

Dever de Abstenção de Contacto

A Autoridade para as Condições do Trabalho (“ACT”) publicou, a 28 de julho, a sua Nota Técnica n.º 13 sobre o dever de abstenção de contacto do empregador durante os períodos de descanso do trabalhador. A ACT pretende dar orientações sobre a interpretação do artigo 199.º-A do Código do Trabalho (“CT”), que consagra este dever do empregador, ressalvando situações de força maior. Está em causa o direito à desconexão do trabalhador, que é o contraponto deste dever de abstenção.

a. Abstenção de contacto

A ACT entende como contacto qualquer comunicação ou tentativa de comunicação que interrompa o período de descanso do trabalhador, dando-se como exemplos telefonemas, visitas, mensagens de correio eletrónico, conversas em *chats* ou meros pedidos de reuniões.

Cabe ao empregador garantir que a organização do trabalho respeita os períodos de descanso. Ou seja, o empregador deve adotar medidas para evitar comunicações profissionais internas e externas fora do horário de trabalho, que podem constar de regulamento interno, código de conduta ou serem reguladas em sede de contratação coletiva.

b. Períodos de descanso

Períodos de descanso serão todos aqueles que não sejam períodos de trabalho, conforme determinado no artigo 199.º do CT. Sendo que o período de trabalho é aquele em que o trabalhador está adstrito à prestação de trabalho (artigo 197.º, n.º 1 do CT) ou a estar na disponibilidade do empregador. A ACT procura deixar claros estes conceitos e ressaltar que fora do período de trabalho o trabalhador se encontra na sua esfera privada familiar.

c. Força maior

As situações de força maior podem obrigar o empregador a contactar o trabalhador durante o período de descanso. A natureza excecional destas situações determina que tenham de ser inevitáveis e potencialmente causadoras de grave destruição ou danificação da empresa. Será o caso de terramoto, incêndio, inundação ou falta de energia. A ACT entende que situações de urgência que pudessem ter sido resolvidas dentro do horário de trabalho não constituem situações de força maior.



d. Assédio moral

Para a ACT, um tratamento menos favorável do trabalhador por rejeitar ser contactado nos seus períodos de descanso é uma ação discriminatória (artigo 199.º-A, n.º 2 do CT), podendo estar em causa assédio moral, especialmente se esse tratamento for grave e reiterado.

§

A publicação desta Nota Técnica n.º 13 da ACT suscita as seguintes observações:

- A ACT não interpreta, nem pode interpretar, de forma vinculativa o artigo 199.º-A do CT, tratando-se somente de orientações que refletem o entendimento da ACT.
- A ACT pretende sinalizar que, no âmbito da sua atividade inspetiva ou quando for chamada a pronunciar-se sobre esta matéria, irá procurar seguir as orientações constantes da Nota Técnica n.º 13.
- Embora a Nota Técnica n.º 13 aponte para uma total ausência de contacto, a realidade do mundo laboral de hoje parece impor que algumas situações tenham de ser toleradas, como, por exemplo, distribuição de trabalho nos períodos de descanso que não envolve execução imediata pelo trabalhador, nomeadamente através do envio de mensagens de correio eletrónico.
- É recomendável que o empregador esclareça antecipadamente o trabalhador sobre a organização do trabalho e como se encontra regulada a abstenção de contacto.
- Por fim, as situações de assédio moral são complexas e de prova exigente. Apesar de a Nota Técnica n.º 13 colocar a possibilidade da sua verificação, é algo que não pode ser equacionado de forma tão abstrata.

Pedro de Almeida Cabral

Sócio

Esta nota é meramente informativa e não se trata de uma análise exaustiva de todos os aspetos do regime a que se refere. Não constitui fonte de aconselhamento jurídico e não deve servir de base para qualquer tomada de decisão sem assistência profissional qualificada. Para mais informações, contacte-nos por favor através do endereço ec@enescabral.com.

