MACEDO VITORINO

DEPOIS DA DEPRESSÃO CHARLES

COMO PREPARAR O TELETRABALHO PARA SITUAÇÕES EXCECIONAIS?

Joana Fuzeta da Ponte e *João Roque*

INTRODUÇÃO

O recente alerta meteorológico demonstrou que a possibilidade técnica de trabalhar à distância não significa que o empregador possa determinar unilateralmente o teletrabalho. Para as empresas, especialmente as de maior dimensão, a resposta a futuras situações excecionais exige uma preparação não apenas tecnológica e operacional, mas também jurídica.

A passagem da depressão Charles por Portugal, em novembro de 2026, colocou muitas empresas perante uma dificuldade: embora dispusessem dos meios tecnológicos necessários para assegurar a prestação de trabalho à distância, nem sempre dispunham dos instrumentos jurídicos que lhes permitiam determinar imediatamente essa alteração.

Perante o agravamento das condições meteorológicas, o Governo determinou, através do Despacho 13773-B/2026, de 10 de novembro, a adoção excecional e temporária do teletrabalho na Administração Pública, durante o dia 11 de novembro, sempre que estivessem reunidas as condições necessárias. Para o setor privado, porém, limitou-se a recomendar que os empregadores privilegiassem o trabalho à distância.

A distinção é fundamental: a recomendação governamental não constituiu uma ordem, nem conferiu aos empregadores poderes adicionais para determinar unilateralmente a prestação de trabalho em regime de teletrabalho.

O episódio suscitou também questões relativas à justificação de faltas, à assistência a filhos perante o encerramento de estabelecimentos escolares e às obrigações de segurança e saúde no trabalho. Contudo, deixou igualmente uma lição de natureza estrutural: a importância de preparar juridicamente a transição temporária para o teletrabalho antes de ocorrer uma situação que a torne necessária.

PODER TRABALHAR À DISTÂNCIA NÃO SIGNIFICA PODER IMPOR O TELETRABALHO

Nos termos do número 2 do artigo 166 do Código do Trabalho, a implementação do regime de teletrabalho depende de acordo escrito entre o empregador e o trabalhador.

Quando a proposta parte do empregador, a recusa do trabalhador não carece de fundamentação e não pode constituir fundamento para a aplicação de qualquer sanção ou para o despedimento.

Assim, fora das situações especificamente previstas na lei ou das condições estabelecidas num acordo anteriormente celebrado, o empregador não dispõe de um poder geral de impor o teletrabalho, mesmo quando essa medida seja aconselhável por razões de segurança ou continuidade da atividade.

Esta situação distingue-se da verificada durante determinados períodos da pandemia de COVID-19, nos quais vigoraram regimes excecionais, nomeadamente o artigo 29 do Decreto-Lei 10-A/2020, que permitiu ao empregador determinar unilateralmente o teletrabalho, e o artigo 5-A do Decreto-Lei 79-A/2020, que, nas condições legalmente estabelecidas, impôs a adoção do teletrabalho, em ambos os casos independentemente do acordo das partes.

Na sequência da depressão Charles, não foi aprovado um regime equivalente para o setor privado.

Considere-se uma empresa com várias centenas de trabalhadores, alguns em regime presencial, outros em regime híbrido e outros ainda com funções compatíveis com o trabalho à distância, mas sem qualquer acordo de teletrabalho.

Perante um alerta emitido com poucas horas de antecedência, a empresa poderá pretender reduzir substancialmente as deslocações e manter a atividade através de meios digitais.

Contudo, relativamente aos trabalhadores sem acordo de teletrabalho, a adoção dessa modalidade dependerá, em regra, da obtenção do respetivo consentimento. Mesmo quanto aos trabalhadores em regime híbrido, poderá ser necessário obter novo acordo para alterar os dias de prestação presencial ou acrescentar dias de teletrabalho, caso essa possibilidade não esteja contemplada no acordo existente.

A capacidade tecnológica de uma empresa para assegurar o trabalho à distância não equivale, portanto, à disponibilidade dos instrumentos jurídicos necessários para organizar essa transição.

A NECESSIDADE DE ANTECIPAR SITUAÇÕES EXCECIONAIS

A depressão Charles constitui apenas um exemplo das circunstâncias em que uma empresa poderá necessitar de recorrer temporariamente ao teletrabalho.

Fenómenos meteorológicos extremos, incêndios, catástrofes naturais, emergências de saúde pública, perturbações graves dos transportes ou situações que comprometam temporariamente a utilização das instalações podem justificar medidas excecionais de organização do trabalho.

Num contexto em que os meios digitais permitem desenvolver remotamente um número crescente de atividades, mas em que a presença física continua a desempenhar um papel relevante, importa assegurar que as empresas conseguem transitar temporariamente entre ambos os modelos.

Para as organizações de maior dimensão, a necessidade de negociar individualmente as condições dessa transição perante cada ocorrência poderá revelar-se morosa e incompatível com a urgência da situação.

Uma gestão racional e preventiva dos recursos humanos aconselha, por isso, que as condições jurídicas dessa transição sejam estabelecidas antecipadamente, através de regras claras, previsíveis e conhecidas pelos trabalhadores.

O objetivo é evitar que uma situação excecional obrigue a empresa a negociar, em poucas horas, dezenas ou centenas de alterações individuais ao regime de prestação de trabalho.

REGULAMENTO INTERNO E ADESÃO INDIVIDUAL: UMA SOLUÇÃO CÉLERE E UNIFORME

Uma solução particularmente interessante, sobretudo para empresas com um número elevado de trabalhadores, consiste na conjugação de um regulamento interno de teletrabalho com um instrumento padronizado de adesão individual ao regime excecional nele previsto.

O número 9 do artigo 166 do Código do Trabalho permite ao empregador definir, através de regulamento interno publicitado, as atividades e condições em que aceita a adoção do teletrabalho, com observância do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados. A elaboração e publicitação do regulamento devem igualmente respeitar o disposto no artigo 99 do Código do Trabalho.

Embora estas disposições não atribuam ao empregador um poder autónomo de impor o teletrabalho, permitem utilizar o regulamento interno como instrumento de organização de um mecanismo de resposta a situações excecionais.

O regulamento poderá estabelecer, de forma uniforme, as circunstâncias que justificam a ativação do mecanismo, as atividades abrangidas, os critérios de decisão, os procedimentos de comunicação, a duração das medidas e as condições de regresso ao regime habitual.

A eficácia do mecanismo relativamente a cada trabalhador dependerá, porém, do seu consentimento contratual escrito.

É aqui que assume particular relevância a utilização de um instrumento individual de adesão.

Em vez de negociar e celebrar, desde logo, um conjunto extenso de acordos individuais autónomos, a empresa poderá disponibilizar aos trabalhadores uma declaração padronizada através da qual estes aceitem expressamente a prestação de teletrabalho nas circunstâncias excecionais e nas condições previamente estabelecidas no regulamento.

A declaração poderá incorporar, por remissão expressa, as disposições regulamentares aplicáveis, desde que o conjunto documental assegure o cumprimento dos requisitos legais, nomeadamente quanto ao local de prestação de trabalho, ao horário de trabalho, às funções desempenhadas e aos equipamentos utilizados.

Não basta, portanto, uma declaração de tomada de conhecimento do regulamento. É necessário que o instrumento traduza uma manifestação expressa e inequívoca de consentimento, permitindo qualificar o conjunto documental como acordo escrito de teletrabalho.

Esta solução apresenta vantagens operacionais significativas.

A empresa concentra num único regulamento as regras comuns aplicáveis a todos os trabalhadores abrangidos, evitando a sua reprodução integral em cada instrumento individual. Por sua vez, a declaração de adesão permite formalizar o consentimento de forma simples e padronizada, reduzindo o trabalho administrativo associado à implementação do mecanismo.

A vantagem não reside em dispensar o acordo dos trabalhadores, mas em simplificar e acelerar a obtenção desse acordo, mediante uma estrutura documental uniforme, previamente preparada e suscetível de implementação em larga escala.

Naturalmente, a adesão mantém natureza voluntária, não podendo a recusa do trabalhador ser objeto de sanção.

A empresa deverá ainda assegurar que os instrumentos celebrados respeitam o regime legal de duração, renovação e cessação dos acordos de teletrabalho, previsto no artigo 167 do Código do Trabalho.

Em particular, os acordos de duração indeterminada podem cessar mediante comunicação escrita de qualquer das partes, com os efeitos e a antecedência legalmente estabelecidos. O mecanismo não

deverá, por isso, ser concebido como uma autorização irrevogável, sendo aconselhável manter atualizado o registo dos trabalhadores abrangidos.

Tratando-se de um acordo destinado a produzir efeitos apenas quando ocorram determinadas circunstâncias excecionais, importa também atender às particularidades da sua execução, designadamente quanto à aplicação do período inicial de denúncia previsto na lei.

Uma vez validamente celebrado o acordo e verificadas as condições nele previstas, a empresa poderá comunicar a ativação temporária do teletrabalho, sem necessidade de recolher um novo consentimento para cada ocorrência abrangida.

A solução deverá ainda ser articulada com os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis, que só podem afastar as normas legais sobre teletrabalho em sentido mais favorável aos trabalhadores (artigo 3/3/k) do Código do Trabalho).

OS FUTUROS ACORDOS INDIVIDUAIS TAMBÉM DEVEM ANTECIPAR A EXCEÇÃO

O mecanismo de regulamento interno e adesão individual é especialmente útil quando a empresa pretende preparar rapidamente uma resposta comum, sem ter de proceder à revisão individualizada de todos os acordos existentes.

Todavia, numa perspetiva de médio e longo prazo, a mesma preocupação deverá orientar a celebração de novos acordos de teletrabalho.

As empresas poderão passar a incluir nesses instrumentos uma cláusula específica que permita alterar temporariamente a distribuição dos dias presenciais e de trabalho à distância, ou ativar períodos excecionais de teletrabalho, quando se verifiquem circunstâncias previamente delimitadas.

Deste modo, o mecanismo poderá ser progressivamente integrado nos próprios acordos individuais, mantendo-se o regulamento interno como instrumento de organização e uniformização das regras aplicáveis.

As duas soluções são, portanto, complementares: a adesão padronizada permite responder de forma mais célere às necessidades atuais; a previsão nos futuros acordos individuais assegura a consolidação gradual do modelo.

O QUE DEVE FICAR REGULADO?

A preparação do mecanismo não se esgota na identificação das circunstâncias que permitem a sua ativação.

É igualmente necessário definir antecipadamente as consequências práticas da prestação excecional de teletrabalho.

Uma das questões mais relevantes respeita aos trabalhadores em regime híbrido.

Imagine-se um trabalhador que presta trabalho presencial durante três dias por semana e trabalha à distância nos restantes dois. Perante uma situação excecional, a empresa determina, nos termos previamente acordados, que um dos dias habitualmente presenciais seja prestado em teletrabalho.

Esse dia deverá acrescer aos dois dias de teletrabalho normalmente previstos ou ser imputado ao número de dias acordado para a mesma semana?

Uma solução possível consiste em prever que os dias de teletrabalho excecional prestados em dias habitualmente presenciais sejam imputados aos dias de teletrabalho previstos para o mesmo período de referência.

Nesse caso, os dias de teletrabalho ainda não prestados poderão ser convertidos, na medida necessária, em dias presenciais, mediante comunicação prévia ao trabalhador e desde que tenham cessado as circunstâncias que desaconselhavam a presença física.

A solução permite preservar, sempre que possível, a distribuição global acordada entre trabalho presencial e à distância, sem conferir automaticamente ao trabalhador dias adicionais de teletrabalho.

Deverão, contudo, ficar previstas as situações em que essa reorganização não seja possível, designadamente quando a circunstância excecional se prolongue por todo o período de referência.

Importa igualmente regular a compensação das despesas adicionais inerentes ao teletrabalho, nos termos do artigo 168 do Código do Trabalho, matéria distinta da reorganização dos dias de prestação presencial e à distância.

Outros aspetos exigem atenção: a duração máxima de cada ativação, os critérios objetivos e não discriminatórios de seleção dos trabalhadores, os procedimentos de comunicação, a disponibilização dos equipamentos, as falhas de conectividade e as condições de regresso ao regime habitual.

A definição prévia do local de prestação de teletrabalho assume especial relevância para efeitos de segurança e saúde no trabalho e de proteção em caso de acidente de trabalho. O mecanismo deverá

prever os locais acordados e um procedimento para a eventual aceitação de locais alternativos, sem dispensar as formalidades legalmente exigidas.

Também deverão ser respeitados os períodos de trabalho e descanso e o dever de abstenção de contacto previsto no artigo 199-A do Código do Trabalho, particularmente relevante quando a ativação do mecanismo tenha de ser comunicada com pouca antecedência.

Quanto aos trabalhadores cujas funções sejam incompatíveis com o teletrabalho, a empresa deverá adotar soluções autónomas, ponderando os riscos da prestação presencial, a possibilidade de reorganização da atividade e, quando adequado, a dispensa temporária de prestação de trabalho, sem prejuízo dos regimes legais imperativos aplicáveis.

PREPARAR HOJE AQUILO QUE PODERÁ SER NECESSÁRIO AMANHÃ

A depressão Charles demonstrou que a continuidade da atividade não depende apenas da capacidade tecnológica das empresas. Depende também de os instrumentos jurídicos necessários terem sido preparados antes de ocorrer uma situação excecional.

Para as empresas, sobretudo as de maior dimensão, a resposta passa por antecipar as condições em que o teletrabalho poderá ser temporariamente adotado, evitando que cada emergência obrigue à negociação urgente de múltiplos acordos individuais.

A conjugação de um regulamento interno com um instrumento padronizado de adesão individual, complementada pela inclusão de cláusulas específicas nos futuros acordos de teletrabalho, oferece uma via para alcançar esse objetivo.

Não se trata de criar um poder unilateral de imposição do teletrabalho que a lei não reconhece, mas de acordar antecipadamente as condições em que a empresa poderá agir rapidamente, através de regras claras, previsíveis e conhecidas pelos trabalhadores.

Num modelo de trabalho em que o presencial e o digital coexistem, a continuidade da atividade passa também pela preparação jurídica da transição entre ambos.

MACEDO VITORINO

SOBRE OS AUTORES

Joana Fuzeta da Ponte é associada sénior da MACEDO VITORINO desde 2019. No âmbito da sua atividade presta assessoria a empresas públicas e privadas em matérias de Direito do Trabalho. Participa em processos de auditorias jurídicas em assuntos laborais e acompanha processos no âmbito negociações coletivas e de contencioso laboral.

João Roque Branco é associado da MACEDO VITORINO desde 2026, desenvolvendo a sua atividade sobretudo nas áreas de Direito do Trabalho e Contencioso Civil e Comercial, prestando assessoria a empregadores em diversos setores em questões laborais individuais e intervindo em ações de natureza laboral, civil e comercial.

INFORMAÇÃO IMPORTANTE

O presente artigo reflete apenas a opinião pessoal dos seus autores e não da MACEDO VITORINO. As opiniões expressas neste artigo que versem sobre assuntos jurídicos são de carácter genérico, pelo que não deverão ser consideradas como aconselhamento profissional. Caso necessite de aconselhamento jurídico sobre estas matérias, deve contactar um advogado. Se for cliente da MACEDO VITORINO, pode contactar-nos por email para: mv@macedovitorino.com.