

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE LISBOA

RECOMENDAÇÃO MÉDICA PARA TELETRABALHO: PODE O EMPREGADOR RECUSAR?

Guilherme Dray e Estela Guerra

SUMÁRIO

O Tribunal da Relação de Lisboa, por **acórdão** datado de 30 de junho de 2026¹, pronunciou-se sobre a adoção do regime de teletrabalho por indicação médica, incluindo da Medicina do Trabalho, concluindo que, verificados os respetivos pressupostos legais, o empregador deve autorizar a prestação de trabalho nesse regime, nos termos do artigo 166.º, n.º 7, do Código do Trabalho, podendo contudo, exigir ao trabalhador a realização de contactos presenciais com as chefias e demais trabalhadores, enquanto medida de prevenção do isolamento do trabalhador, nos termos dos artigos 166.º, n.º 4, alínea h), e 169.º-B do Código do Trabalho.

O Tribunal considerou ainda legítima a recusa do empregador em afastar, por via contratual, a realização desses contactos presenciais, bem como inexistente uma situação de assédio moral quando as medidas adotadas pela empresa se enquadram nos respetivos poderes de direção e organização do trabalho.

O Acórdão assume particular relevância prática para as empresas, ao clarificar o enquadramento aplicável aos pedidos de teletrabalho fundamentados em razões clínicas, reforçando que a adoção

¹ Processo n.º 7733/24.4T8STB.LI-4, disponível em www.dgsi.pt.

deste regime deve conciliar a proteção da saúde do trabalhador com o cumprimento das obrigações legais associadas ao teletrabalho e com as exigências de organização da atividade empresarial.

I. O regime legal aplicável

O Código do Trabalho prevê atualmente diversas situações em que o trabalhador pode exigir a adoção do regime de teletrabalho, desde que se encontrem preenchidos os respetivos pressupostos legais.

O artigo 166.º do Código do Trabalho estabelece o regime geral do teletrabalho, prevendo, designadamente, a possibilidade de adoção deste regime por acordo entre empregador e trabalhador, bem como situações em que o trabalhador pode requerer a sua aplicação nas condições legalmente previstas.

Neste contexto, importa distinguir: (i) o teletrabalho por acordo entre empregador e trabalhador; e (ii) o teletrabalho enquanto direito do trabalhador em determinadas situações expressamente previstas na lei, designadamente quando o trabalhador tenha a seu cargo filho com idade até três anos ou, independentemente da idade, com deficiência, doença crónica ou doença oncológica.

Sucedem que são cada vez mais frequentes as situações em que os trabalhadores apresentam pedidos de teletrabalho fundamentados em razões relacionadas com a sua saúde, frequentemente acompanhados de declarações ou recomendações médicas que apontam para a prestação da atividade em regime de teletrabalho, por vezes em regime integral.

Embora o Código do Trabalho não consagre um direito autónomo ao teletrabalho por motivos de saúde do trabalhador, estas situações colocam desafios específicos às empresas, designadamente quanto à relevância a atribuir à indicação médica apresentada, à intervenção da Medicina do Trabalho e à fundamentação da decisão a adotar pelo empregador.

É neste contexto que o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa assume particular relevância.

2. O entendimento do Tribunal da Relação de Lisboa

No caso analisado, estava em causa um trabalhador diagnosticado com a doença de Lyme, crónica desde 2018, que alegava que a empresa havia desconsiderado as recomendações médicas apresentadas - incluindo da Medicina do Trabalho - no sentido da prestação da atividade exclusivamente em regime de teletrabalho. O trabalhador sustentava ainda que a exigência de contactos presenciais periódicos, a consideração de determinadas ausências como faltas injustificadas e a instauração de procedimento

disciplinar configuravam uma atuação persecutória suscetível de integrar assédio moral e discriminação.

No sumário do Acórdão, o Tribunal concluiu que, existindo uma indicação médica no sentido da adoção do regime de teletrabalho e sendo esta confirmada pela medicina do trabalho, reunidos que estas os demais pressupostos legais, o empregador deve autorizar a prestação de trabalho nesse regime, nos termos do artigo 166.º, n.º 7, do Código do Trabalho.

Todavia, o Tribunal esclarece que a adoção do teletrabalho não significa a eliminação das demais obrigações decorrentes deste regime, quer para o empregador, quer para o trabalhador. Em particular, o empregador mantém um dever acrescido de prevenir o isolamento do trabalhador em regime de teletrabalho, devendo promover, designadamente, contactos presenciais com as chefias e demais trabalhadores, com uma periodicidade não superior a dois meses, nos termos do artigo 169.º-B do Código do Trabalho.

Neste contexto, o Tribunal considerou legítima a posição da empresa ao não aceitar a inclusão, no acordo de teletrabalho, de uma cláusula que afastasse integralmente a realização de contactos presenciais. Tal cláusula seria incompatível com a própria finalidade da norma legal, que visa assegurar a integração do trabalhador em regime remoto e prevenir os riscos associados ao isolamento profissional.

O Acórdão esclarece ainda que a impossibilidade de comparência presencial por razões clínicas não determina uma dispensa genérica e permanente desses contactos, cabendo ao trabalhador justificar, em cada momento, a eventual impossibilidade de deslocação ou participação presencial por motivos de saúde.

Por fim, o Tribunal afastou a existência de assédio moral ou de qualquer atuação ilícita por parte do empregador, sublinhando que a adoção de medidas inseridas nos poderes de direção e fiscalização da entidade empregadora - nomeadamente destinadas à organização da atividade e ao cumprimento das regras aplicáveis ao teletrabalho - não assume natureza persecutória pelo simples facto de não coincidir integralmente com a pretensão do trabalhador.

A decisão evidencia, assim, que o teletrabalho por motivos de saúde pode constituir um direito do trabalhador quando verificados os pressupostos legais, mas não corresponde a um regime sem limites. A proteção da saúde do trabalhador deve ser conciliada com as regras próprias do teletrabalho, incluindo as obrigações destinadas a assegurar a manutenção da integração profissional e a prevenção do isolamento.

3. Como devem as empresas atuar perante pedidos de teletrabalho por motivos de saúde?

Do Acórdão resulta que a apresentação de uma declaração ou indicação médica pelo trabalhador não determina, por si só, e de forma automática, a passagem para o regime de teletrabalho. A situação deverá ser analisada casuisticamente, com a intervenção da Medicina do Trabalho e tendo em consideração, designadamente, a doença em causa, as circunstâncias concretas do trabalhador, a natureza das funções desempenhadas e a organização da atividade da empresa.

Perante um pedido desta natureza, recomenda-se que as empresas:

1. **Não recusem automaticamente o pedido.** Uma recusa imediata, sem avaliação das circunstâncias concretas, poderá ser considerada incompatível com os deveres de proteção da saúde e segurança do trabalhador.
2. **Solicitem informação adequada.** Sem violar regras de proteção de dados relativos à saúde, a empresa deve procurar compreender a medida recomendada, a sua duração previsível, as eventuais limitações funcionais relevantes e se o teletrabalho constitui uma medida adequada à situação concreta.
3. **Envolvam os serviços de Medicina do Trabalho.** Deverá distinguir-se uma mera declaração clínica de um médico de uma avaliação realizada pela Medicina do Trabalho, que assume particular relevância no contexto laboral, designadamente na apreciação da aptidão do trabalhador e das eventuais adaptações das condições de trabalho.
4. **Documentem a decisão e definam as condições do regime de teletrabalho.** Qualquer decisão – seja de aceitação, adaptação ou recusa fundamentada - deverá ser devidamente documentada e bem fundamentada (em caso de recusa). Quando o teletrabalho seja adotado, deverão ser claramente definidas as respetivas condições, nomeadamente quanto à duração, periodicidade, acompanhamento e contactos presenciais necessários com a empresa.

Deste modo, perante pedidos de teletrabalho fundamentados em razões de saúde, as empresas deverão, após avaliação da situação pela Medicina do Trabalho e verificados os respetivos pressupostos legais, assegurar a adoção das medidas adequadas à proteção da saúde do trabalhador.

Todavia, a adoção do regime de teletrabalho não obriga a empresa a afastar as regras próprias deste regime, podendo, designadamente, manter-se a necessidade de promover contactos presenciais com as chefias e demais trabalhadores, enquanto medida de prevenção do isolamento do trabalhador.

Importa, assim, assegurar um equilíbrio entre a proteção da saúde do trabalhador e a manutenção da sua integração na organização empresarial.

© 2026 MACEDO VITORINO

SOBRE A MACEDO VITORINO

A MACEDO VITORINO é uma prestigiada sociedade de advogados. Assessoramos clientes portugueses e estrangeiros num amplo leque de setores de atividade, incluindo banca, distribuição, indústria, energia, tecnologia, media e telecomunicações e projetos. Temos ainda estado envolvidos em processos e na reestruturação de empresas.

Somos conhecidos pela nossa abordagem profissional e empresarial aos assuntos mais complexos e difíceis.

A MACEDO VITORINO mantém relações de correspondência e de parceria com algumas das mais prestigiadas sociedades de advogados internacionais da Europa, Estados Unidos, Brasil e Ásia, o que nos permite prestar aconselhamento em operações internacionais de forma eficiente.

Se pretende saber mais sobre a MACEDO VITORINO por favor visite o nosso site www.macedovitorino.com.

INFORMAÇÃO IMPORTANTE

As opiniões expressas neste artigo são de natureza geral e não devem 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.