tendo em conta os parâmetros de performance da empresa e as necessidades do trabalhador. A informática impôs-se com força, nestas últimas quatro décadas, no domínio das organizações. O avanço acelerado das novas tecnologias tem originado uma mudança global e radical na forma de trabalhar, provocando uma grande dinâmica em matéria de progresso e vantagem competitiva. Tais determinantes expõem fortemente as organizações a vários desafios e têm pressionado estas a repensarem o funcionamento e a estrutura dos seus sistemas organizacionais, fazendo surgir a necessidade de uma reavaliação dos processos e condições de trabalho, alinhando-os com os contornos emergentes desta nova sociedade pós-moderna. Neste contexto, o formato tradicional de trabalho tem sido posto em causa, fazendo emergir o teletrabalho ou trabalho virtual, como uma nova modalidade de relações laborais e estratégia de gestão, que põe em causa as fronteiras espaciais, temporais e jurídicas do trabalho, numa perspetiva de qualidade e de competitividade que as empresas ambicionam conseguir. Este recente modelo de trabalho, amplamente implementado no mundo, em grandes organizações e multinacionais, tem como propósito conceder ao trabalhador a possibilidade de trabalhar de forma autónoma, em locais distantes, fora do espaço físico da sua empresa e sem relações diretas com os seus superiores e colegas de trabalho, fazendo uso de recursos tecnológicos. Para além de minimizar os efeitos de perda de tempo e de congestionamento nas cidades e grandes centros, com consequências diretas na redução das emissões de CO<sub>2</sub>, são-lhe também atribuídos benefícios por aportar bem-estar ao trabalhador, flexibilidade de horários e de organização das tarefas, redução de custos, maior produtividade, aumento da qualidade e eficácia da produção, para além de lhe oferecer segurança, um ambiente saudável, assim como melhores possibilidades de articulação com a sua vida privada. Contudo, quando analisada a produção científica, relativamente aos impactos do teletrabalho, verificamos que os resultados ainda divergem quanto aos aspetos positivos e pontos negativos, sendo que colocam este novo formato de trabalho no centro de inúmeras controvérsias no que diz respeito aos seus benefícios. Se para muitos, o trabalhar à distância simboliza melhores condições de trabalho, para outros ele sustenta um quadro mais crítico, acusando falta de adaptação, exploração do trabalhador, com aumento da carga horária de trabalho e baixos salários, sem limites tempo-espaciais, níveis de isolamento social e profissional, práticas abusivas e pouca segurança jurídica, o que compromete a saúde e o equilíbrio psicológico e profissional dos teletrabalhadores. Verifica-se assim, um papel importante para os responsáveis das empresas. Questões como novas formas de gestão, lideranças mais flexíveis, reestruturação da cultura de empresa e confiança nos trabalhadores constituem as novas diretrizes para uma implementação bem-sucedida do teletrabalho. Diante disto, surge, desta forma, uma variedade de questões em volta da implementação do trabalho virtual: Qual a perceção dos teletrabalhadores e dos gestores relativamente à implementação do teletrabalho? O teletrabalho pode ser assumido por qualquer colaborador? Como devem os gestores selecionar os seus teletrabalhadores? Que requisitos se impõem para a implementação deste novo padrão de trabalho? Como podem os gestores coordenar e motivar uma força de trabalho tão dispersa?.

Enquanto todas estas questões são devidamente equacionadas e analisadas de forma a permitir uma implementação sólida e consistente do teletrabalho, muitas empresas optam por experienciar regimes híbridos, o trabalhador fica em teletrabalho uma parte do tempo e outra

parte na empresa. Desta forma é obtido tempo e experiências que ajudam a encontrar as respostas.

Acredito que o futuro do trabalho será híbrido.