



## TELETRABALHO E DEVER DE ABSTENÇÃO DE CONTACTO

Com a mudança drástica dos paradigmas da prestação de trabalho, motivada primordialmente pela pandemia que se atravessa, o desenvolvimento das relações laborais e a normal implementação de exercício do trabalho fora do local convencional de trabalho, tornou-se necessário regular o novo regime de teletrabalho, nos termos da Lei n.º 83/2021, de 6 de Dezembro. Simultaneamente, ficou consagrado em lei o dever de abstenção de contacto com o trabalhador fora das horas de trabalho ou, como ficou conhecido, o direito à desconexão do trabalhador.

### 1. Acordo de Teletrabalho

Considera-se teletrabalho a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação. A implementação do regime de teletrabalho depende sempre de **acordo escrito**, que pode constar do contrato de trabalho inicial ou por documento autónomo.

### 2. Recusa do Regime de Teletrabalho

Sempre que a proposta de acordo de teletrabalho partir do empregador, a **oposição pelo trabalhador não tem de ser fundamentada**, não podendo a recusa constituir justa causa de despedimento ou fundamento da aplicação de qualquer sanção.

Por sua vez, no caso da actividade contratada com o trabalhador ser, pela forma como se

insere no funcionamento da empresa, e tendo em conta os recursos de que esta dispõe, compatível com o regime de teletrabalho, a proposta de acordo feita pelo trabalhador **só pode ser recusada pelo empregador por escrito e com indicação do fundamento da recusa**.

### 3. Duração e Cessação

O acordo de teletrabalho pode ser celebrado com duração determinada ou indeterminada, podendo, qualquer das partes denunciar o acordo durante os primeiros 30 dias da sua execução.

Nos casos de acordo de teletrabalho celebrado com **duração determinada**, este não pode exceder seis meses, renovando-se automaticamente por iguais períodos, se nenhuma das partes declarar por escrito, até 15 dias antes do seu término, que não pretende a renovação. Nos casos de acordo de **duração indeterminada**, qualquer das partes pode fazê-lo cessar mediante comunicação escrita, com um aviso prévio de 60 dias.

Terminando o prazo consagrado no acordo de teletrabalho, mas mantendo-se em vigor o contrato de trabalho, o trabalhador retoma a actividade em regime presencial, sem prejuízo da sua categoria, antiguidade e quaisquer outros direitos reconhecidos aos trabalhadores em regime presencial com funções e duração do trabalho idênticas.



LÚCIA SILVESTRE  
ADVOGADA



BÁRBARA DUARTE  
ADVOGADA

# TELETRABALHO E DEVER DE ABSTENÇÃO DE CONTACTO

## 4. Equipamentos

O empregador é responsável pela disponibilização ao trabalhador dos equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador/empregador. O empregador é ainda obrigado a proceder à compensação ao trabalhador das despesas adicionais associadas ao teletrabalho que, comprovadamente, o trabalhador suporte como directa consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho, nomeadamente, mas não exclusivamente, custos com energia, internet ou custos de manutenção dos equipamentos e sistemas.

## 5. Igualdade entre trabalhadores

O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores da empresa com a mesma categoria ou com função idêntica, nomeadamente no que se refere a formação, promoção na carreira, limites da duração do trabalho, períodos de descanso, incluindo férias pagas, protecção da saúde e segurança no trabalho, reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, e acesso a informação das estruturas representativas dos trabalhadores.

## 6. Horários

Independentemente da aplicação, ou não, do regime de teletrabalho, o empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador, o horário de trabalho e os tempos de descanso e de repouso, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho (físicas e psíquicas).

## 7. Visita ao local de trabalho

Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, o empregador pode requerer a visita ao local de trabalho, devendo solicitar com aviso prévio de 24 horas

e com a devida concordância do trabalhador. A visita deve ter por objecto o controlo da actividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho, e apenas pode ser efectuada na presença do trabalhador durante o horário de trabalho acordado.

## 8. Organização e controlo de trabalho

As reuniões de trabalho à distância, assim como as tarefas que, pela sua natureza, devem ser realizadas em tempos precisos e em articulação com outros trabalhadores, devem ter lugar dentro do horário de trabalho e ser agendadas preferencialmente com 24 horas de antecedência.

Apesar da aplicação do regime de teletrabalho, o trabalhador que se encontre nesse regime, é obrigado a comparecer nas instalações da empresa ou noutro local designado pelo empregador, para reuniões, acções de formação e outras situações que exijam presença física, para as quais tenha sido convocado com, pelo menos, 24 horas de antecedência, devendo o custo de deslocação ser suportado pelo empregador na parte em que, eventualmente, exceda o custo normal do transporte entre o domicílio do trabalhador e o local em que normalmente prestaria trabalho em regime presencial.

Por sua vez, os poderes de direcção e controlo da prestação de trabalho no teletrabalho são exercidos preferencialmente por meio dos equipamentos e sistemas de comunicação e informação afectos à actividade do trabalhador, segundo procedimentos previamente conhecidos por ele e compatíveis com o respeito pela sua privacidade, respeitando os princípios da proporcionalidade e da transparência.

É proibido ao empregador impor a conexão permanente, durante a jornada de trabalho, por meio de imagem ou som.

# TELETRABALHO E DEVER DE ABSTENÇÃO DE CONTACTO

## 9. Segurança e saúde no trabalho

O empregador, no cumprimento dos deveres de segurança e saúde no trabalho, deve promover a realização de exames de saúde no trabalho antes da implementação do teletrabalho e exames anuais para avaliação da aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da actividade, a repercussão desta e das condições em que é prestada, assim como das medidas preventivas que se mostrem adequadas.

O trabalhador deverá facultar o acesso ao local onde presta trabalho aos profissionais designados pelo empregador que, nos termos da lei, têm a seu cargo a avaliação e o controlo das condições de segurança e saúde no trabalho, em período previamente acordado, entre as 9 e as 19 horas, dentro do horário de trabalho.

## 10. Dever de abstenção de contacto

Nos termos desta alteração legal, o empregador tem o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso do mesmo. Assim, ficou consagrado o direito do trabalhador à desconexão, direito que já vinha sendo preconizado, nomeadamente pelas instâncias europeias, em virtude dos avanços tecnológicos e das novas formas de prestação de trabalho.

