

Universidade Católica Portuguesa

Faculdade de Direito | Escola de Lisboa



CATOLICA
FACULDADE DE DIREITO

ESCOLA DE LISBOA

**LINHAS MESTRAS SOBRE A DESCONEXÃO
PROFISSIONAL E A SUA REGULAMENTAÇÃO**

JOANA SOFIA PAIS ROLO

Dissertação para obtenção do grau de Mestre na Área de Direito Forense

Sob a orientação da Professora Doutora Joana Vasconcelos

Lisboa, julho de 2021

*"Não faças de ti
Um sonho a se realizar.
Vai.
Sem caminho marcado.
Tu és o de todos os caminhos."*¹.

¹ CECÍLIA MEIRELES, "*Cântico 23 - Não faças de ti*", in *Cânticos*, 1982.

À minha família, que não tendo escolhido, escolhia todos os dias. Pela certeza, pela sorte que é pertencer-vos.

Agradecimentos

Ao meu irmão, que sem saber, me faz querer igualar os olhos de admiração com que me olha.

À minha mãe, o meu espelho, a mão sempre dada na minha, a tradutora dos meus silêncios, por me ensinar a fazer limonadas dos limões mais amargos.

Ao Fernando, por me ensinar que existem mundos que não cabem em palavras. Nem precisam.

Ao Ricardo, por me ensinar o tanto que cabe no amor.

Aos meus avós, pela tremenda poesia que é ser sua neta.

Aos meus tios, por serem sempre tão mais do que apenas isso.

À Beatriz, pela consistência da presença, pela lealdade.

À Raquel, por ser a mão sempre estendida, pronta a agarrar, desde o primeiro dia.

À Oriana, por me ensinar que somos do tamanho do que queremos ser, e pelo inabalável companheirismo.

À Madalena e à Maria, companheiras de tudo e de sempre, por compreenderem as minhas ausências e, mesmo assim, comemorarem comigo as minhas vitórias.

À Ana Teresa, pelas palavras lúcidas e por ser a minha melhor ouvinte.

Ao Gui, parte tão importante deste caminho, pelo companheirismo e pela força que jamais esquecerei.

Ao Meira, por ser o meu irmão longe de casa.

À Ana e ao Vítor, por serem a minha segunda casa.

A todos os meus (tantos) companheiros de jornada, ao João Gasopo, à Joana Mil-Homens, às minhas afilhadas, pela felicidade dos momentos e das lições que me trouxeram, tão mais importantes do que aquilo que aprendíamos nas salas de aula. As melhores memórias que trago, são vossas.

À minha inabalável família, por todos abraços, por todos os mimos, pela confiança.

À minha Professora orientadora Joana Vasconcelos pelo prazer que foi ser sua aluna, pelo profissionalismo e pelo exemplo.

Abreviaturas:

al. – alínea

art. – artigo

AR – Assembleia da república

BE – Bloco de Esquerda

BOA – Boletim da Ordem dos Advogados

CC – Código Civil

CDS PP – Partido do Centro Democrático Social - Partido Popular

Cfr. – Confira

Cit. – Citada

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

Ed. – Edição

n.º - número

IRCT – Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho

NTIC – Novas tecnologias de informação e comunicação

OIT – Organização internacional do trabalho

p. – página;

PAN – Partido das Pessoas, Animais e Natureza;

PCP – Partido Comunista Português;

PEV – Partido Ecologista “Os Verdes”;

pp. – páginas;

PS – Partido Socialista;

ss. – seguintes;

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

UE – União Europeia;

TIC – Tecnologias de informação e comunicação;

Vol. – Volume.

Resumo: Nas últimas décadas, o mundo do trabalho sofreu profundas alterações desencadeadas pela proliferação das NTIC. A prestação de trabalho deixou de estar diretamente relacionada com a empresa ou estabelecimento profissional, passando a ser possível trabalhar a partir de qualquer lugar, a qualquer hora. Esta aparente flexibilidade e a concepção de que o trabalhador deve estar sempre *ligado*, trouxe consigo várias problemáticas relacionadas com a ultrapassagem das regras relativas aos tempos de trabalho, nascendo, assim, a discussão em torno do direito à desconexão. Temática que, pela sua premência e atualidade, é debatida por empresas, organizações internacionais e, não raras vezes, legislada por vários ordenamentos jurídicos.

Palavras-Chave: direito à desconexão; desconexão profissional; contrato de trabalho; novas tecnologias de informação e comunicação; princípio da conciliação da vida profissional com a vida familiar; tempo de trabalho; tempo de descanso.

Abstract: In the past few decades, the employment world has undergone profound changes triggered by the proliferation of NICTs. The provision of work is no longer directly related to the company or professional establishment, and it is now possible to work from anywhere, anytime. This apparent flexibility and the idea that the worker should always be connected has brought about several problems related to the exceeding of the rules regarding working times, thus giving rise to the discussion about the right to disconnection. A theme that, due to its urgency and topicality, is debated by companies, international organizations, and often legislated by several legal systems.

Keywords: right to disconnection; professional disconnection; employment contract; new information and communication technologies; principle of reconciliation of work and family life; working time; rest time.

Índice

Introdução.....	8
Parte I - O Direito à Desconexão.....	9
1.1 A indústria 4.0 e as novas formas de prestar trabalho	9
1.2. O conceito de direito à desconexão e problemáticas associadas	11
Capítulo II – Articulação do conceito com os preceitos relativos à delimitação entre tempos de trabalho e tempos de descanso.....	16
1. Constituição da República Portuguesa	16
2. Instrumentos Internacionais	18
3. Código do Trabalho	19
Capítulo III – A desconexão profissional na Europa e o caminho percorrido em Portugal	24
1. Olhar sobre o Direito Comparado – Panorama Europeu	24
1.1 O exemplo pioneiro da consagração do direito à desconexão em França	24
1.2 A desconexão profissional na Alemanha.....	25
1.3 A desconexão profissional em Itália.....	27
2. O caminho percorrido no panorama jurídico português.....	29
2.1 Os projetos de lei discutidos na Assembleia da República	29
2.2 O Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021.....	33
Capítulo IV – Da necessidade de consagração, às linhas gerais a consagrar	35
Parte I – A discussão em torno da necessidade de consagração da desconexão profissional no enquadramento legal português.....	35
Parte II - <i>Guidelines</i> a acautelar aquando da regulamentação da desconexão profissional.	39
1.1 Abrangência subjetiva e objetiva da norma.....	39
1.2 O papel determinante da Negociação Coletiva.....	40
1.3 O assédio como consequência do incumprimento	42
1.4 Os contratos em regime de isenção de horário de trabalho	43
1.5 Os contratos em regime de teletrabalho – Baseado num olhar sobre uma atualidade marcada pela necessidade do trabalho à distância.....	46
1.6 O alcance das cláusulas de escape – os casos de “urgência” ou “motivo justificável”	51
Conclusões.....	53
Bibliografia.....	56
Webgrafia	57

Introdução

Vivemos num mundo altamente globalizado. O mundo do trabalho, como parte integrante da vida societária, seguiu esta tendência, tendo vindo a sofrer alterações verdadeiramente estruturais. Não só surgiram outras formas de prestação de trabalho como, inclusivamente, foram criadas novas profissões e novas formas de estar perante o ambiente profissional. Foi neste contexto que nasceu o trabalhador digital, cuja prestação de trabalho deixou de estar dependente de um lugar físico, para passar a estar intimamente ligada à Internet e a instrumentos digitais.

Esta permanente dependência das NTIC trouxe uma maior flexibilidade na prestação de atividade, contudo acarreta também severos riscos, proporcionando uma maior dissipação de fronteiras entre os tempos de trabalho pessoais e profissionais. O trabalhador digital não trabalha só no local de trabalho. Trabalha em casa, em férias, interage em tempo real com a atmosfera profissional, o que absorve o espaço reservado à vida familiar, pessoal, e de lazer. Seja porque receia perder o emprego; porque, de outra forma, vê limitados a eventual progressão na carreira e o reconhecimento do trabalho que desempenha; ou, simplesmente, porque a atmosfera profissional está presente, de forma fácil, rápida e acessível em qualquer lugar, a qualquer hora, o trabalhador da era globalizada não ousa desconectar-se.

Posto isto, a desconexão profissional, que vem reafirmar a importância do restabelecimento dos tempos de descanso e lazer, é por muitos vista como o direito à privacidade do século XXI. Nestes termos, e tendo em conta os números crescentes de patologias motivadas por excesso de trabalho, foram várias as organizações internacionais a alertar para a importância desta temática. Da mesma forma, temos vindo a assistir, nomeadamente nos ordenamentos jurídicos vizinhos, a uma crescente tendência de legislação sobre esta matéria. No mesmo sentido, e reconhecendo que o *overworking* é inimigo da produtividade e da eficiência, também várias empresas intentaram políticas internas de combate a este fenómeno.

Assim, sendo esta uma questão tão premente, deve ser abordada em várias frentes, nomeadamente através do reforço da legislação vigente, que nos propomos, então, a analisar.

Parte I - O Direito à Desconexão

1.1 A indústria 4.0 e as novas formas de prestar trabalho

Nas últimas décadas, temos vindo a assistir a um verdadeiro fenómeno: a revolução digital ou, por outras palavras, a chamada “*indústria 4.0*”. O aparecimento das novas tecnologias de comunicação, o acesso generalizado à internet e os sistemas de tratamento e armazenamento de dados, trouxeram consigo transformações estruturantes. A evolução rápida das novas tecnologias revolucionou o mundo do trabalho, flexibilizou o trabalho à distância, trouxe novas profissões, novos meios e instrumentos de trabalho e novas formas de prestação da atividade profissional.

A prestação de trabalho na era globalizada passou a depender das NTIC e já não se cinge apenas a instrumentos como o computador. O próprio *smartphone* pessoal, através de aplicações como o *WhatsApp* (onde frequentemente são criados grupos de conversa de cariz profissional), ou de consulta de *e-mails*, não se consegue afastar desta tendência, tendo passado a fazer parte do núcleo de instrumentos de que o mundo do trabalho globalizado não prescinde. É, aliás, muito frequente a disponibilização, por parte do empregador, de telemóveis e outros instrumentos digitais portáteis destinados a uso profissional, o que potencia a ideia de que a disponibilidade para responder a solicitações se estende para lá do horário de trabalho.

Passou, assim, a ser um cenário cada vez mais recorrente, e que tende a agravar-se, o trabalhador permanecer conectado ao seu trabalho, mesmo após já ter terminado o seu horário de trabalho.

Este é um problema que só em parte é novo. Sempre existiu uma tendencial sobrevalorização da heterodisponibilidade, que impele o trabalhador a trabalhar para lá do seu horário de trabalho, nomeadamente, sobre a forma de presença física. Todavia, a proliferação da utilização de instrumentos tecnológicos veio agravar gravemente esta tendência.

Como refere CATARINA SARMENTO E CASTRO, o uso de dispositivos móveis inteligentes, de telefones móveis e, de dispositivos móveis eletrónicos, como os *tablets*; o acesso a plataformas digitais nas quais se presta trabalho de forma colaborativa; ou os mecanismos que tornam possível o uso de serviços de localização de instrumentos de

trabalho, contribuem para que não se consiga delimitar com exatidão quais os tempos de descanso e os tempos de trabalho. Pelo contrário, a utilização de tais instrumentos torna difusa a tradicional barreira de tempo e espaço que antes separava o trabalhador, e a sua vida familiar, do seu local e momento de trabalho, encetando-se o controlo antes do início da relação de trabalho e permanecendo mesmo depois de cumprida a jornada diária².

Esta permanente conexão chega a verificar-se, inclusivamente, através da utilização de instrumentos que não são instrumentos de trabalho. Salienta JOÃO LEAL AMADO, que o computador, que há uns anos atrás era o principal instrumento de trabalho, foi substituído pelo “*telemóvel-computador – o smartphone, que, muito marginalmente, ainda serve para as pessoas comunicarem telefonicamente umas com as outras*”³.

Estamos, assim, perante um “*Admirável Mundo Novo do Trabalho*”⁴, em que é cada vez mais frequente que o uso de novas tecnologias esteja intimamente ligado à forma de prestação de trabalho. E, se por um lado, as novas formas de organização do trabalho trouxeram um universo de possibilidades, potenciam a autonomia e a flexibilidade do trabalhador, elas trazem também perigosos e alarmantes retrocessos, no que toca à violação das normas relativas aos limites do tempo de trabalho. Neste sentido, refere TERESA COELHO MOREIRA que “*com esta revolução surge, também, (...) um novo tipo de subordinação reforçada por «um espaço sem distâncias e um tempo sem demoras*”⁵.

É uma verdade incontornável, palpável, e cada vez mais presente – O contrato de trabalho sofre, por consequência do contexto que vivemos, várias mutações em muitas das dimensões que dele fazem parte. Os tempos de trabalho não são exceção.

Simultaneamente, o trabalhador não é o mesmo que era há umas décadas atrás. A evolução tecnológica trouxe novas profissões e relações de trabalho; os meios e o conteúdo da prestação de trabalho evoluíram e, conseqüentemente, a dimensão da proteção dos direitos e deveres que lhe estão inerentes, devem acompanhar esta evolução.

² CATARINA SARMENTO E CASTRO, “*Novas tecnologias e relação laboral - alguns problemas: tratamentos de dados pessoais, novo regulamento geral de protecção de dados e direito à desconexão*” in Revista do CEJ, nº 1, 2018, p. 292.

³ JOÃO LEAL AMADO, “*Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional*” in Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, nº 52, 2018, p. 262.

⁴ Terminologia utilizada por TERESA COELHO MOREIRA em “*O direito à desconexão dos trabalhadores*” in Questões Laborais, Coimbra, nº 49, 2016, p. 10.

⁵ Idem, p. 9.

1.2. O conceito de direito à desconexão e problemáticas associadas

Ao celebrar um contrato de trabalho, o trabalhador disponibiliza uma parte considerável do seu tempo para a prestação da atividade laboral. Assim, durante a sua vigência, o contrato de trabalho baliza, temporalmente, qual o período de tempo em que o trabalhador continua adstrito ao poder de autoridade e direção do empregador, às suas ordens e solicitações.

Neste sentido, refere JOÃO LEAL AMADO, *“Quando celebra um contrato de trabalho, o trabalhador não vende o seu corpo ao empregador. Nem, decerto, a sua alma. Mas talvez se possa dizer que aquele vende o seu tempo rectius, vende parte do seu tempo”*⁶.

A este respeito, cita o Autor, as palavras de FERNANDO PESSOA, sobre o seu patrão Vasques: *“Tenho muitas vezes, inexplicavelmente a hipnose do patrão Vasques. Que me é esse homem, salvo o obstáculo ocasional de ser dono das minhas horas num tempo diurno da minha vida?”*⁷. Ora, sendo esta uma hipérbole sem qualquer carácter jurídico, em muito retrata as duas dimensões temporais que pretendemos ilustrar. De facto, o *“trabalhador tem como que duas vidas, a vida no trabalho e a vida fora do trabalho”*⁸. Na sua vida profissional, encontra-se numa situação de *heterodisponibilidade*. Por outro lado, fora dos limites temporais prescritos no contrato de trabalho, o trabalhador recupera a sua *autodisponibilidade*.

Assim, cumpridos os limites temporais presentes no contrato de trabalho, o trabalhador deixa de estar subordinado ao poder de direção do empregador e volta a recuperar a liberdade e autonomia para escolher dedicar o seu tempo ao que lhe aprouver.

Contudo, no contexto laboral supra descrito, em que a prestação de trabalho tantas vezes se materializa através da utilização das NTIC, é facilitada a prática do trabalho fora das fronteiras do local de trabalho, e de tudo o que ele representa. Seja em regime de teletrabalho ou trabalho à distância, seja ao final do dia de trabalho, já depois de se ter abandonado o local de trabalho, seja, inclusivamente, em dias de descanso ou de férias, a atmosfera profissional vai de encontro ao trabalhador, para qualquer que seja o sítio onde

⁶ JOÃO LEAL AMADO, *“Tempo de trabalho e tempo de vida (...)”*, cit. p. 255.

⁷ Idem.

⁸ Idem, p. 257.

este se encontre, a qualquer hora, à velocidade de tudo o que a internet transporta, *através de um clique*.

O esbatimento das fronteiras geográficas trouxe, assim, o esbatimento das fronteiras temporais, colocou em causa o direito ao descanso entre jornadas de trabalho, e a capacidade de delimitação da fronteira que separa a vida pessoal da vida privada.

Sendo este fenómeno de tal modo frequente e presente na vida profissional do trabalhador da era global, chega a acontecer que o próprio não se aperceba que é alvo de uma verdadeira limitação dos seus direitos.

Neste sentido, JORGE LUIZ SOUTO MAIOR propõe ao trabalhador uma reflexão acerca da postura com que encara a sua dinâmica profissional: “*Quase não respiramos sem o nosso computador? Ele – o computador – está para nós como aquela bombinha está para o asmático? (...) Estamos pressionados pelos “impessoais” relatórios de atividade que, mensalmente, mostram publicamente o que somos no trabalho, sobre o prisma estatístico?*”⁹.

É neste panorama de trabalho fora de horas, justificado, em larga medida, pela generalização de prestação de trabalho através das NTIC, que surge a discussão acerca do direito à desconexão.

Não existindo uma definição legal de direito à desconexão, entende-se como o “*direito à privacidade do século XXI*”¹⁰. Ou, por outras palavras, como a faculdade que os trabalhadores têm de desligar dispositivos digitais fora do horário de trabalho, por fim a garantir o direito ao descanso e à conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal.

Este tipo de comportamentos acarta consigo grandes riscos. O relatório da OIT e Eurofound “*Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*”¹¹, retrata, precisamente, os perigos que a híper conectividade acarreta. Em primeiro lugar, é apontada a degradação das relações pessoais e familiares. Refere-se, a este respeito, que as NTIC trouxeram situações de sobreposição e de conflito entre trabalho e vida privada ou familiar. Acrescenta-se, também, que as NTIC tendem a agravar o aumento de horas trabalhadas, e a sensação de responsabilidade perante o trabalho. Por fim, é assinalado

⁹ JORGE LUIZ SOUTO MAIOR, “*Do direito à desconexão do trabalho*” in Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, nº 23, 2003, p. 312.

¹⁰ T. COELHO MOREIRA em “*O direito à desconexão (...)*” cit. p. 10.

¹¹ Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work>.

um outro ponto relevante: as modalidades de trabalho que se socorrem das NTIC, estão associadas a fatores de risco psicossociais. A intensidade do trabalho, e as horas suplementares prestadas, degeneram em altos graus de stress e ansiedade, em problemas de sono e, em último caso, em *burnout*.

Apesar de sentir tão graves consequências, o trabalhador digital não ousa desconectar-se, pelo que importa perceber as razões que nos trazem a este fenómeno. Um estudo realizado pela consultora Michael Page, em 2018, demonstrava que a disponibilidade fora do horário de trabalho dos trabalhadores portugueses inquiridos se deve, essencialmente, a dois fatores. Uma parte, refere o receio de que, não o fazendo, tal acarrete desvalorização profissional. Não obstante, a maioria afirma ter “*responsabilidades que os obrigam a estar contactáveis*”¹². Ora, depreende-se, assim, que existem duas razões de peso para que os trabalhadores não se desliguem do trabalho, mesmo após ter sido cumprida a jornada diária de trabalho. Por um lado, a ideia de que o trabalhador que se desconecte é visto como um trabalhador ausente, que não “*veste a camisola*”, ou que não cumpre os objetivos da empresa em que está inserido. Por outro, surge também, o lugar-comum de que não continuar conectado à atmosfera profissional, é incumprir com as responsabilidades de um mundo globalizado sem fronteiras de tempo e espaço, em que tudo é urgente e necessário.

Como tão bem refere TERESA COELHO MOREIRA, “*(...) hoje em dia os trabalhadores são muitas vezes avaliados pelos resultados que apresentam e não pelo trabalho que realizam, o que pode originar a sua intensificação, bem como dos tempos de trabalho*”¹³.

A este propósito, acrescenta JEAN EMMANUEL RAY que se vive uma “*servidão voluntária*”¹⁴, na medida em que, na maior parte das vezes, não há ordem expressa do empregador para que o trabalhador continue a trabalhar depois de cumprido o horário de trabalho. Contudo, há uma interiorização da ideia de urgência, de necessidade de cumprimento de objetivos, de tal forma automatizada, que é já o próprio trabalhador, voluntariamente, a prescindir das suas horas de descanso e lazer.

¹² BOA, nº 24, 2019, disponível em: https://portal.oa.pt/media/130361/boletim_ordem-dos-advogados_setembro_2019.pdf

¹³ TERESA COELHO MOREIRA em “*O direito à desconexão (...)*” cit. p. 10.

¹⁴ J. EMMANUEL RAY e J. BOUCHET, “*Vie professionnelle, vie professionnelle et TIC*”, in *Droit Social*, nº 1, 2010, p. 46.

Neste contexto, em que o trabalhador trabalha significativamente mais horas do que aquelas que estão definidas como sendo o seu horário de trabalho, “*a contabilização de tempos de trabalho não passa de uma mistificação, uma vez que o empregador só terá de pagar horas suplementares se tiver expressamente dado ordens para tal*” ou se “*o trabalho tiver sido prestado com o seu conhecimento implícito ou explícito e sem a sua oposição*”¹⁵.

É este o entendimento do STJ que, no Acórdão de 6 de fevereiro de 2008, propugna que quando o trabalhador “*não alega e nem prova*” que as horas suplementares foram prestadas “*por determinação prévia e expressa do empregador*” ou, alternativamente, que este não se opôs à prestação das mesmas, não podem dar-se por verificados os “*pressupostos legais da remuneração do trabalho suplementar*”¹⁶.

Ora, parece, que esta interpretação, deixa de conseguir servir ao trabalhador da era globalizada. A este respeito, refere TERESA COELHO MOREIRA, que ao passo que “*a carga de trabalho de Taylor e Ford era facilmente ponderada, a carga informacional e cognitiva*” do trabalhador digital “*é bem mais difícil de calcular*”¹⁷. De facto, à época do trabalhador industrial, e uma vez que a prestação de trabalho estava intimamente relacionada com o local de trabalho, e que terminada a jornada o trabalhador abandonava este local, era possível contabilizar e garantir com mais clareza o respeito e cumprimento dos tempos de trabalho e tempos de lazer.

Apesar de esta ser uma temática relativamente recente e ainda pouco discutida nos tribunais portugueses, estes foram já chamados a pronunciar-se sobre situações relacionadas com a desconexão profissional. Vejamos, o caso em que foi apreciada a validade de um contrato de trabalho, em que o trabalhador permaneceu disponível 24 horas por dia, 6 dias por semana, ao longo de 3 anos. Decidiu o TRP, que o contrato de trabalho violou várias disposições, nomeadamente “*no que reportava ao descanso diário de 11 horas (...), pode-se dizer que se passou da “escravatura da senzala” dos séculos XVI a IX, para “a escravatura electrónica” do século XXI (...)*”¹⁸. Todavia, o STJ veio revogar a decisão recorrida, referindo que os períodos de disponibilidade para trabalhar, mesmo quando se estendam por 24 horas, diariamente, de forma generalizada, não são

¹⁵ TERESA COELHO MOREIRA em “*O direito à desconexão (...)*” cit. p. 14.

¹⁶ Disponível em: www.dgsi.pt (apud. TERESA COELHO MOREIRA em “*O direito à desconexão (...)*” cit. p. 14.)

¹⁷ TERESA COELHO MOREIRA em “*O direito à desconexão (...)*” cit. p. 15.

¹⁸ Processo nº 2066/15.0T8PNF.P1 (DOMINGOS MORAIS), disponível em: www.dgsi.pt

tempo de trabalho, e que “*para aferir se ocorreu violação do direito do A. ao descanso, necessário seria saber se e quando foram excedidos os períodos estabelecidos no referido art. 203º, nº 1 do CT*”¹⁹.

De facto, e pese embora discordarmos da tomada de decisão do STJ, nos dias que correm, registar e controlar as horas de trabalho torna-se uma tarefa difícil, quando através da conexão permanente potenciada pelo uso de *tablets*, computadores e *smartphones*, às 40 horas prestadas no local de trabalho, facilmente são adicionadas outras tantas prestadas em casa ou noutra qualquer local.

Colocam-se, então, várias perguntas: Como balizar os tempos de trabalho? Como contabilizá-los e remunerá-los?

¹⁹ Processo nº 2066/15.0T8PNF.P1.S1 (RIBEIRO CARDOSO), disponível em: www.dgsi.pt

Capítulo II – Articulação do conceito com os preceitos relativos à delimitação entre tempos de trabalho e tempos de descanso

1. Constituição da República Portuguesa

Dada a importância que assume a organização e limitação dos tempos de trabalho, esta é uma matéria consagrada constitucionalmente no art. 59.º da CRP com a epígrafe “*Direitos dos Trabalhadores*”.

Em primeiro lugar, estabelece a al. b), do n.º 1, do art. 59.º, que o trabalhador tem direito à “*organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar*”. No mesmo sentido, estabelece a al. d), o direito “*Ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas*”. Por outro lado, estabelece o n.º 2 do mesmo art., na al. b), “*que incumbe ao Estado assegurar (...) a fixação, a nível nacional, dos limites da duração do trabalho*”.

Assim, enquanto o n.º 1 deste art. reconhece direitos dirigidos aos trabalhadores contra as entidades empregadoras e contra o Estado, o n.º 2 dispõe um “*conjunto de tarefas dirigidas ao Estado (desde logo, ao legislador)*”²⁰.

Desta forma, consagra, primeiramente, o direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, que pressupõe que o trabalho nunca possa ser prestado em condições contrárias à dignidade humana ou impeditivas da conciliação da atividade profissional com a vida familiar. Na mesma esteira, estabelece o direito ao repouso e os direitos com ele conexados, materializado através da fixação do direito a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias pagas, assegurando a não contaminação da vida privada pela vida profissional.

A al. d), do n.º 1, do art. 59.º, vem, então, concretizar a al. b) do mesmo número, na medida em que só é possível proporcionar a realização pessoal do empregador e assegurar uma efetiva conciliação da esfera profissional com a vida familiar, se forem

²⁰ GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, “*Constituição da República Portuguesa Anotada*”, 3.ª edição, 1993, p. 320.

cumpridos limites máximos da jornada de trabalho, assegurando o descanso semanal e possibilitando que o trabalhador se dedique aos lazeres, família e interesses.

Ora, é neste sentido que a doutrina concorda em afirmar que o direito à desconexão está constitucionalmente consagrado²¹.

De facto, o direito à desconexão parte do mesmo desígnio que o direito à conciliação da vida profissional com a vida privada, na medida em que visa o controlo e a garantia do cumprimento dos limites impostos à heterodisponibilidade, e a tutela da saúde e do bem-estar pessoal e familiar do trabalhador. Desta forma, talvez possamos dizer que o direito à desconexão tem como desígnio a efetivação dos valores defendidos pelas alíneas b) e d), do n.º 1, do art. 59.º, redirecionando este controlo para os novos perigos a que o Princípio da Conciliação é sujeito.

Conforme foi já supramencionado, à época do trabalhador industrial, assegurar o respeito pelo Princípio da Conciliação afigurava-se uma tarefa bastante mais facilitada. Nos dias que correm, já não será tanto assim. À tradicional valorização da heterodisponibilidade, e à ideia de que o cumprimento do horário de trabalho acarreta desvalorização profissional, veio, ainda, juntar-se o esbatimento das fronteiras temporais e físicas potencializado pelas NTIC, que trouxe a possibilidade da prestação de trabalho a qualquer hora, em qualquer local, através do acesso à internet ou a um *smartphone*.

Neste sentido, refere DAVID CARVALHO MARTINS, “*o horário de trabalho foi criado para prevenir os abusos e assegurar o direito a desfrutar de tempos livres, de descanso e de ócio. Assim, como contrapartida da flexibilidade devem ser promovidos instrumentos legais, convencionais, ou tecnológicos que evitem a pressão ou o stress e assegurem o objetivo prosseguido: a conciliação dos papéis*”²².

Posto isto, tendo em conta o panorama atual, em que a revolução digital vem trazer uma maior flexibilidade quanto à organização dos tempos de trabalho e potenciar violações aos limites impostos pela CRP, o direito à desconexão vem reafirmar os valores inerentes ao Princípio da Conciliação, dos quais parte, trazendo-lhe novas roupagens e novos mecanismos de defesa.

²¹ Aspeto a que retomaremos, com maior profundidade, no Capítulo IV.

²² DAVID CARVALHO MARTINS, “*Conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal*”, in *A igualdade nas relações de trabalho - Estudos APODIT 5*, TERESA COELHO MOREIRA [et. al], 1ª ed., AAFDL, 2019, p. 104.

No nosso entender, o direito à desconexão surge, então, como uma ramificação do Princípio da Conciliação, reiterando os valores por este consagrados perante a nova dinâmica e os novos perigos do mundo do trabalho atual.

2. Instrumentos Internacionais

A noção de tempo de trabalho é um tema discutido, desde logo, em instâncias e organismos internacionais.

A OIT trata a matéria em várias convenções. Destas, destacam-se as Convenções n.º 1, sobre Duração do Trabalho na Indústria (1919), e n.º 30, sobre Duração de Trabalho no Comércio e Serviços (1930). De salientar a Convenção n.º 30, que estabelece o princípio da semana de 40 horas de trabalho e define tempo de trabalho no art. 2.º, como aquele em que o trabalhador está à disposição do empregador, excluindo os tempos de descanso em que essa disponibilidade não se verifica.

A Carta Social Europeia (1996), tratado do Conselho da Europa de que Portugal é Estado Membro e, por isso, signatário, dispõe no artigo 2.º, n.º 1, que deve ser fixada “*uma duração razoável ao trabalho diário e semanal, devendo a semana de trabalho ser progressivamente reduzida, tanto quanto o aumento da produtividade e os outros fatores em jogo o permitam*”.

No plano da UE, existem vários textos a apontar. Desde logo, a Carta dos Direitos Fundamentais da UE (2000), aplicável aos Estados Membros, instituições, órgãos e organismos da UE, estabelece no art. 31.º, n.º 2, que “*Todos os trabalhadores têm direito a uma limitação da duração máxima do trabalho e a períodos de descanso diário e semanal (...)*”.

A Diretiva (UE) 2003/88/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, como sejam os períodos de descanso diário, pausas, descanso semanal, tempo máximo de trabalho semanal e férias anuais, define, no art. 2.º, como tempo de trabalho o período em que o “*trabalhador está a trabalhar ou se encontra à disposição da entidade patronal e no exercício da atividade ou das suas funções, de acordo com a legislação e/ou prática nacional*”, e como tempo de descanso “*qualquer período que não seja tempo de trabalho*”.

De referir, também, a Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores, que reconhece a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar como “*um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores*” devido ao “*aumento da prevalência de horários de trabalho alargados*”. Tem em vista a mitigação dos problemas associados à conciliação da vida profissional com a vida familiar, e deve ser implementada pelos Estados-Membros no prazo de três anos.

Por último, em janeiro de 2021, o Parlamento Europeu elaborou uma Proposta de Resolução endereçada à Comissão, que contém recomendações sobre o direito a desligar (2019/2181(INL)), visando a criação de um diploma acerca da matéria. Assim, nos artigos 3.º e 4.º, estabelece que os Estados Membros devem tomar as “*medidas necessárias para fornecer aos trabalhadores os meios para exercerem o seu direito a desligar*”, devendo, para o efeito, ser estabelecidas “*disposições pormenorizadas, após consulta dos parceiros sociais*”. Ressalva, ainda, que o trabalhador que se desconecte não pode, de forma alguma, ser por isso tratado desfavoravelmente.

3. Código do Trabalho

O CT, vem concretizar as regras constitucionais acima descritas, disciplinando os tempos de trabalho e de descanso, e os limites máximos do período normal de trabalho.

Antes do início da vigência do CT, tinham já sido dados importantes passos na regulamentação legal da duração dos tempos de trabalho, cujos princípios basilares ainda hoje se mantêm.

A este respeito, cabe referir a Lei de 23.03.1891, que estabeleceu o período de trabalho de 8 horas para os manipuladores de tabaco, e o Decreto de 03.08.1907, que fixou a obrigatoriedade do descanso semanal. Mais tarde, após a proclamação da República, foi fixada a jornada diária de trabalho em 8 horas diárias e 40 semanais para os trabalhadores do comércio e indústria, pelo Decreto Lei nº 5516, de 10.05.1919²³.

²³ JOÃO ZENHA MARTINS, “*Tempo de Trabalho e tempo de repouso: qualificação e delimitação de conceitos*”, in Tempos de Trabalho e tempos de não Trabalho: O Regime Nacional do Tempo de Trabalho

A LCT, aprovada pelo Decreto Lei n.º 49408, de 24 de novembro de 1969, por seu turno, previa o respeito pelos limites máximos ao período normal de trabalho, regulados em disposição especial. Estipulava, ainda, que o trabalho suplementar estava vedado aos casos em que a lei o permitisse, podendo o trabalhador ser dispensado quando invocasse motivos atendíveis. Por outro lado, estabelecia o direito a um dia de descanso semanal e a férias.

Com a entrada em vigor do CT, a matéria e organização do tempo de trabalho passou a ser regulada de forma mais pormenorizada, desde logo, em secção própria – atualmente, a secção II, do Capítulo II do diploma.

Primeiramente, no art. 197.º, n.º 1, define-se como tempo de trabalho o tempo em que se exerce a atividade, o tempo em que se permanece adstrito à realização da mesma, e as interrupções e intervalos dispostos no n.º 2 do mesmo art..

Assim, e como refere LUÍS MIGUEL MONTEIRO, o conceito de tempo de trabalho é construído “*pela combinação de três critérios: o do tempo em que efetivamente se realiza a prestação, o da disponibilidade para o efeito e o da interrupção da prestação normativamente assimilada às anteriores*”²⁴.

Desta forma, o art. 197.º, n.º 1, versa, assim, o tempo de heterodisponibilidade do trabalhador, considerando como tempo de trabalho, tanto os períodos em que existe vinculação à prestação da atividade, como os períodos de inatividade, descritos no n.º 2. O tempo de trabalho, conforme é preceituado nos termos do n.º 1, divide-se, por um lado, entre o tempo em que é, de facto, prestada a atividade e, por outro, entre o tempo em que o trabalhador se encontra à disposição do empregador, devendo responder às suas solicitações, como acontece, nomeadamente, nos “regimes de prevenção”²⁵²⁶.

à luz do Direito Europeu e Internacional - Estudos APODIT 4, TERESA COELHO MOREIRA [et. al], Reimpressão, AAFDL, 2018, p. 29.

²⁴ LUÍS MIGUEL MONTEIRO, “*Código do Trabalho Anotado*”, PEDRO ROMANO MARTINEZ [et al], 13ª ed., Almedina, 2020, p. 1.

²⁵ MENEZES LEITÃO, “*Direito do Trabalho*”, 3.ª ed., Almedina, 2012, p. 251.

²⁶ Quanto à disponibilidade para trabalhar, a doutrina divide-se na sua qualificação como tempo de trabalho ou tempo de descanso. Um segmento da doutrina de que é parte LUÍS MENEZES LEITÃO, defende que o trabalhador pode estar ausente do local de trabalho durante este período, desde que se mantenha acessível, considerando este hiato como tempo de trabalho (cfr. Menezes Leitão, “Direito (...)”, cit., p. 251. Por seu turno, refere LUÍS MIGUEL MONTEIRO que “*não são havidos como tempo de trabalho os períodos de acessibilidade, localização ou prevenção em que, embora contactável a todo o momento, o trabalhador não é obrigado a permanecer num determinado local*”, uma vez que, neste caso, o trabalhador recupera a sua autodisponibilidade. Só assim não será em situações muito específicas, por exemplo, quando exista o “*dever de acorrer ao local de trabalho em oito minutos*”, pelo facto de tal dever impedir o trabalhador de

Por outro lado, o art. 199.º ocupa-se do conceito de tempo do descanso, definindo-o negativamente, como o período que “*não seja tempo de trabalho*”. Assim, “*no sentido jurídico subjacente a esta norma, descanso é sinonimo de não trabalho, pelo que não coincide necessariamente com a ideia de repouso ou de descanso em termos físicos*”²⁷.

Posto isto, são tidos como tempo de descanso todos os períodos que não possam ser enquadrados no art. 197.º, o que justifica, nomeadamente, que o tempo de deslocação entre o domicílio e o local de trabalho não constitua tempo de trabalho²⁸.

O art. 198.º versa o período normal de trabalho, que corresponde à duração convencional da prestação de trabalho, ou seja, ao número de horas por dia e por semana em que o trabalhador está à disposição do empregador. Desta forma, acrescenta FRANCISCO LIBERAL FERNANDES que “*o período normal de trabalho delimita assim o âmbito temporal da obrigação de trabalhar, o que significa que toda a atividade laboral que exceda o limite convencional tem carácter excepcional*”²⁹. O período normal de trabalho tem, assim, uma função delimitadora, definindo, ao certo, ao dia e à semana, quais os limites à heterodisponibilidade do trabalhador. Desta forma, a atividade prestada fora do limite convencional tem carácter excepcional, e só pode ser prestada quando exista previsão legal que o legitime.

Posto isto, verifica-se que o período normal de trabalho desempenha também um papel crucial na determinação de vários aspetos centrais ao contrato de trabalho, nomeadamente da retribuição a receber, que se estabelece tendo por referência as horas trabalhadas. Por outro lado, delimita outros elementos de natureza patrimonial, dado que, toda a atividade que aconteça fora do limite acordado tem carácter excepcional, só pode ser prestada quando a lei permita, e deve ser, conseqüentemente, remunerada como tal. Tem, ainda, repercussões na organização da vida pessoal e familiar do trabalhador, que estrutura os

dedicar o tempo correspondente à satisfação dos seus interesses pessoais (cfr. LUÍS MIGUEL MONTEIRO, anotação ao art. 197º, “*Código (...)*”, cit., p. 2). Em nosso entender, o tempo de prevenção deve ser considerado como tempo de trabalho uma vez que, estando o trabalhador obrigado a responder a solicitações e a aceitar ingerências profissionais em tempo de lazer e descanso, continua sujeito ao poder de direção do empregador, pelo que não recupera, totalmente, a autodisponibilidade que é característica dos tempos de descanso.

²⁷ LUÍS MIGUEL MONTEIRO, anotação ao art. 197º, “*Código (...)*”, cit., p. 4.

²⁸ LUÍS MIGUEL MONTEIRO, anotação ao art. 197º, “*Código (...)*”, cit., p. 3.

²⁹ FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, “*Trabalho e o Tempo: Comentário ao Código do Trabalho*”, Universidade do Porto, Reitoria, 2018, p. 99.

seus compromissos pessoais, familiares e de lazer com base no tempo de autodisponibilidade que o contrato de trabalho circunscreve³⁰.

Por sua vez, o art. 200.º, regula o horário de trabalho. Ora, o horário de trabalho está diretamente relacionado com o período normal de trabalho, distribuindo-o, “*por cada dia de trabalho e ao longo da semana*”³¹, tal como estabelece o nº 2 do art. 200.º. Desta forma, o horário de trabalho tem também uma função delimitadora, definindo “*as horas em cada dia, e os dias em cada semana, em que o empregador pode exigir o cumprimento da prestação e em que o trabalhador está obrigado a realizá-la*”³². O horário de trabalho permite, assim, ao trabalhador organizar, com previsibilidade, quais as horas por dia e por semana, que pode dedicar aos seus interesses e lazeres e quais as que, por outro lado, está sujeito ao poder de direção e supervisão do empregador, devendo responder às suas solicitações.

De extrema importância é, ainda, o preceituado no art. 203.º, que regula os limites máximos do período normal de trabalho. Esta norma é uma concretização do preceituado constitucionalmente, designadamente no que toca ao art. 57.º, nº1, al. b), que dispõe que o trabalhador tem direito à fixação do “*limite máximo da jornada de trabalho*” que, nos termos da al. b), do nº 2, “*incumbe ao Estado assegurar*”. Assim, o período normal de trabalho convencionado pelas partes ou por convenção coletiva, não pode exceder as oito horas diárias e quarenta horas semanais³³, considerando-se, as cláusulas que comportem período normal de trabalho superior, nulas, por serem contrárias à lei.

O art. 213.º, por seu turno, também diretamente relacionado com o art. 59.º, nº1 b) e d) da CRP, regula a matéria referente ao intervalo de descanso. Assim, consagrando a obrigação de interrupção da jornada diária de trabalho, determina-se o cumprimento de um intervalo não inferior a uma hora nem superior a duas, não devendo ser prestadas mais do que cinco horas de trabalho seguidas. No mesmo sentido, o art. 214.º determina que deve ser assegurado um período de, pelo menos, onze horas entre duas jornadas diárias de trabalho (disposição que é imperativamente aplicável a todas as modalidades de organização do tempo de trabalho).

³⁰ FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, “*Trabalho (...)*” *cit.*, p. 99

³¹ *Idem.*, p. 113.

³² *Idem.*

³³ Exceto nos casos excecionalmente consagrados na lei.

Posto isto, conclui-se que o CT acautela, através da articulação de várias normas, os limites à heterodisponibilidade do trabalhador, pela definição do período normal de trabalho, transposto no respetivo horário de trabalho; pela fixação e limitação dos tempos de trabalho, sujeitando-os ao limite máximo de oito horas diárias e quarenta semanais e, ainda, pela imposição de períodos mínimos de descanso³⁴.

De maneira que, fora dos limites impostos pelo horário de trabalho, o trabalhador recupera a sua autodisponibilidade, deixando de estar sujeito ao poder de direção do empregador. Quer isto dizer que, no hiato temporal em que o trabalhador se encontra a usufruir do seu tempo de descanso, não tem qualquer obrigação de responder às solicitações do empregador, desígnio que, conforme foi supra abordado, está subjacente ao direito à desconexão.

Desta forma, constata-se que é garantido ao trabalhador, conforme dispõe a CRP, “*o direito ao repouso, a garantia de uma vida pessoal e familiar condigna, assim como o interesse da produtividade do empregador*”.

³⁴ Para além do regime quanto aos tempos de trabalho, são ainda de salientar várias outras normas do CT que se relacionam com a matéria, como o art. 127.º, que preceitua que “*O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.*”

Capítulo III – A desconexão profissional na Europa e o caminho percorrido em Portugal

1. Olhar sobre o Direito Comparado – Panorama Europeu

1.1 O exemplo pioneiro da consagração do direito à desconexão em França

Em setembro de 2015, foi apresentado o “Metling Rapport”³⁵ que, debruçado sobre os perigos da infobesidade no panorama laboral, serviu de gatilho à criação do documento cimeiro na abordagem do direito à desconexão, a famosa Lei “El Kohmri”, de 2016. Assim, através da Lei nº 2016-1088, o *Code du Travail* passou a consagrar, no art. L2242-17, que na falta de regulamentação coletiva sobre a matéria, é da responsabilidade do empregador, depois de ouvido o conselho social e económico, a elaboração de uma carta donde constem os mecanismos de controlo e regulação da utilização dos instrumentos digitais a implementar, para garantir o respeito pelo cumprimento dos períodos de repouso “*por parte dos colaboradores, quadros dirigentes e gerentes*”. Contudo, nos termos do art. L2242-8, tais disposições só se aplicam às empresas com mais de 50 trabalhadores. Caso não exista acordo, o empregador está sujeito a uma multa ou à execução de um “plano de ação”, conforme preceitua o art. L2242-8.

Ora, apesar de ser de saudar todo o caminho percorrido, não só quanto à efetiva consagração, mas também no que toca à sensibilização para o assunto, em que os franceses foram pioneiros, a Lei “El Kohmri” está longe de ser capaz de cumprir o seu propósito. Primeiramente, deixa em aberto um aspeto determinante: em caso de frustração de acordo quanto às regras a aplicar, e mesmo havendo um dever de consulta do conselho social e económico, em última instância, a definição de um direito que assiste ao trabalhador, está nas mãos do poder de direção do empregador³⁶.

Por outro lado, questiona LEROUGE LOÏC, “*quid des entreprises plus petites?*”³⁷, referindo-se àquela que tem sido uma das mais recorrentes críticas ao diploma francês,

³⁵ Relatório disponível em: <https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/154000646.pdf>

³⁶ FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, “NTIC e o direito à desconexão” in *Questões Laborais*, Coimbra, nº 50, 2017, p. 17.

³⁷ “*Le droit à la déconnexion ”à la française*”, disponível em: <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01508793/document>

que deixa desprotegidos os trabalhadores inseridos em empresas com menos de 50 trabalhadores.

JEAN EMMANUEL RAY tece, ainda, críticas quanto ao valor legal da carta. Refere que “*se enumera proibições e prevê sanções, constitui um acréscimo ao regulamento interno*”. Contudo refere que, esta possa ter “*pouco alcance legal*”³⁸.

Todavia, consideramos que é de louvar o reconhecimento de que deve ser a própria empresa ou setor, dada a natureza da sua atividade e o seu modo de organização, a definir quais são os métodos escolhidos para efetivar a prática da desconexão³⁹. É, ainda, de enaltecer, o facto de se ter incluído no âmbito subjetivo da norma, não só o empregador, mas os vários sujeitos que fazem parte do ambiente profissional, uma vez que uma grande parte das solicitações pode vir de colegas ou superiores hierárquicos⁴⁰.

1.2 A desconexão profissional na Alemanha

No ordenamento jurídico alemão, a desconexão profissional é também um tema discutido, sendo a abordagem feita, maioritariamente, em sede de contratação coletiva.

Neste sentido, várias empresas largamente reconhecidas implementaram medidas, em sede de acordos de empresa, para controlar a utilização dos dispositivos tecnológicos fora do horário de trabalho, não só para cumprir os tempos de descanso e repouso dos trabalhadores, mas também porque constataram que tais práticas promovem uma melhor organização e gestão do trabalho.

³⁸ “Jean-Emmanuel Ray, Professeur à l’Université Paris I-Sorbonne: “*La négociation sur le droit à la déconnexion doit porter sur les effets de la digitalisation sur l’entreprise*”, disponível em: <https://www.actualitesdudroit.fr/browse/social/irp-et-relations-collectives/3609/jean-emmanuel-ray-professeur-a-l-universite-paris-i-sorbonne-la-negociation-sur-le-droit-a-la-deconnexion-doit-porter-sur-les-effets-de-la-digitalisation-sur-l-entreprise>

³⁹ “Direito à Desconexão - O Impacto das Novas Tecnologias no Direito do Trabalho”, p. 34, disponível em: https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/28676/1/MariaSousa_Disserta%C3%A7%C3%A3o.pdf

⁴⁰ “Algumas considerações em torno do direito à desconexão e da necessidade de regulamentação do mesmo no ordenamento jurídico português”, p. 29, disponível em: <https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/28202/1/Algumas%20considera%C3%A7%C3%B5es%20em%20torno%20do%20direito%20%C3%A0%20desconex%C3%A3o%20e%20da%20necessidade%20de%20regulamenta%C3%A7%C3%A3o%20do%20mesmo%20no%20ordenamento%20jur%C3%ADdic~1.pdf>

Para o efeito, a Volkswagen estabeleceu um acordo de empresa em que é definido que entre as 18h15 e as 7h, ocorre um “*shut down*” dos servidores da empresa, bloqueando aos trabalhadores práticas como a troca de e-mails profissionais fora de horas⁴¹. A BMW, por outro lado, implementou em 2014 uma lógica de trabalho flexível, possibilitando aos trabalhadores que uma parte do seu horário de trabalho seja prestado em regime de teletrabalho em tempo e lugar definidos pelo trabalhador⁴². Também a BOSCH assinou um acordo de empresa, permitindo ao trabalhador flexibilizar os seus horários de trabalho, e dividir a prestação do seu trabalho entre trabalho presencial e à distância⁴³.

Tal como estes, vários exemplos se seguiram, generalizando-se a regulamentação da prestação laboral à distância (“*vernezte Mobilarbeit*”) em sede de contratação coletiva⁴⁴. Contudo, e conforme temos vindo a observar, a flexibilidade na prestação de trabalho, apesar de aumentar a autonomia do trabalhador no estabelecimento dos seus horários de trabalho, acarreta riscos, como o prolongamento da jornada diária de trabalho.

Neste contexto, refere a doutrina alemã, nomeadamente WOLFGANG DÄUBLER, que esta modalidade de trabalho flexibilizado só pode trazer benefícios, tanto ao nível do cumprimento dos tempos de trabalho e de lazer, como ao nível do aumento da produtividade e organização internas, se forem estabelecidos mecanismos de controlo que assegurem o cumprimento dos limites fixados para a jornada diária de trabalho. Assim, deve a contratação coletiva definir critérios e limites, nomeadamente quanto à proibição expressa de trabalho durante os dias fixados como dias de descanso ou de férias e à definição de trabalho suplementar e respetivo regime jurídico⁴⁵.

No mesmo sentido, acrescentam GERLINDE VOGL, e GERD NIES, que os “*trabalhadores móveis devem ser informados de forma exaustiva sobre os perigos do*

⁴¹ Acordo disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/publication/wcms_615487.pdf

⁴² Idem.

⁴³ Idem.

⁴⁴ “*Algumas considerações em torno do direito à desconexão (...)*” cit., p. 32, disponível em: <https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/28202/1/Algumas%20considera%C3%A7%C3%B5es%20em%20torno%20do%20direito%20%C3%A0%20desconex%C3%A3o%20e%20da%20necessidade%20de%20regulamenta%C3%A7%C3%A3o%20do%20mesmo%20no%20ordenamento%20jur%C3%ADdic~1.pdf>

⁴⁵ “*Entgrenzung Der Arbeit – Ein Problem Des Arbeitsrechts?*”, disponível em: www.jstor.org/stable/24638404

trabalho móvel”. Alertando, assim que não obstante a flexibilidade de horário, é imperativo que sejam observados os tempos de descanso do trabalhador⁴⁶.

1.3 A desconexão profissional em Itália

No ordenamento jurídico italiano a discussão em torno da desconexão profissional foi inaugurada em maio de 2017, com a discussão do projeto de lei nº 2233-B⁴⁷ que, consagrava a possibilidade de a atividade laboral ser prestada *“parte dentro das instalações da empresa e parte fora sem cargo fixo”*, ressaltando que esta deve ocorrer *“dentro dos limites da duração máxima das horas de trabalho diárias e semanais, decorrentes da lei e da negociação coletiva”*.

Desta forma, abriam-se portas, mediante acordo com o empregador, à implementação da modalidade de prestação de trabalho denominada de *“smart work”*, ou *“lavoro agile”*⁴⁸, que valoriza a autonomia e flexibilização do trabalhador, possibilitando que, quanto a uma parte das horas a trabalhar, seja este a escolher onde e quando as prefere cumprir.

Em junho de 2017, o projeto de lei foi consagrado pela Lei nº 81/2017, embora com algumas alterações. Determina, ainda, que o empregador e trabalhador devem acordar quais são os tempos de repouso e quais as *“medidas técnicas e organizativas necessárias para garantir a desconexão do trabalhador dos seus instrumentos tecnológicos de trabalho”*, delegando nas partes os métodos necessários à efetivação da desconexão.

Assim, conforme refere TOFFOLETTO DE LUCA TAMAJO E SOCI, o acordo deve definir *“a indicação dos períodos de descanso do funcionário, os cuidados para garantir o direito à desconexão e qualquer conduta que possa acarretar em sanções disciplinares”*.

ANGELO QUARTO salienta a importância de uma efetiva desconexão e os riscos desta modalidade de trabalho, como *“a potencialização de síndromes de burnout e de uma*

⁴⁶ *“Mobile Arbeit – Betriebs und Dienstvereinbarungen”*, disponível em: https://www.boeckler.de/pdf/mbf_bvd_mobile_arbeit.pdf

⁴⁷ Projeto de lei disponível em: http://www.senato.it/japp/bgt/showdoc/17/DDLPRES/0/1008527/index.html?part=ddlpres_ddlpres1-articolato_articolato1

⁴⁸ Cujas tradução mais literal seria *“trabalho ágil”*.

sensação de solidão”⁴⁹, referindo ser necessária uma mudança da cultura laboral vigente. FREDERICA GETILLI, refere que esta modalidade de trabalho tem como principais benefícios o “*aumento da competitividade e produtividade*”, pelas “*condições de trabalho que permitem a otimização e planeamento dos dias de trabalho, e a redução do absentismo*”⁵⁰.

⁴⁹ “*Italy: Smart Working Beyond the COVID-19 Emergency*” , disponível em: <https://knowledge.leglobal.org/corona/country/italy/italy-smart-working-beyond-the-covid-19-emergency-the-challenge-is-to-change-the-mentality/>

⁵⁰“*Italy: Smart Working - agile, performing and increasing*”, disponível em: <https://www.warwicklegal.com/news/326/italy-smart-working-agile-performing-and-increasing>

2. O caminho percorrido no panorama jurídico português

2.1 Os projetos de lei discutidos na Assembleia da República

Em 2017, o legislador português deu o primeiro passo no caminho do reconhecimento expresso da desconexão profissional, tendo sido discutidos na AR, projetos de lei e projetos de resolução apresentados por seis dos partidos com assento parlamentar à época.

Em maio de 2021, face aos “*atropelos*” aos direitos dos trabalhadores registados em época de pandemia (nomeadamente quanto aos tempos de trabalho e de descanso) e à necessidade de regulamentação do teletrabalho, a temática da desconexão voltou a estar na agenda da AR. Assim, cabe mencionar a discussão conjunta que teve lugar dia 05 de maio de 2021, em que foram discutidos três projetos de lei que expressamente consagram a desconexão profissional.

O primeiro deles, o Projeto de Lei n.º 535/XIV/1.^a, de setembro de 2020⁵¹, apresentado pelo PAN, traz consigo vários aspetos a considerar.

Primeiramente, propõe que a redação do art. 199.º do CT seja alargada. Nos termos do art. 199.º, n.º 3 deste projeto de lei, deve ser garantido ao trabalhador o direito a fruir dos períodos de descanso, sem que seja perturbado “*designadamente e sem dependência do meio que lhe subjaz, a tomar conhecimento ou responder a estímulos de natureza profissional que sejam promovidos ou proporcionados pela entidade empregadora*”. Assim, limita ingerências profissionais em tempo de descanso e consagra, através do termo “*designadamente*” uma cláusula aberta onde cabem todos os meios, tecnológicos ou não, pelos quais essas ingerências cheguem ao trabalhador.

Por outro lado, vai mais longe, e propõe, ainda, que seja aditado o art. 214.º-A do CT, com a epígrafe “*Direito de desconexão profissional*”. Este art. prevê, no n.º 1, que o trabalhador tenha direito a desconectar-se nos seus períodos de descanso, “*independentemente de qualquer comunicação prévia e sem prejuízo da existência de razões de força maior*”. No n.º 2 define no que consiste o direito a desligar, adiantando que em tempo de descanso, o trabalhador tem o direito de “*não exercer qualquer*

⁵¹ Projeto de Lei disponível em: <https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063446f764c324679626d56304c334e706447567a4c31684a566b786c5a79394562324e31625756756447397a5357357059326c6864476c32595338354e57566b4e44677a4d4330784d6a426d4c5451795a6a6374595749794e5330334d6d45784e44417a4d3255774d5463755a47396a&fich=95ed4830-120f-42f7-ab25-72a14033e017.doc&Inline=true>

actividade de carácter profissional e de se opor, não atender, não responder ou fazer cessar, o fluxo comunicacional, designadamente através de tecnologias de informação e de comunicação, directa ou indirectamente, relacionado com a sua actividade profissional, que consigo seja estabelecido pela entidade empregadora, pelos seus superiores hierárquicos, pelos seus companheiros de trabalho ou por terceiros que se relacionem com a empresa”.

Posto isto, constata-se que este projeto de lei aborda não só a perspetiva da limitação de trabalho “fora de horas” (independentemente do meio pelo qual a ingerência surge), mas vai mais longe, consagrando um verdadeiro direito a não responder e a fazer cessar tais ingerências, legitimando o trabalhador a ficar inteiramente *off*.

Outro aspeto positivo deste projeto, é o facto de alargar o leque de sujeitos abrangidos pela norma, quando é referido que o trabalhador pode deixar de responder às solicitações dos “*seus superiores hierárquicos*”, “*companheiros de trabalho*” ou, ainda, de “*terceiros que se relacionem com a empresa*”. Por conseguinte, não coloca a tónica unicamente na entidade patronal, mas também em todos aqueles que fazem parte da atmosfera profissional. Este entendimento, saliente-se, vai totalmente de encontro à *ratio* do direito à desconexão: a não ingerência da vida profissional na vida privada, independentemente do canal ou sujeito por quem esta ingerência é efetuada.

Associado a este direito, está a obrigação do empregador a não discriminar ou sancionar o trabalhador “*direta ou indirectamente*”, uma vez que, na maior parte das vezes, as chamadas de atenção ao trabalhador que se desconecte são dissimuladas e camufladas, nomeadamente pela promoção de um sentimento de desvalorização profissional e de uma mais dificultada progressão na carreira.

Todavia, comporta uma cláusula de escape, para casos de “*força maior*”, que devem ser compensados por “*descanso compensatório remunerado e uma compensação remuneratória, nos termos dos artigos 229.º e 268.º do presente Código*”.

A violação destas disposições constituiria contraordenação grave.

Considerámos, ainda, relevante, dar a conhecer outras duas propostas. Uma delas por parte do CDS-PP e outra por parte da deputada não inscrita Cristina Rodrigues.

O Projeto de Lei n.º 797/XIV/2.^a, do CDS-PP⁵², opta, à semelhança do que se observou no projeto anteriormente analisado, pelo aditamento do art. 214.º-A.

O n.º 1 deste art., dispõe que “*Os trabalhadores que utilizam ferramentas digitais, incluindo as Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC), para fins profissionais, têm direito a desligar durante o seu período de descanso diário*”. Ora, desta forma, apresenta o direito à desconexão, através da clarificação da legitimidade do trabalhador para não aceder a solicitações fora de horas.

Quanto a este número, em nosso entender, existe um primeiro reparo a fazer. É inquestionável que as NTIC revolucionaram o mundo do trabalho, trazendo várias novas profissões e modificando tantas outras de tal forma que, em muitos casos, as tecnologias de informação e comunicação chegam a ser parte integrante e inerente à prestação da atividade profissional. Contudo, não é só quanto a estes trabalhadores que a necessidade de desconexão se faz sentir. Vejamos: um médico que, pela natureza da sua profissão, não depende de qualquer ferramenta tecnológica, pode, também, sentir necessidade de desconectar-se quando, mesmo fora do seu horário de trabalho, continue a receber chamadas e solicitações (que, conforme se observou, podem não só ser dirigidas pela entidade empregadora) de colegas com questões sobre medicações ou procedimentos a administrar, ou de pacientes e respetivas famílias. Se é verdade que esta profissão possa ser considerada como menos afetada por não depender de ferramentas digitais, não é menos verdade que não deva, por isso, ser menos acautelada.

É, ainda, previsto no n.º 2, a possibilidade de afastamento de tal direito “*em caso de força maior e de urgência, devidamente justificável*”. No entanto, apenas o empregador cabe no escopo da norma, o que, se por um lado se justifica pela gravidade que deva estar inerente a esta solicitação; por outro, parece não corresponder à realidade atual, em que, nomeadamente em grandes empresas, a entidade empregadora é distante e alheada dos concretos problemas e questões que possam surgir.

Por fim, cabe tecer uma outra crítica: a falta de sanção para a violação de tais normas. Assim, na falta de sanção associada, a norma fica dependente da “boa vontade” do

⁵² Projeto de lei disponível em: <https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063446f764c324679626d56304c334e706447567a4c31684a566b786c5a79394562324e31625756756447397a5357357059326c6864476c32595338785a47597a4f4749304f5330304e546c6c4c545177596a4574595751324e693030595467354e444935595759304f574d755a47396a65413d3d&fich=1df38b49-459e-40b1-ad66-4a89429af49c.docx&Inline=true>

empregador, podendo, por isso, ficar esvaziada de sentido uma vez que, no limite, não haverão consequências para eventuais violações.

Resta, ainda, analisar o Projeto de Lei n.º 790/XIV/2.^{a53}, apresentado pela deputada não inscrita Cristina Rodrigues. Ao contrário dos projetos anteriores, não se propõe qualquer aditamento do art. 219.º, mas apenas uma alteração ao art. 199.º.

Desta forma, o art. 199.º ganharia vários números, dispondo o n.º 3: “*O trabalhador tem direito à desconexão profissional, não podendo o empregador, através da utilização de ferramentas digitais, estabelecer comunicações com o trabalhador fora do período normal de trabalho*”.

Desta forma, este projeto de lei, diferentemente dos restantes, aborda a desconexão pela negativa, proibindo o empregador de adotar comportamentos que interfiram com o período de descanso do trabalhador.

Posto isto, retoma-se o que foi exposto supra quanto ao âmbito subjetivo da norma. Afinal, a proibição de ingerência na vida privada só se aplica ao empregador? Só as ingerências dirigidas pelo empregador põem em causa os valores subjacentes ao direito à desconexão? Tendemos a crer que não e a considerar que esta será uma lacuna, corrigível por interpretação conforme à *ratio* do direito à desconexão, devendo o intérprete proceder a uma interpretação favorável à inclusão dos colaboradores e colegas no âmbito subjetivo da norma.

Por outro lado, a leitura do aludido projeto, faz parecer que a proibição da norma só se aplicaria a ingerências “*através da utilização de ferramentas digitais*”. Contudo, o direito à desconexão abrange também outras situações, nomeadamente aquelas em que, deparado com o volume de trabalho a seu cargo, o trabalhador se sente impelido a estender os seus tempos de trabalho. Ou, ainda, os casos em que há constantes solicitações do empregador para cumprir determinados objetivos, sem que tal aconteça através das NTIC. Estes casos ficariam desprotegidos? Cremos que não, e que é necessário clarificar

⁵³ Projeto de lei disponível em: <https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063446f764c324679626d56304c334e706447567a4c31684a566b786c5a79394562324e31625756756447397a5357357059326c6864476c32595338784e6a6b344e6d566d4d6931684f546c684c54526b4e444d74596a4977597930775a4745304f5459344f44526c4f5455755a47396a&fich=16986ef2-a99a-4d43-b20c-0da496884e95.doc&Inline=true>

que cumprida a jornada de trabalho, deve ser assegurada um efetivo usufruto dos tempos de descanso.

No entanto, este projeto inova em relação aos restantes no que toca à sanção para eventuais violações, dando voz a uma parte considerável da doutrina. Assim, nos termos deste projeto, a violação do disposto no art. 199.º, constitui assédio⁵⁴, nos termos previstos no art. 29.º.

Assim, constata-se que apenas o Projeto de Lei apresentado pela deputada não inscrita Cristina Rodrigues propõe um dever de não ingerência do empregador nos períodos de descanso do trabalhador, tendo os restantes optado por reforçar a legitimidade em não responder ou em fazer cessar solicitações profissionais fora de horas. Por outro lado, só o Projeto de Lei proposto pelo PAN sinaliza que todos os trabalhadores, e não apenas os digitais, devem estar abrangidos pela norma, acrescentando, ainda, que devem ser enquadrados todos os estímulos profissionais, independentemente do meio que lhe subjaz, e da fonte (seja ela vertical ou horizontal). Quanto à sanção, enquanto que o Projeto apresentado pelo CDS-PP falha ao não dispor qualquer sanção, o Projeto de Lei apresentado pela deputada não inscrita Cristina Rodrigues inova ao propor que os comportamentos abusivos sejam enquadrados no regime do assédio moral.

2.2 O Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021

O Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho⁵⁵, apresentado dia 31 de março de 2021, dedica um capítulo ao tema “*Tempos de trabalho, conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e direito à desconexão*”, destacando a importância da discussão desta temática.

Neste sentido, é, desde logo, reconhecido que “*na nova economia digital torna-se cada vez mais difícil delimitar qual o tempo de trabalho e o tempo de descanso e repouso*”⁵⁶, dada a regular utilização de tecnologias digitais para a prestação de trabalho e a facilidade de comunicações. Refere-se, também, que este cenário foi em muito agravado pelas dificuldades impostas à conciliação entre a esfera profissional e pessoal,

⁵⁴ Aspeto a que retomaremos, com mais profundidade, no Capítulo IV.

⁵⁵ Disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBQAAAB%2bLCAAAAAAABAAzNLQwMQMAqSscTAUAAA%3d>

⁵⁶ Idem, p. 89.

trazidas pela pandemia da doença COVID-19 que “*obrigou a introduzir mudanças na forma como as pessoas trabalham*”⁵⁷, generalizando a prestação de trabalho à distância.

Estas profundas mudanças a que o mundo do trabalho, através da proliferação das NTIC, tem sido sujeito na última década, podem ser espelhadas através da observação de um dado relevante: o índice de bem-estar divulgado pelo INE. Este registou um aumento até 2010, tendo diminuído, até estabilizar, em 2019. Por outro lado, registou-se, também, uma “*descida pronunciada, entre 2012 e 2016, do índice de conciliação do trabalho com as responsabilidades familiares e do índice de realização de atividades de apoio familiar, que viriam depois a estabilizar até 2019*”⁵⁸.

É, ainda, apontado que ao contrário de países como a França, ou a Itália, conforme se observou, Portugal legisla o uso de teletrabalho e de trabalho remoto, mas “*sem lidar especificamente com as consequências negativas e com o direito à desconexão*”⁵⁹, uma vez que não existe legislação relativa às NTIC que proteja os trabalhadores dos efeitos negativos deste tipo de trabalho.

Posto isto, são apontadas várias linhas de reflexão a ser tidas em consideração, das quais cabe salientar: **(i)** a regulação do direito à desconexão; **(ii)** a criação de mecanismos de flexibilização dos tempos de trabalho; **(iii)** a negociação coletiva de “*modelos de trabalho que integrem também objetivos e prazos mensuráveis e concretos (...) ao invés apenas número standard de horas de trabalho*”⁶⁰; e **(iv)** a promoção de uma cultura de organização dos tempos de trabalho que propicie um equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal.

⁵⁷ Idem.

⁵⁸ Idem, p. 98.

⁵⁹ Idem.

⁶⁰ Idem, pp. 99 e 100.

Capítulo IV – Da necessidade de consagração, às linhas gerais a consagrar

Parte I – A discussão em torno da necessidade de consagração da desconexão profissional no enquadramento legal português

Conforme se observou, o caminho percorrido no sentido de uma eventual consagração expressa da desconexão profissional, ainda só agora começou. Contudo, se a doutrina é unânime em assinalar a necessidade de garantir uma verdadeira desconexão profissional, já não o será no que toca à necessidade da sua consagração.

Relativamente a este último entendimento, propugna ROSÁRIO PALMA RAMALHO, que não é necessário consagrar expressamente o direito do trabalhador à desconexão, porque tal direito já está tacitamente consagrado. Traduz-se nos limites legalmente impostos ao tempo de trabalho constantes do CT, e decorre também do princípio geral da conciliação entre a vida profissional e a vida privada e familiar⁶¹. Ressalvam-se, contudo, as situações imperativas ou urgentes que, por razões de razoabilidade e proporcionalidade, justifiquem uma disponibilidade mais alargada. Aponta, ainda, que o direito à desconexão é, na verdade, um dever a cumprir pelo empregador, podendo o trabalhador, em qualquer caso, não atender o telefone ou não responder à solicitação daquele.

No mesmo sentido, SÓNIA CARVALHO, refere que os limites constantes do CT são suficientes para assegurar a desconexão profissional do trabalhador.

Posição contrária defende, CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO, entendendo que a consagração desta matéria não resultaria numa “*regulamentação supérflua*”. Em primeiro lugar, assinala que “*a regulação de um «direito de desligar» pode revelar-se um instrumento jurídico muito útil para fortalecer o alcance do direito do repouso*”. Por outro lado, refere que “*um reconhecimento legal expresso deste direito estimula uma salutar rutura com a cultura empresarial «always on» (...), também na perspetiva do trabalhador*”⁶².

⁶¹ ROSÁRIO PALMA RAMALHO, “*Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*”, 7.ª ed., Almedina, 2019.

⁶² BOA (...) cit., disponível em: https://portal.oa.pt/media/130361/boletim_ordem-dos-advogados_setembro_2019.pdf

Assim, no entender da Autora, a consagração expressa deste direito, contribuiria para um efetivo cumprimento das disposições legais relativas aos limites dos tempos de trabalho, quebrando os hábitos prevalecentes, não só de empregadores, como dos próprios trabalhadores, quanto à desconexão profissional. Refere, também, que a consagração deve ser acompanhada de uma “*formação e sensibilização dos próprios trabalhadores sobre a utilização razoável dos equipamentos digitais, desmistificando a ideia de que o “bom trabalhador” é aquele que está sempre disponível...*”⁶³

Partilha deste entendimento JOÃO LEAL AMADO, que assinala que o Direito do Trabalho deve responder a este desafio, enquadrando “*o fenómeno (...) por via legal, (re)afirmando princípios*”. No entanto, configura-o como um “*dever de não conexão patronal*”, e não como um verdadeiro direito, acrescentando que o caminho será o de “*disciplinar o comportamento invasivo da entidade empregadora*”⁶⁴. Posto isto, onera o empregador, disciplinando os seus comportamentos e impondo-lhe a não conexão com o trabalhador, de forma a possibilitar o gozo dos seus tempos de descanso e lazer.

Para o efeito, sugere que o art. 199.º seja aditado, dispondo expressamente sobre o tempo de desconexão, no nº 2, que passaria a contar com a seguinte redação: “*O período de descanso deve corresponder a um tempo de desconexão profissional*”⁶⁵. Desta forma, limitar-se-iam, de forma expressa, todas as ingerências profissionais em tempo de descanso, ocorram, ou não, por meio das NTIC. Contudo, refere que as formas de limitação teriam de ser definidas em sede de regulamentação coletiva de trabalho.

Verifica-se, então, que uma parte da doutrina, encabeçada por CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO, encara a consagração expressa da desconexão como passo necessário à limitação da cultura de que o bom trabalhador, muitas vezes já implícita no próprio, é aquele que está sempre presente e disponível, fortalecendo o respeito pelos tempos de descanso. Contudo, este entendimento não é unânime. Existe também quem defenda que uma consagração da desconexão profissional é supérflua, não considerando que exista proveito em tratar uma matéria que decorre, desde logo, de princípios constitucionais, transpostos nas regras gerais do CT.

⁶³ Idem.

⁶⁴ JOÃO LEAL AMADO, “*Tempo de trabalho e tempo de vida (...)*”, cit. p. 264.

⁶⁵ Idem, p. 267.

Como se verificou no capítulo II, de facto, o direito a desligar decorre da CRP e do CT. Todavia, se é verdade que uma regulação da desconexão profissional não cria novos direitos, pelo facto de a temática já estar regulada genericamente, é também verdade que a regulação genérica não tem sido capaz de travar as contínuas e sucessivas violações que testemunhamos diariamente.

Desta forma, partilhamos do entendimento de que é necessária uma consagração expressa da matéria.

As normas vigentes que disciplinam tempos de trabalho e de descanso parecem ter perdido a força de que necessitam. À tradicional valorização da heterodisponibilidade, veio juntar-se a cultura de urgência ocasionada pela proliferação das NTIC, e a conceção de que o trabalhador competente e dedicado é aquele que anula os compromissos pessoais em virtude dos profissionais. Desta forma, a desconexão profissional surge como a necessária reafirmação dos valores inerentes ao Princípio da Conciliação, trazendo-lhe novas roupagens e novos mecanismos de defesa.

Posto isto, e tendo em conta que a existência de normas genéricas que limitam a hiperdisponibilidade não tem sido suficiente para conseguir quebrar este panorama, consideramos que é preciso ir mais longe. Assim, entendemos que as regras gerais carecem de uma reafirmação suficientemente forte e robusta para fazer frente às ameaças sofridas e quebrar a cultura do *always on*, que entre várias outras vias, deve ser alcançada através de legislação expressa.

Desta forma, e com a devida vénia, discordamos de ROSÁRIO PALMA RAMALHO quando a autora refere que esta seria uma consagração desnecessária, uma vez que o direito à desconexão é, na verdade, um dever a cumprir pelo empregador. Pelo que nada impede o trabalhador de não atender o telefone ou não responder, quando contactado fora de horas.

De facto, concordamos que o direito a desligar se assume mais como um dever de não conexão por parte do empregador, que deve proporcionar ao trabalhador uma verdadeira fruição dos seus tempos de descanso. Contudo, não raras vezes, é o próprio trabalhador, que mesmo sem qualquer ordem ou solicitação, tendo em conta o volume de trabalho a que tem de responder, trabalha mais horas do que as contratualmente acordadas. Desta forma, reconhecer que é dever do empregador não solicitar o trabalhador em tempo de descanso, não basta para justificar a opção de não consagração, uma vez que uma

consagração da matéria não versaria apenas as solicitações expressas. Teria, também, um papel importante quanto às solicitações tácitas, traduzidas no volume de trabalho com que o trabalhador se vê deparado, pelo reforço da ideia de que o tempo de descanso é tempo de desconexão profissional.

Por outro lado, é perceptível que o trabalhador sinta alguma desproteção, porque muitos casos haverá em que o trabalhador acredita que é seu dever responder ou atender. Ou que, dada a responsabilidade do seu cargo, tem de fazê-lo⁶⁶.

No nosso entender, a legislação deve também cumprir este papel, de promoção de tomada de atitudes e comportamentos, de clarificação de ideias preconcebidas, e de desconstrução da percepção de que há uma obrigação de estar presente e ligado, mesmo fora do horário de trabalho.

Por último, uma consagração expressa da matéria seria ainda útil, considerando que à previsão legal que regula o direito a desligar haveria que corresponder uma estatuição. Ou seja, uma resposta legal aos casos em que os limites sejam transpostos, que deve passar, nomeadamente, pela contabilização do tempo prestado fora de horas como tempo de trabalho suplementar ou pela correspondência a uma sanção. Assim, com a consagração legislativa, sairiam beneficiadas as tarefas de contabilização e remuneração destes tempos de trabalho, e de controlo e efetiva punição de comportamentos abusivos. A este propósito refere SÓNIA CARVALHO que a consagração do direito à desconexão “contribuiria para densificar o conceito de assédio, tornando-o mais visível”⁶⁷.

Nesta ordem de razões, entendemos que a necessidade de consagração subsiste, é cada vez mais pertinente, e que os limites dos tempos de trabalho e tempos de descanso sairiam, em larga medida, beneficiados, se uma das “frentes do combate” passasse pela consagração expressa da desconexão profissional.

⁶⁶ Conforme se apurou no aludido estudo realizado pela consultora Michael Page, em 2018.

⁶⁷ BOA (...) cit., disponível em: https://portal.oa.pt/media/130361/boletim_ordem-dos-advogados_setembro_2019.pdf

Parte II - *Guidelines* a acautelar aquando da regulamentação da desconexão profissional

Aqui chegados, percorridas as soluções encontradas nos ordenamentos jurídicos vizinhos, conhecidos os passos dados no ordenamento jurídico português, o contributo da doutrina acerca da matéria, e optando pelo caminho da consagração expressa, cabe-nos traçar as linhas gerais a cumprir e propor soluções a adotar.

Conforme tivemos oportunidade de referir, e aprendendo com a experiência dos vários ordenamentos jurídicos visitados, a abordagem de uma consagração deve ser completa e cuidadosa, e deve ter em conta a existência de especialidades de cada setor de atividade ou profissão.

Em consonância com o que mencionámos supra, somos da opinião de que a abordagem legislativa à matéria não deve ser feita numa vertente positiva, cedendo ao trabalhador a faculdade de não atender ou responder a solicitações profissionais em período de descanso, uma vez que este pode ser impelido a não a cumprir. Tendemos, por isso, a crer que deve ser feita uma abordagem pela vertente negativa, por ser mais eficaz e incisiva, onerando o empregador com a imposição de não contactar o trabalhador.

Contudo, deve salientar-se que este dever não se esgota apenas na proibição de solicitações “fora de horas”, mas também, na organização do trabalho de forma que o trabalhador não necessite de estender as horas de trabalho, ocupando horas de descanso. De facto, de nada vale proibir o empregador de solicitar ao trabalhador que desempenhe tarefas em horas de descanso, quando sabe que nas 8 horas diárias de trabalho, o trabalhador não consegue cumprir todas as tarefas que tem destinadas.

1.1 Abrangência subjetiva e objetiva da norma

Um aspeto importante a ter em conta aquando da consagração da temática que nos ocupa, é a abrangência de sujeitos e de formas de ingerência a considerar.

Recuperando as críticas que tecemos no Capítulo III, a criação de um diploma que regulamente o direito à desconexão não deve cingir-se apenas à visão tradicional de que só o empregador deva estar proibido de interferir nos tempos de descanso do trabalhador.

Na verdade, em empresas de grande dimensão, é bastante provável que estas ingerências surjam também de colegas, colaboradores ou superiores hierárquicos.

Assim, olhando para a realidade do mundo de trabalho atual, tão marcada por empresas com várias centenas de trabalhadores, em que o trabalhador dificilmente conhece o empregador ou trabalha diretamente com o mesmo, excluir superiores hierárquicos e chefes de equipa e de secção do âmbito subjetivo da norma, seria continuar a desproteger o trabalhador. Desta forma, uma norma reguladora do direito a desligar deveria abarcar empregadores, chefes de equipa, colegas e demais sujeitos relacionados com a empresa.

No mesmo sentido, deve esta norma abranger, no seu âmbito de aplicação objetivo, os vários tipos e meios de ingerências profissionais. Desta forma, deve ser clarificado que uma proibição deste tipo abarca todos os tipos de estímulos e solicitações, designadamente as que ocorram através de instrumentos digitais, salientando que o tempo de descanso deve corresponder a um efetivo tempo de desconexão profissional.

Da mesma forma, devem também proteger-se os trabalhadores que não trabalham com NTIC. Como já referimos, não é só quanto aos trabalhadores cuja prestação de trabalho está ligada às NTIC que a necessidade de desconexão se faz sentir. Um trabalhador, que pela natureza da sua profissão não necessita de qualquer ferramenta tecnológica, não deve ser excluído do âmbito da norma quando, mesmo fora do seu horário de trabalho, continue a receber chamadas e solicitações, por exemplo, sobre o trabalho desenvolvido ou a desenvolver. Entendemos que quem trabalha diretamente com as NTIC possa ser mais onerado com esta problemática. Todavia, não é por essa razão que deve ficar menos protegido, porque também quanto a este vale o princípio da conciliação da vida privada com a vida familiar.

1.2 O papel determinante da Negociação Coletiva

Uma outra vertente central a ter em consideração é o papel assumido pela contratação coletiva. Numa matéria como aquela em que nos debruçamos, que depende das várias especificidades e vicissitudes de cada profissão, é central que os parâmetros ditados pela lei sejam aplicados pelos instrumentos de regulação coletiva de trabalho, em “*função da*

realidade específica de cada setor de atividade”⁶⁸, do “*próprio tipo de trabalhadores*” e dos “*instrumentos de trabalho que utilizam*”⁶⁹.

Assim, são os sindicatos quem está em melhor posição para ditar e negociar quais os termos e métodos utilizados para efetivar a desconexão profissional, pelo que a lei lhes deve conceder esse espaço de manobra.

Cabe, no entanto, fazer a ressalva de que a efetivação da desconexão profissional não pode ficar totalmente dependente das conversações com parceiros sociais uma vez que, como se observou aquando da análise da experiência francesa, é necessário precaver a hipótese de estas conversações falharem.

Desta forma, quando as negociações com as estruturas representativas dos trabalhadores se frustrarem, deve ser, subsidiariamente, celebrado um acordo de empresa entre os trabalhadores e os seus corpos dirigentes, a ser incorporado no regulamento interno, com os métodos utilizados para limitar a heterodisponibilidade.

De todo o modo, estas negociações apenas teriam como objetivo regular formas de, na prática, aplicar ferramentas de desconexão profissional no seio do setor ou empresa. Desta forma, haveria somente a regulamentar as regras técnicas a adotar, como sejam o *shut down* dos sistemas da empresa ou a configuração de *pop ups* a alertar que, depois de determinada hora, não devem ser enviados novos emails. Assim, mesmo que esta segunda via de negociação coletiva falhasse ou fosse insuficiente, sempre haveria uma proibição genérica consagrada na lei que vedaria comunicações profissionais fora do horário de trabalho.

Posto isto, o princípio geral da obrigação de proibição de ingerências profissionais em tempo de descanso, as sanções e métodos de contabilização de tempos de trabalho prestados fora do horário de trabalho, ficariam a cargo da legislação que regulasse a matéria, cabendo apenas à negociação coletiva definir as formas da sua efetivação.

⁶⁸ JOÃO LEAL AMADO, “*Tempo de trabalho e tempo de vida (...)*”, cit. p. 264.

⁶⁹ T. COELHO MOREIRA em “*O direito à desconexão (...)*” cit. p. 24.

1.3 O assédio como consequência do incumprimento

Aspeto igualmente determinante é a sanção que acarretaria a violação das normas introduzidas, uma vez que a falta de uma sanção associada à imposição legal, faz com que esta perca a sua aplicabilidade prática. Deste modo, é crucial que os comportamentos que violem disposições relativas à desconexão profissional contenham uma sanção adequada ao valor que tencionam proteger.

Ora, uma vez mais, não podemos dizer que não existam no CT disposições sancionatórias das práticas violadoras das normas que regulam tempos de trabalho. A este respeito, podemos observar o nº 5 do art. 203.º do CT, que comina os comportamentos que violem os limites ao período normal de trabalho com uma contraordenação grave.

Contudo, a doutrina tem vindo a sugerir que a violação dos limites aos tempos de trabalho seja reconduzida à figura do assédio moral, preceituada no art. 29.º do CT.

Nesta senda, entende JOÃO LEAL AMADO, que dada a abrangência de comportamentos que o assédio abarca, podendo ser ou vertical ou horizontal, intencional ou não intencional, discriminatório ou não discriminatório, e redundando numa perturbação ou constrangimento da pessoa que afeta a sua dignidade e cria um ambiente hostil, não restam “*grandes dúvidas sobre a possibilidade de violação do tempo de desconexão (...) constituir assédio moral*”⁷⁰.

ROSÁRIO PALMA RAMALHO entende que “*a prova de comportamentos assediante pode ser feita por várias formas, incluindo o registo dos emails ou das chamadas telefónicas, mas exige sempre a presença dos elementos constitutivos do assédio moral (art. 29º do CT), designadamente o carácter reiterado e continuado do comportamento assediante e o efeito intimidatório e não desejado*”⁷¹.

CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO vai mais longe e refere que “*a mera insistência do empregador na prestação de trabalho em períodos de descanso possa, só por si, consubstanciar assédio moral*”, acrescentando que “*o reconhecimento explícito do direito à desconexão pode reforçar a proteção do trabalhador, em especial nos casos em que não há assédio moral, permitindo identificar, à margem deste, a violação de outros*

⁷⁰ JOÃO LEAL AMADO, “*Tempo de trabalho e tempo de vida (...)*”, cit. p. 265.

⁷¹ Idem, p. 28.

deveres do empregador, cujas consequências poderão ser reconduzidas às sanções aplicáveis em casos de violação das obrigações gerais em matéria de segurança e saúde no trabalho”⁷².

Desta forma, e em consonância com o entendimento da doutrina, pela abrangência da figura, é possível reconduzir o fenómeno da hiperconexão ao assédio moral. Desde logo, porque o trabalhador vê a sua vida profissional contaminar a sua vida privada, reduzindo substancialmente o seu tempo de lazer e de descanso, o que resulta numa prestação de trabalho em condições contrárias a dignidade humana, em violação do disposto no art. 59.º, nº 1, al. b), da CRP. A este respeito, refere TERESA COELHO MOREIRA que “*A dignidade da pessoa humana, conceito polissémico, permite no Direito do Trabalho proteger os trabalhadores contra atividades ou condições de trabalho particularmente excessivas. E não será o que acontece com estes novos tempos de trabalho? Não será a política de ter de estar constantemente on-line, de não poder usufruir do necessário descanso e repouso, um atentado à dignidade humana dos trabalhadores?*”⁷³.

De facto, é inegável que as práticas relacionadas com o fenómeno da hiperconexão afetam a saúde do trabalhador, sendo motores de doenças relacionadas com o cansaço, stress e ansiedade, frutos de trabalho em excesso e de condições de trabalho pouco saudáveis, de que é exemplo o *burnout*.

Dito isto, concordamos em considerar que a consequência do incumprimento das normas relativas à desconexão profissional, seja reconduzível à figura do assédio moral. Inclusivamente, porque conforme é referido pelos autores acima aludidos, pode facilitar a efetiva punição de práticas abusivas, bastando, para o efeito, a demonstração da hora, data e cariz dos emails, telefonemas e solicitações várias que tenham tido lugar, de forma reiterada e continua, em violação das disposições legais referentes à desconexão.

1.4 Os contratos em regime de isenção de horário de trabalho

Os contratos de trabalho em regime de isenção de horário de trabalho, regulados no art. 218.º do CT, por pressuporem uma maior disponibilidade para trabalhar, podem,

⁷² Idem.

⁷³ T. COELHO MOREIRA em “*O direito à desconexão (...)*” cit. p. 19.

à primeira vista, suscitar várias questões acerca do seu enquadramento no regime da desconexão.

Cabe referir que existem três situações em que pode ter aplicação o regime de isenção de horário de trabalho. Conforme o disposto na al. a), do n° 1, do art. 218º, pode ser aplicável a cargos de direção ou administração, ou de funções de confiança, apoio ou fiscalização desses cargos. Nos termos da al. b), do n° 1, do art. 218.º, pode também aplicar-se aos trabalhos preparatórios ou complementares que só possam ser desempenhados fora do horário de trabalho. Por último, conforme é disposto na al. c), do n° 1, do art. 218.º, é ainda aplicável aos casos de teletrabalho ou de exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato de superior hierárquico.

No entanto, em todas estas situações, os tempos de trabalho são balizados pela lei, pelo que nunca poderíamos dizer que este regime constitui um “cheque em branco” à transposição dos limites impostos pela CRP e pelo CT. Desde logo, nas várias alíneas do n°1 do art. 219.º, que dispõem acerca dos limites e efeitos deste regime, estabelecem-se três tipos de modalidades. A primeira, regulada na al. a), estabelece a não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho. A segunda, regulada na al. b), estabelece a possibilidade de aumento do período normal de trabalho. A terceira, regulada na al. c), determina a observância do período normal de trabalho acordado, havendo unicamente flexibilidade quanto à disposição do horário de trabalho.

Desta forma, a terceira situação não oferece problemas de maior, uma vez que o período normal de trabalho não é alterado.

No que toca à modalidade regulada na al. b), tem sido entendido na doutrina, por referência ao art. 211.º “*que o alargamento admitido nesta modalidade de isenção de horário de trabalho não pode ultrapassar as 48 horas semanais em média*”⁷⁴.

A modalidade vertida na al. a), por não implicar sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho pode, *a priori*, trazer mais dúvidas. Contudo, o n° 3 do art. 219.º vem balizar eventuais interpretações abusivas, clarificando que o trabalhador inserido neste regime mantém incólumes os seus direitos ao “*dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriado ou a descanso diário*”. De qualquer modo,

⁷⁴ FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, “*Trabalho (...)*” *cit.*, p. 260.

mesmo que sem a ressalva do nº 3, nunca seria razoável supor que o trabalhador em regime de isenção pudesse estar à margem da consagração constitucional do art. 59.º, nº1, al. d). Assim, *“independentemente do regime de trabalho adoptado, o trabalhador goza do direito à auto-disponibilidade e a um período de descanso diário”*⁷⁵.

Posto isto, e recordados os vários limites impostos aos contratos com isenção do horário de trabalho, podemos, então, esquematizar quais os termos a assumir pela legislação que consagrasse a desconexão profissional.

Ora, quanto à modalidade estabelecida na al. c), do nº1, do art. 219.º, serão consideradas como ingerências profissionais contrárias à lei, as ocorridas fora do horário de trabalho definido. No mesmo sentido, serão igualmente consideradas como tal as ocorridas quando já tiver sido ultrapassada a média das 48 horas semanais, em casos com a modalidade definida na al. b) do mesmo número. No caso da al. a), em que se permite uma maior limitação da autodisponibilidade, serão ingerências abusivas todas as ocorridas em tempo de descanso diário, semanal ou em férias.

A este respeito, refere CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO, que só nos casos da al. a) o direito a desconexão seja configurado *“em períodos mais limitados, ou seja, nos períodos de descanso interjornadas que indiretamente limitam o período normal de trabalho diário (...), assim como nos dias de descanso obrigatório e complementar e nas férias”*⁷⁶.

Acrescenta, ainda, ROSÁRIO PALMA RAMALHO que *“fora destes limites [do regime de isenção], salvo situação urgente ou de força maior, enquadrável pelo instituto do trabalho suplementar, a situação é a mesma de outros trabalhadores”*⁷⁷.

Assim, e em consonância com a autora, concordamos em considerar que quando existam ingerências profissionais em tempo de descanso, independentemente da modalidade em causa, haverá sempre que enquadrar e remunerar tais tempos como sendo de trabalho suplementar.

⁷⁵ Idem, p. 261.

⁷⁶ BOA (...) cit., disponível em: https://portal.oa.pt/media/130361/boletim_ordem-dos-advogados_setembro_2019.pdf

⁷⁷ BOA (...) cit., disponível em: https://portal.oa.pt/media/130361/boletim_ordem-dos-advogados_setembro_2019.pdf

1.5 Os contratos em regime de teletrabalho – Baseado num olhar sobre uma atualidade marcada pela necessidade do trabalho à distância

Segundo dados do Eurostat, em 2019, apenas 5,4% dos trabalhadores da União Europeia e 6,5% dos trabalhadores portugueses se encontravam em regimes de trabalho à distância⁷⁸. Ora, apesar de, à data em que foram publicados tais dados estas modalidades de trabalho não terem uma expressão significativa em Portugal, ao contrário do que acontecia em países como a Finlândia ou Luxemburgo, este panorama mudou substancialmente em março de 2020.

A pandemia provocada pela COVID-19 trouxe alterações de fundo ao panorama laboral, tendo o teletrabalho ganho uma expressão muitíssimo significativa, nomeadamente, por força de diplomas como o Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março, que veio impor este regime quando as funções assim o permitissem.

O Inquérito Rápido e Excepcional às Empresas – COVID-19, realizado em julho de 2020, pelo Instituto Nacional de Estatística, apurou que 37% das empresas que responderam tinham, à data, trabalhadores em regime de teletrabalho⁷⁹. Em novembro de 2020, 59% das empresas consideravam como cenário possível a redução das viagens por motivos profissionais e 31% concordavam em implementar um uso mais regular do teletrabalho⁸⁰.

Todavia, a implementação do teletrabalho traz consigo vários riscos. Segundo um relatório da Eurofound⁸¹, os trabalhadores que trabalham à distância trabalham mais vezes fora do horário: *“mais de um quinto (24%) dos inquiridos afirmaram trabalhar nos seus períodos de descanso, por comparação com apenas 6% dos trabalhadores que se*

⁷⁸ Dados disponíveis em: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ehomp/default/table?lang=en

⁷⁹ Inquérito disponível em: https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=442426360&DESTAQUESmodo=2

⁸⁰ Inquérito disponível: https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=465948030&DESTAQUESmodo=2&xlang=pt

⁸¹ Eurofound, *Living, working and COVID-19, COVID-19 series*, Publications Office of the European Union, 2020, disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19>

encontravam a trabalhar presencialmente no local de trabalho habitual ou noutra local fora de casa”⁸².

No mesmo sentido, um relatório do CoLABOR constatou os problemas trazidos pelo teletrabalho e pela chamada “teledisponibilidade” permanente, assinalando a não existência de fronteiras entre tempo de trabalho e tempo pessoal e familiar, o que potencia a prestação de trabalho fora de horas, e o alargamento dos horários de trabalho a ir muito para além do período normal de trabalho⁸³. No mesmo sentido, consta do Livro Verde Sobre o Futuro do Trabalho 2021, num capítulo destinado a esta modalidade de trabalho, que *“se [o regime do teletrabalho] não for devidamente acautelado, pode isolar o trabalhador, fazer com que este não se desligue do trabalho e trabalhe mais horas do que o habitual, com acréscimo de stress e outras riscos psicossociais*”⁸⁴.

Posto isto, num cenário em são cada vez mais as empresas a adotar este regime como forma de funcionamento regular, e tendo em conta os “atropelos” recorrentes aos direitos dos trabalhadores em teletrabalho no que toca, também, à desconexão profissional, não poderia deixar de se considerar que o diploma que regulamenta a matéria deva acautelar esta modalidade de trabalho subordinado.

Para tal, em primeiro lugar, cabe referir que o CT não é omissivo quanto aos limites aos tempos de trabalho prestados em regime de teletrabalho. O art. 166.º, n.º 5, al. c), do CT, dispõe que deve ser estabelecido qual o período normal de trabalho no contrato do trabalhador em prestação subordinada de teletrabalho. No mesmo sentido, o art. 202.º preceitua que o empregador deve assegurar o registo dos tempos de trabalho, inclusivamente para os trabalhadores que prestem atividade fora da empresa.

A constatação do uso crescente do teletrabalho em Portugal e dos riscos associados, fez já com que esta temática fosse debatida pela AR, no passado dia 5 de maio, data em que os partidos com assento parlamentar apresentaram vários projetos de

⁸² Disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBQAAAB%2bLCAAAAAAABAAzNLQwMQMAqSscTAUAAAA%3d>

⁸³ CoLABOR, “Trabalho e Desigualdades no Grande Confinamento II: desemprego, layoff e adaptação ao teletrabalho”, disponível em: <https://colabor.pt/publicacoes/trabalho-desigualdades-grande-confinamento-ii-desemprego-layoff-teletrabalho/>

⁸⁴ Disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBQAAAB%2bLCAAAAAAABAAzNLQwMQMAqSscTAUAAAA%3d>

lei que se propõem a regular o teletrabalho, e a matéria da desconexão profissional (alguns deles já analisados no prisma dos contratos *standart* no Capítulo III). Centremo-nos, então, na sua análise.

Propôs o PEV, no projeto de lei n.º 806/XIV/2^{a85}, a propósito do debate a que nos referimos supra, que seja aditado o art. 166.º do CT, referente ao “*Regime de contrato para prestação subordinada de teletrabalho*”, passando deste a constar, no n.º 9: “*Findo o horário de trabalho, a entidade empregadora só volta a estabelecer comunicação e transferência de dados de índole laboral com o trabalhador após o reinício do horário de trabalho*”. Desta forma, vem clarificar que depois de cumprida a jornada diária, o trabalhador em teletrabalho, como qualquer outro, tem direito ao seu tempo de descanso e lazes, não devendo ser solicitado profissionalmente. Assim, limita quaisquer ingerências profissionais através do emprego das palavras “*comunicação e transferência de dados de índole laboral*”, mas apenas o faz quanto à entidade empregadora, deixando uma panóplia de sujeitos com quem o trabalhador mantém relações profissionais, em muitos casos mais diretas e próximas, desimpedidos desta obrigação. Acrescenta, ainda, o Projeto de Lei, ao n.º 11 do mesmo art., que “*No caso de estabelecimento de comunicação e transferência de dados de índole laboral*” fora do horário de trabalho, esse tempo deve ser considerado como trabalho suplementar.

No mesmo sentido, propôs o BE⁸⁶ uma adição ao art. 166.º, embora também apenas abarque, no seu âmbito subjetivo, o empregador.

A deputada não inscrita Cristina Rodrigues e o CDS-PP optaram por não propor nenhuma norma que versasse apenas a desconexão profissional do teletrabalhador, dispondo sobre a desconexão profissional em termos gerais.

⁸⁵ Projeto de Lei disponível em: <https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063446f764c324679626d56304c334e706447567a4c31684a566b786c5a79394562324e31625756756447397a5357357059326c6864476c32595338354e474e6b4e4451784d43316c4e5455344c5451354f5441744f5468684e7930334f54497a595441314d7a41324e6a51755a47396a65413d3d&fich=94cd4410-e558-4990-98a7-7923a0530664.docx&Inline=true>

⁸⁶ Projeto de Lei disponível em: <https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063446f764c324679626d56304c334e706447567a4c31684a566b786c5a79394562324e31625756756447397a5357357059326c6864476c325953396d4e7a4d344d5455324d433034596a49784c545179596a49744f546b344d4330325a6d49304d4463354d6a426b4d6a67755a47396a&fich=f7381560-8b21-42b2-9980-6fb407920d28.doc&Inline=true>

Diversamente, o PS⁸⁷ propõe a introdução de um novo diploma, ao invés da alteração ou aditação das normas do CT. Refere o art. 18.º do Projeto de Lei n.º 808/XIV/2.^a, que “*O acordo de implementação do teletrabalho fixa o horário dentro do qual (...) o trabalhador em regime de teletrabalho tem o direito de desligar todos os sistemas de comunicação de serviço com o empregador, ou de não atender solicitações de contacto por parte deste, não podendo daí resultar qualquer desvantagem ou sanção*”. O nº 2 deste art. acrescenta, ainda, que “*na falta de estipulação no acordo de implementação, o período de desligamento será o decorrente da observância do horário indicativo definido pelo trabalhador*”.

Quanto a esta proposta impõem-se três críticas.

A primeira quanto ao âmbito subjetivo da norma, uma vez que, mais uma vez, o âmbito subjetivo da proibição apenas abarca solicitações por parte do empregador. Por outro lado, temos dúvidas quanto a uma solução que admita que a heterodisponibilidade seja definida pelo trabalhador, dado que tal pode dar azo à definição de um período demasiado extenso. Consideramos, por isso, que a disponibilidade do trabalhador deve cingir-se ao definido como horário de trabalho. Além disso, discordamos da opção de densificar esta temática em legislação avulsa e não no próprio CT. A este respeito, refere GUILHERME DRAY, “*Em termos de segurança jurídica, em termos de transparência, em termos de maior facilidade do ponto de vista da aplicação do direito, é mais fácil — por isso é que houve um caminho para a codificação — do que ter legislações avulsas, extravagantes*”, posição a que adere TERESA COELHO MOREIRA.⁸⁸

Conhecidas as problemáticas associadas a esta modalidade de trabalho e os vários projetos de lei, cabe tomar uma posição.

Não obstante, constatarmos que o CT não descuida os tempos de trabalho do trabalhador em teletrabalho, tais normas assumem-se frágeis e carecem de ser reforçadas.

⁸⁷ Projeto de Lei disponível em: <https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063446f764c324679626d56304c334e706447567a4c31684a566b786c5a79394562324e31625756756447397a5357357059326c6864476c3259533833596d5178597a426b4e69316c4f57526c4c5451344e7a4174596a5a684d5330304e446b7a4e6a49304d6a49345a6a45755a47396a65413d3d&fich=7bd1c0d6-e9de-4870-b6a1-4493624228f1.docx&Inline=true>

⁸⁸ Disponível em: <https://eco.sapo.pt/2021/05/25/guilherme-dray-prefere-ter-regulamentacao-do-trabalho-no-codigo-do-trabalho/>

De facto, esta modalidade de trabalho subordinado tem sido marcada por um “descomedimento do trabalho, uma vez que as tecnologias permitem comunicações simples e rápidas, em que os teletrabalhadores estão (...) constante e tecnologicamente disponíveis para trabalhar”⁸⁹.

Desta forma, e quanto aos contratos de trabalho em regime de teletrabalho, entendemos que existem três linhas gerais a acautelar:

- (i) Primeiramente, consideramos ser um passo importante a consagração da matéria também quanto a teletrabalhadores. Ora, se nas situações em que a atividade é prestada em regime presencial existem problemas quanto à violação dos valores subjacentes à desconexão profissional, quando esta é prestada fora da empresa e a relação com a atmosfera profissional é feita totalmente através da NTIC, o esbatimento das fronteiras físicas agrava o esbatimento das fronteiras temporais, o que origina uma preocupante contaminação dos tempos de descanso pelos tempos de trabalho. Fenómeno a que, mais uma vez, as regras vigentes do CT não têm sido capazes de responder.
- (ii) Por outro lado, consideramos que esta consagração deve ser feita no CT, desde logo no art. 166.º, que se refere expressamente ao contrato de teletrabalho, por razões de segurança jurídica e facilidade de aplicação.
- (iii) Por último, como temos vindo a reafirmar, salientamos que esta proibição se aplica tanto vertical como horizontalmente, aos vários sujeitos presentes na atmosfera profissional e não apenas ao empregador.

Assim, em nosso entender, e conforme se tem vindo a referir, a desconexão profissional necessita de ser reafirmada, atestada e clarificada legislativamente. Não basta apenas fixar o período normal de trabalho do teletrabalhador e determinar a obrigatoriedade do registo dos tempos de trabalho, é preciso dar mais passos no sentido de um estrito cumprimento dos tempos de trabalho e de descanso.

Posto isto, não há razões que obstem a que não se considere expressamente a desconexão profissional também quanto aos contratos em regime de teletrabalho.

⁸⁹ SUSANA FERREIRA DOS SANTOS, “É só mais um email!” – O tempo de trabalho do teletrabalhador domiciliário” in *Direito em Dia*, 27 de maio de 2020.

Em último lugar, e ainda quanto ao esbatimento de fronteiras propício do trabalho remoto, cabe mencionar a proposta que tem vindo a ser discutida pelo CDS-PP, para melhorar a distribuição dos tempos de trabalho e de descanso de quem trabalha à distância, que se prende com a regulação do *smart working* em Portugal⁹⁰⁹¹.

O *smart working* consiste na consagração de uma modalidade de trabalho subordinado, em que é acordado que a prestação de trabalho possa acontecer, parcialmente, fora do local de trabalho, tendo o trabalhador, quanto às horas prestadas nesta modalidade, total liberdade na escolha de horário.

A regulação do *smart working* pode assumir-se como a solução para uma melhor separação da vida profissional e pessoal, obstando a que haja ingerências de uma na outra, no sentido em que possibilita ao trabalhador uma melhor organização do seu tempo. A este respeito, vejamos, por exemplo, o caso do trabalhador com filhos que, desta forma, mais facilmente trabalharia em horas do dia em que estes não estão a seu cargo, altura em que consegue ser mais produtivo.

Contudo, e conforme ressaltou o legislador italiano, esta flexibilização nunca poderia degenerar num aumento das horas de trabalho. Apesar de o trabalhador poder escolher quando trabalha, os momentos de trabalho não podem exceder os limites da jornada diária de trabalho, sob pena de tal ser enquadrado como trabalho suplementar.

1.6 O alcance das cláusulas de escape – os casos de “urgência” ou “motivo justificável”

Esta problemática, embora merecedora da nossa atenção, não será objeto de uma profunda análise por extravasar o âmbito desta dissertação, dada a extensão e complexidade do tema. Cabe-nos, contudo, fazer uma pequena aproximação, mesmo que em termos sucintos, aos limites das cláusulas de escape presentes nos vários projetos que

⁹⁰ “Trabalho a partir de casa – Smartworking”, disponível em: <https://www.cds.pt/smartworking.html>

⁹¹ É igualmente proposto, que a regulação deste modelo, seja acompanhado da “consagração do direito ao desligamento do trabalhador, a fim de não receber chamadas telefónicas, ou outras mensagens, salvo situações em que se preveja a necessidade de prevenção de situações urgentes”. “Smart Working – A flexibilização do trabalho subordinado”, disponível em: <https://www.ajj.pt/publicacoes/17>

analisámos, que possibilitam uma derrogação às normas relativas à desconexão profissional.

Assim, questionamos: qual o alcance de uma cláusula deste tipo? O que seria, à luz dos interesses que o princípio da conciliação e a desconexão pretendem ressaltar, uma situação urgente? Se é verdade que a lei deve salvaguardar possíveis interpretações abusivas, sob pena de um esvaziamento da aplicabilidade prática do diploma, nem por isso deve deixar de considerar as situações em que existem motivos atendíveis que justifiquem um temporário afastamento dos valores inerentes à desconexão profissional.

Tendemos a considerar que estas situações podem ser enquadradas no instituto do trabalho suplementar, presente nos arts. 226.º e seguintes. Deste modo, para que o empregador possa contactar ou solicitar tarefas ao trabalhador em tempo de descanso, a situação subjacente tem de passar pelo crivo do art. 227.º.

Posto isto, apenas quando exista um acréscimo eventual e transitório da atividade, que não justifique a contratação de novo trabalhador, ou ocorra uma situação de força maior a que estejam associados prejuízos graves para a empresa, pode o empregador determinar necessidade de prestar trabalho suplementar.

A este respeito, vejamos, por exemplo, o caso das empresas multinacionais estabelecidas em países diferentes, com fusos horários diferentes. Nestes casos, pode ser necessário estabelecer uma reunião de urgência via Skype, para discutir assuntos determinantes e centrais para a gestão da empresa que, inevitavelmente, teriam de se sobrepor a tempos de descanso.

Conclusões

A facilidade de comunicação trazida pelo desenvolvimento das NTIC, associada à tradicional valorização da heterodisponibilidade e à cultura empresarial atual em que tudo é urgente e inadiável, torna difusa a barreira entre tempo de trabalho e tempo de descanso e lazer. Tornou-se, assim, um fenómeno frequente serem recebidos emails, chamadas e trocadas mensagens, mesmo depois de cumprido o horário de trabalho. Por outro lado, a ideia preconcebida de que cumprir os tempos de trabalho é ser menos profissional ou menos dedicado e acarreta desvalorização profissional, motiva o trabalhador a estender os seus tempos de trabalho e, não raras vezes, a cumprir várias tarefas em tempo de descanso, mesmo sem solicitação expressa do empregador.

Ora, é neste contexto de teledisponibilidade permanente, de sobreposição da vida profissional à vida pessoal, e de constatação das consequências que tais comportamentos trazem à vida, família e saúde do trabalhador, que surge a figura do direito à desconexão, como o direito à privacidade do século XXI.

Assim, e tendo em conta que os tempos de trabalho são limitados, inclusivamente, por instâncias superiores, como a OIT e a UE, foram vários os países e organizações internacionais a alertar para os riscos da hiperconexão e a acautelá-los por diversas vias.

O ordenamento jurídico francês foi pioneiro na abordagem legislativa à matéria, alterando a Lei Laboral Francesa, tendo passado desta a constar que o direito à desconexão deve ser efetivado através de regulamentação coletiva ou através de regulamento interno criado pelo empregador. No ordenamento jurídico alemão, a aproximação à matéria é feita através da negociação coletiva. Neste sentido, foram vários os acordos de empresa onde se regulamentaram os métodos de efetivar a desconexão profissional, como sejam o *shutdown* dos sistemas informáticos da empresa. O legislador italiano apostou na flexibilização da prestação de trabalho, regulamentando o *smart working*, referindo que o empregador e trabalhador devem acordar quais as formas de garantir a desconexão profissional.

No panorama português, as regras relativas aos tempos de trabalho e de descanso, e à conciliação da vida profissional com a vida pessoal são definidas, desde logo, na CRP e concretizadas no CT. Por essa razão, um segmento da doutrina tende a considerar que a desconexão profissional está já tacitamente consagrada, pelo que consagrar

expressamente a proibição de ingerências profissionais em tempo de descanso se afiguraria supérfluo. Até porque, o direito à desconexão não é verdadeiro direito, mas sim um dever a cargo da entidade patronal. Em sentido diverso, há também quem entenda que a regulamentação expressa traria vários benefícios, pela reafirmação de princípios e quebra com a tradicional cultura do *always on*.

Tendemos a concordar com este setor da doutrina. De facto, dizer que a desconexão é um dever a cargo do empregador e que, no limite, o trabalhador pode simplesmente não responder, já não é suficiente. As regras vigentes não têm sido capazes de responder aos novos desafios a que estão expostas, pelo que carecem urgentemente de ser vincadas e clarificadas, para que se promovam novos comportamentos e formas de estar perante a vida profissional; haja uma efetiva organização do volume de trabalho; se crie uma maior sensibilização perante o tema; se enquadrem os tempos prestados como trabalho suplementar; e se facilite a punição das condutas abusivas (reconduzíveis à figura do assédio moral). Todavia, a legislação expressa não será a única via a considerar, mas apenas uma das “frentes de combate”.

Outra das vias passaria, indubitavelmente, pela negociação coletiva, que a seu cargo teria, não a definição das regras a seguir (porque tal papel caberia à lei), mas as formas práticas da sua efetivação, tendo em conta a realidade e os instrumentos utilizados em cada profissão, empresa ou setor.

Defendemos, ainda, que o diploma que verse tais problemáticas deva ir mais longe. Vivemos uma época marcada por uma significativa adesão ao teletrabalho, e mesmo sabendo que o teletrabalhador deve estar em posição de igualdade em relação ao trabalhador em regime presencial, a verdade é que, numa matéria como a desconexão profissional, os estudos demonstram que o teletrabalho agrava os riscos que a hiperconectividade acarreta. Por essa razão, deve também ser acautelada a situação dos teletrabalhadores, reforçando a ideia de que o trabalho feito a partir de instrumentos digitais não significa uma teledisponibilidade permanente.

Por outro lado, há ainda que clarificar que também os contratos em regime de isenção do horário de trabalho não escapam ao âmbito da norma, uma vez que também estão sujeitos a limites fixados pelo CT e pela CRP. Pelo que, em tempo de descanso, todas as ingerências e solicitações devem ser consideradas como trabalho suplementar.

Aqui chegados, cabe salientar que com este estudo não pretendemos, de forma alguma, combater a competitividade e eficiência tão necessárias ao mundo do trabalho atual. Aliás, somos da opinião de que uma dose saudável de *stress* é potenciadora da superação de adversidades e desenvolve variadíssimas capacidades. Apenas defendemos que tem de ser possível ser um bom profissional, sem que tal acarrete uma permanente supressão de compromissos pessoais, familiares e de lazer, sob pena de estarmos perante um tremendo retrocesso em direitos tão basilares que muito tardaram a adquirir.

É nesta esteira que o Direito do Trabalho se depara com a necessidade de se voltar a reinventar para continuar a fazer face a um dos seus mais cimeiros propósitos: o limite da jornada diária de trabalho.

Bibliografia

- **AMADO**, João Leal - “*Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional*”, Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, nº 52, jan./jun. 2018, pp. 255 a 258.
- **BATISTA**, Albino Mendes – *Tempo de trabalho efectivo, tempos de pausa e tempo de «terceiro tipo»*, Revista de Direito e de Estudos Sociais, Ano XLIII, nº 1, Janeiro-Março de 2002.
- **CANOTILHO**, Gomes / **MOREIRA**, Vital - *Constituição Portuguesa Anotada*, 1.ª edição, Coimbra Editora, 1993.
- **CASTRO**, Catarina Sarmiento e - *Novas tecnologias e relação laboral - alguns problemas: tratamentos de dados pessoais, novo regulamento geral de protecção de dados e direito à desconexão*, Revista do CEJ, nº 1, 2018, pp. 292 a 299.
- **FERNANDES**, Francisco Liberal - *Trabalho e o Tempo: Comentário ao Código do Trabalho*, Universidade do Porto, Reitoria, 2018, p. 73 a 270.
- **FERNANDES**, Francisco Liberal - *NTIC e direito à desconexão in Questões Laborais*, Almedina, 2017, n.º 50, pp. 8-17.
- **MARTINEZ**, Pedro Romano (coordenação) / **BRITO**, Pedro Madeira de / **DRAY**, Guilherme Machado / **MONTEIRO**, Luís Miguel / **SILVA**, Luís Gonçalves da / **VASCONCELOS**, Joana - *Código do Trabalho Anotado*, 13ª edição, Almedina, 2020.
- **MARTINEZ**, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 8ª edição, Almedina, 2017.
- **MOREIRA**, Teresa Coelho – *Novas Tecnologias: Um Admirável Mundo Novo in Estudos de Direito do Trabalho – Volume I*, Almedina, 2011, pp. 191-223.
- **MOREIRA**, Teresa Coelho – *O direito à desconexão in Questões Laborais*, Almedina, 2006, n.º 49, pp. 7-28.
- **MOREIRA**, Teresa Coelho (coordenação) / **FERNANDES**, Francisco Liberal / **MARTINS**, João Zenha / **CARVALHO**, Catarina de Oliveira / **RAMALHO**, Maria do Rosário Palma (coordenação) / **SOUSA**, Duarte Abrunhosa e / **FERNANDES**, António Monteiro / **DUARTE**, Diogo Pereira / **CARVALHO**, António Nunes de / **AMADO**, João Leal / **VICENTE**, Joana Nunes / **SILVA**, Rita Canas da / **ROUXINOL**, Milena / **BRITO**, Pedro Madeira de / **BORGES**, Isabel Vieira – *Tempos de Trabalho e Tempos de Não Trabalho: O Regime Nacional do Tempo de Trabalho à Luz do Direito Europeu e Internacional*, Estudos APODIT 4, AAFDL Editora, 2018.

- LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, *Direito do Trabalho*, Almedina, 3ª Edição Reitoria, 2012, pp. 249 a 251.
- RAMALHO, Maria do Rosário (coordenação) / GÍRIA, Joana / PINILLA, Ana de La Puebla / MOREIRA, Teresa Coelho (coordenação) / SEGOVIA, Amparo Merino / MARTINS, David Carvalho / CARRASCO, Manuel Correa / AMADO, João Leal / GALDEANO, Beatriz Rodríguez Sanz de / VICENTE, Joana Nunes / CUVILLO, ANTONIO, Álvarez del - *Conciliação entre a vida profissional e a vida privada e familiar*, Estudos APODIT 5, 8ª edição, AAFDL Editora, 2017, pp. 95 a 107.
 - RAMALHO, Maria do Rosário Palma - *Tratado de Direito do Trabalho: Parte II – Situações Laborais Individuais*”, 6ª edição, Almedina, 2016.
 - SILVA, Rita Canas da - *Suspensão Laboral - Ausência Temporária da Prestação de Trabalho*, Almedina, 2017.
 - VILAR, António – *Tempo de Trabalho – quando o trabalhador permanece adstrito à realização da prestação, mas não está a desempenhar a atividade*, VIII Congresso Nacional do Direito do Trabalho, Almedina, 2006.
 - XAVIER, Bernardo da Gama Lobo (colab. Pedro Furtado Martins, António Nunes de Carvalho e Joana Vasconcelos) – *Manual de Direito do Trabalho*, 4ª Edição Revista e Actualizada, Rei dos Livros, 2020.

Webgrafia

- “*Apport d’information sur les droits de l’individu dans la révolution numérique*” disponível em: <https://www.assemblee-nationale.fr/13/rap-info/i3560.asp>
- Boletim da Ordem dos Advogados, nº 24, 2019, disponível em: https://portal.oa.pt/media/130361/boletim_ordem-dos-advogados_setembro_2019.pdf
- “*Conferencia Nacional Tripartita, El futuro del trabajo que queremos*” disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/publication/wcms_615487.pdf
- SOUSA, MARIA - “*Direito à Desconexão - O Impacto das Novas Tecnologias no Direito do Trabalho*”, Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa, Escola do Porto, 2018, disponível em:

- https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/28676/1/MariaSousa_Disserta%C3%A7%C3%A3o.pdf
- “*Employed persons working from home as a percentage of the total employment*” disponível em:
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ehomp/default/table?lang=en
 - “*Entgrenzung Der Arbeit – Ein Problem Des Arbeitsrechts?*”, disponível em:
www.jstor.org/stable/24638404
 - “*Inquérito Rápido e Excepcional às Empresas - COVID-19, julho de 2020*” disponível em:
https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaquas&DESTAQUESdest_boui=442426360&DESTAQUESmodo=2
 - “*Inquérito Rápido e Excepcional às Empresas - COVID-19, novembro de 2020*” disponível em:
https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaquas&DESTAQUESdest_boui=465948030&DESTAQUESmodo=2&xlang=pt
 - “*Italy: Smart Working - agile, performing and increasing*”, disponível em:
<https://www.warwicklegal.com/news/326/italy-smart-working-agile-performing-and-increasing>
 - “*Italy: Smart Working Beyond the COVID-19 Emergency*”, disponível em:
<https://knowledge.leglobal.org/corona/country/italy/italy-smart-working-beyond-the-covid-19-emergency-the-challenge-is-to-change-the-mentality/>
 - “*Jean-Emmanuel Ray, Professeur à l’Université Paris I-Sorbonne: ”La négociation sur le droit à la déconnexion doit porter sur les effets de la digitalisation sur l’entreprise*”, disponível em:
<https://www.actualitesdudroit.fr/browse/social/irp-et-relations-collectives/3609/jean-emmanuel-ray-professeur-a-l-universite-paris-i-sorbonne-la-negociation-sur-le-droit-a-la-deconnexion-doit-porter-sur-les-effets-de-la-digitalisation-sur-l-entreprise>
 - **CARVALHO, JOÃO BESSA** - “*Algumas considerações em torno do direito à desconexão e da necessidade de regulamentação do mesmo no ordenamento jurídico português*”, Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa, Escola do Porto, 2019, disponível em.

- <https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/28202/1/Algumas%20considera%C3%A7%C3%B5es%20em%20torno%20do%20direito%20C3%A0%20desconex%C3%A3o%20e%20da%20necessidade%20de%20regulamenta%C3%A7%C3%A3o%20do%20mesmo%20no%20ordenamento%20jur%C3%ADdic~1.pdf>
- “*Le droit à la déconnexion ”à la française*”, disponível em:
<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01508793/document>
 - “*Living, working and COVID-19, COVID-19 series, Publications Office of the European Union, 2020*”, disponível em:
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19>
 - “*Livro Verde Sobre o Futuro do Trabalho 2021*”, disponível em:
<https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBQAAAB%2bLCAAAAAAABAAzNLQwMQMAqSscTAUAAAA%3d>
 - “*Mettling Rapport*” disponível em: <https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/154000646.pdf>
 - Projeto de lei nº 2233-B, disponível em:
http://www.senato.it/japp/bgt/showdoc/17/DDLPRES/0/1008527/index.html?part=ddlpres_ddlpres1-articolato_articolato1
 - Projeto de lei nº 535/XIV/1.^a, disponível em:
<https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063446f764c324679626d56304c334e706447567a4c31684a566b786c5a79394562324e31625756756447397a5357357059326c6864476c32595338354e57566b4e44677a4d4330784d6a426d4c5451795a6a6374595749794e5330334d6d45784e44417a4d3255774d5463755a47396a&fich=95ed4830-120f-42f7-ab25-72a14033e017.doc&Inline=true>
 - Projeto Lei nº N.º 745/XIV/2.^a, disponível em:
<https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063446f764c324679626d56304c334e706447567a4c31684a566b786c5a79394562324e31625756756447397a5357357059326c6864476c325953396d4e7a4d344d5455324d433034596a49784c545179596a49744f546b344d4330325a6d49304d4463354d6a426b4d6a67755a47396a&fich=f7381560-8b21-42b2-9980-6fb407920d28.doc&Inline=true>

- Projeto de lei n° 790/XIV/2.^a, disponível em:
<https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063446f764c324679626d56304c334e706447567a4c31684a566b786c5a79394562324e31625756756447397a5357357059326c6864476c32595338784e6a6b344e6d566d4d6931684f546c684c54526b4e444d74596a4977597930775a4745304f5459344f44526c4f5455755a47396a&fich=16986ef2-a99a-4d43-b20c-0da496884e95.doc&Inline=true>
- Projeto Lei n° 806/XIV/2^a, disponível em:
<https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063446f764c324679626d56304c334e706447567a4c31684a566b786c5a79394562324e31625756756447397a5357357059326c6864476c32595338354e474e6b4e4451784d43316c4e5455344c5451354f5441744f5468684e7930334f54497a595441314d7a41324e6a51755a47396a65413d3d&fich=94cd4410-e558-4990-98a7-7923a0530664.docx&Inline=true>
- “*Smart Working – A flexibilização do trabalho subordinado*” disponível em:
<https://www.ajj.pt/publicacoes/17>
- Testemunhos dos coordenadores científicos do “*Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021*” disponível em: <https://eco.sapo.pt/2021/05/25/guilherme-dray-prefere-ter-regulamentacao-do-trabalho-no-codigo-do-trabalho/>
- “*Trabalho e Desigualdades no Grande Confinamento II: desemprego, layoff e adaptação ao teletrabalho*”, disponível em:
<https://colabor.pt/publicacoes/trabalho-desigualdades-grande-confinamento-ii-desemprego-layoff-teletrabalho/>
- “*Trabalho a partir de casa – Smartworking*” disponível em:
<https://www.cds.pt/smartworking.html>