

UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

**O dever de abstenção de contacto do
artigo 199.º-A do Código do Trabalho
Da necessidade [d]e efetividade**

Angelina Mariana de Carvalho Almeida e Magalhães Pereira

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2024



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

O dever de abstenção de contacto do artigo 199.º-A do Código do Trabalho

Da necessidade [d]e efetividade

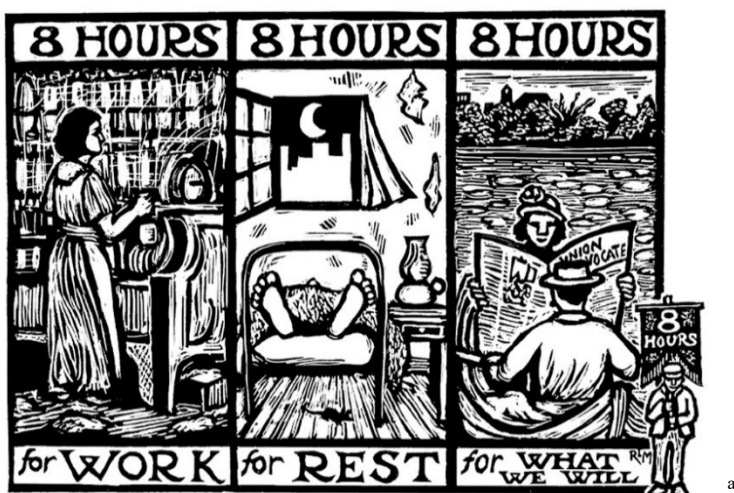
Angelina Mariana de Carvalho Almeida e Magalhães Pereira

Orientadora: Professora Doutora Catarina de Oliveira Carvalho

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2024



"Eight Hours" by Ricardo Levins Morales

Oito horas de trabalho, oito horas de repouso e oito horas para o que se quiser foi o slogan adotado na década de oitenta por milhares de trabalhadores estado-unidenses na luta pela redução do dia de trabalho, que, à época, chegava a atingir as 18 horas. A 1 de maio de 1886, em Chicago, o movimento das oito horas, como ficou conhecido, anunciou uma greve geral e saiu à rua em protesto, fazendo ecoar tais palavras. Naquele dia, e nos dois que se seguiram, juntaram-se em nome deste direito cerca de 50.000 trabalhadores. Sem qualquer aviso, forças policiais dispararam sobre a multidão, causando a morte de pelo menos 10 manifestantes e deixando para trás dezenas de feridos. Tal não fora suficiente para travar a sua sede de justiça e a luta continuou, não sem mais incidentes e a condenação a penas de prisão e morte de alguns dos “autores dos motins”. Este recorte da história constitui um marco para as leis do trabalho, pois influenciou toda a classe operária, por todas as nações, a reivindicar o direito a uma jornada de trabalho justa, resultando na conquista, a nível mundial, ao longo do século XX, do dia de trabalho conforme hoje o conhecemos. Atualmente, um pouco por todo o mundo, a 1 de maio, ainda se celebram estas vozes corajosas, cujo desígnio era assegurar a prestação do trabalho em condições dignas e sãs, encontrar o equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal, e exigir o seu respeito.^b

^a Slogan criado em 1817 por Robert Owen, conhecido como o pai do socialismo britânico, cujos ideais de uma utopia operária estavam séculos à frente do seu tempo.

^b “Conhece a história por detrás do 1 de maio?”, *Observador*, 1 de maio de 2015 (<https://observador.pt/2015/05/01/conhece-historia-detras-do-1-maio/>) e “In support for an eight-hour workday for all”, *Deccanherald*, 20 de março de 2023 (<https://www.deccanherald.com/opinion/in-support-of-an-8-hour-workday-for-all-1201749.html>).

AGRADECIMENTOS

À Professora Doutora Catarina de Oliveira Carvalho,

com quem foi um enorme gosto trabalhar,

por ser uma inspiração, por ter confiado em mim e nas minhas capacidades, pela disponibilidade, apoio, incentivo, compreensão, e por tudo o que demais retirei da oportunidade de estar sob a sua orientação.

Aos meus Pais, os meus primeiros professores e eternos protetores,

que são o melhor exemplo que uma jovem mulher pode ter,

por serem sinónimo de amor, paciência e apoio incansável, e porque tudo o que sou e tudo o que alguma vez serei, a eles o devo.

Ao meu irmão,

que acredita mais em mim do que eu mesma,

por sempre estar a meu lado e por isso ter vivido, em segunda mão, toda a intensidade do processo de escrita de uma dissertação (bem mais cedo do que devia), e ainda assim manter-se o meu fã número um.

A toda a família, amigos, “os meus”,

por torcerem por mim sempre, pelos conselhos gentis, palavras de motivação, pela paciência (que bem precisaram), e por terem aceitado sem reservas a ausência e humor questionável dos últimos tempos.

RESUMO:

Esta dissertação é um contributo para o debate da desconexão, que surgiu da necessidade de modernizar e reafirmar garantias tradicionais – do direito ao repouso e aos lazeres – no rescaldo da digitalização do trabalho, nomeadamente, através da regulação da utilização de tecnologias de informação e comunicação no âmbito profissional. Dado que, com vista a responder às exigências de prontidão e ubiquidade de um competitivo novo mercado global, e por aquelas ultrapassarem qualquer barreira de tempo e espaço, têm vindo a provar-se um meio de invasão da privacidade e descanso do trabalhador, em desconsideração da sua personalidade e bem-estar. Assim, passando por um imprescindível enquadramento conceptual e percorrendo diferentes soluções expressamente consagradas ou propostas, não só entre nós, mas na União Europeia, focamo-nos na abordagem singular do ordenamento jurídico português, de prever a desconexão na perspetiva do empregador, sob a forma de dever de abstenção de contacto. Daqui, elaboramos sobre a sua necessidade (e essencialidade) – numa lógica de proteção de princípios basilares do Direito do Trabalho como são a conciliação da vida profissional e pessoal e a proteção da saúde e segurança – e indagamos sobre a sua eficácia através da análise do que foi bem conseguido, inclusive numa visão comparada, e da desconstrução e tentativa de desvendar aquilo que, volvidos dois anos da sua entrada em vigor, está ainda por esclarecer, em detrimento do respeito pelo que é uma nova garantia laboral da livre fruição de um antigo direito.

Palavras-chave: desconexão; abstenção de contacto; tempo de trabalho/tempo de descanso; direito ao repouso; digitalização; TIC; conciliação; saúde e segurança no trabalho.

ABSTRACT:

This study is a contribution to the debate on disconnection, which has arisen from the need to modernize and reaffirm traditional guarantees – such as the right to adequate rest and leisure – in the aftermath of the digitalization of work, specifically through regulating the use of information and communication technologies in the professional sphere. Given that, while trying to meet the demands of readiness and ubiquity of a competitive new global market, and as digital work tools surpass any barriers of time and space, they have proven to be a means of invading the employee's privacy and resting periods, disregarding their humanity and well-being. Thus, passing through an essential

conceptual framework and exploring different solutions expressly established or proposed, not only among us but in the European Union, we focus on the unique approach of the Portuguese legal order, which provides disconnection from the employer's perspective, a duty to refrain from contacting employees out of 'office hours'. From here, we discuss on its necessity (and essentiality) – as a mean to ensure fundamental principles of Labour Law such as balancing professional and personal lives and promoting occupational health and safety – and debate its effectiveness through the analysis of what has been well achieved, including on a comparative level, and what is lacking, while attempting to answer those doubts that prevail and unravel improved means to ensure its compliance.

Keywords: disconnection, refrain from contact, working time/resting time, right to rest, digitalization, ICT, work-life balance, occupational safety and health.

ÍNDICE

Indicações de leitura	2
Lista de siglas e abreviaturas	3
INTRODUÇÃO	5
1. ENQUADRAMENTO	6
1.1. Do direito à desconexão ao dever de abstenção de contacto – Contexto nacional e breves notas quanto ao seu desenvolvimento na União Europeia	6
1.2. Tempos de trabalho, de descanso e de “terceiro tipo” – Delimitação de conceitos e articulação com o artigo 199.º-A do CT	12
2. DA NECESSIDADE	18
2.1. O advento das “novas” tecnologias de informação e comunicação	22
2.1.1. ... e o esbater da fronteira vida profissional/vida pessoal	23
2.1.2. ... e a saúde e segurança no trabalho – desafios da era digital	25
3. DA EFETIVIDADE	28
3.1. Desconstrução do preceito legal	30
3.1.1. <i>O empregador tem o dever de se abster</i>	30
3.1.2. <i>de contactar o trabalhador no período de descanso</i>	31
3.1.3. <i>ressalvadas as situações de força maior</i>	35
3.2. Visão geral do regime sancionatório	37
CONCLUSÃO	38
Indicações Bibliográficas	40

INDICAÇÕES DE LEITURA

Sempre que se verifique uma menção à lei sem indicação da sua proveniência, a mesma deve entender-se como sendo feita ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, devidamente atualizado à data de abril de 2024.

As citações e indicações bibliográficas em notas de rodapé seguem o sistema autor-data, pelo que serão apresentadas de acordo com o seguinte formato: nome do autor, ano de publicação da obra/artigo, e número de página(s) no caso de se tratar de citação literal.

Quando se tratem de textos do mesmo autor e do mesmo ano, estes serão distinguidos por letra (p.e.: 2024a e 2024b).

Todas as fontes utilizadas no presente estudo estão devidamente identificadas na lista de bibliografia, surgindo em ordem alfabética e de acordo com o seguinte formato: nome do autor, ano de publicação, título do artigo – quando se aplique –, nome da obra, edição – ou volume e/ou número –, editora, local de edição e páginas. Sempre que possível, é feita também a indicação do sítio da internet onde a fonte está disponível.

A jurisprudência surge identificada, por esta ordem, através da indicação do tribunal que proferiu a decisão, data do acórdão, número do processo. Para a jurisprudência do TJ(UE), o caso surge também identificado, logo em primeiro lugar, pelo nome que é conhecido. A jurisprudência nacional foi consultada em www.dgsi.pt, e a da União em https://curia.europa.eu/jcms/jcms/j_6/pt/.

Por motivo de economia de caracteres e considerando que há Autores que são citados um considerável número de vezes, existem referências entre notas, com indicação de página caso seja distinta, e ainda, tratando-se do mesmo Autor, mas obra distinta, essa menção é devidamente feita através do ano de publicação. Na mesma lógica, quando surgem duas citações seguidas do mesmo Autor e da mesma obra, é utilizada a expressão *ibidem*, com indicação de página se divergir, ou, sendo uma obra distinta, do mesmo Autor, *Idem*, com indicação do ano de publicação da obra e página.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

Ac. – Acórdão

AE – Acordo de Empresa

Al. – Alínea

AQ – Acordo-Quadro

Art. – Artigo

BE – Bloco de Esquerda

CC – Contrato Coletivo

CDFUE ou Carta – Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia

CE – Comissão Europeia

Cfr. – Conferir

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

DGAEP – Direção Geral da Administração e Emprego Públicos

DL – Decreto-Lei

DT – Direito do Trabalho

DUDH – Declaração Universal de Direitos Humanos

DUE – Direito da União Europeia

Ed. – Edição

EM – Estado-Membro

ERC – Estruturas de Representação Coletiva

HT – Horário de Trabalho

IRCT – Instrumento(s) de Regulamentação Coletiva de Trabalho

i.e. – isto é

N.º - Número

NTIC – Novas Tecnologias de Informação e Comunicação

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PAN – Partido dos Animais e da Natureza

PE – Parlamento Europeu

PEV – Partido Ecologista “Os Verdes”

p.e. – Por exemplo

PNT – Período Normal de Trabalho

pp. – Páginas

Proc. - Processo

PS – Partido Socialista

SST – Saúde e Segurança no Trabalho

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

TIC – Tecnologias de Informação e Comunicação

TJUE – Tribunal de Justiça da União Europeia

TR – Tribunal da Relação

└ TRC – Tribunal da Relação de Coimbra

└ TRE – Tribunal da Relação de Évora

└ TRL – Tribunal da Relação de Lisboa

└ TRP – Tribunal da Relação do Porto

UE – União Europeia

Vol. – Volume

INTRODUÇÃO

Quando o movimento das 8 horas, no século XIX, veio reivindicar ao Direito do Trabalho a justa tripartição do seu dia, em respeito de necessidades de repouso – no âmbito da sua saúde e segurança – e de criação de espaços de autodeterminação – em prol da conciliação das vidas profissional e pessoal, não podiam imaginar que uma quarta Revolução Industrial, de desenfreado avanço tecnológico, viesse desafiar as garantias então conquistadas e unir os seus descendentes em nome de um novo movimento, o do direito à desconexão¹. O pedido é o mesmo, assegurar que “há vida além do trabalho”, pois que antes de serem trabalhadores, são também, e acima de tudo, pessoas². Tudo porque o advento das TIC, ao potenciar a prestação de trabalho sem barreiras espaciotemporais, animou a cultura do “*always on*” com sérias repercussões ao nível do bem-estar de um trabalhador, hoje, incapaz de separar a vida pessoal da sua profissão. Assim, perante a urgência de repensar um sistema tradicional de emprego assente na unidade de lugar e tempo³, a Lei Laboral, como “disciplina/sismógrafo” que é – “especialmente reativa ao contexto envolvente”⁴ – não ficou indiferente. As abordagens variam, e a entre nós adotada, distingue-se, pois transformou a teorização do direito a desligar na consagração do dever de abster de contactar.

Neste estudo, desafiamo-nos a condensar num só texto todas as questões de relevo jurídico que rodeiam o artigo 199.º-A. Para tal, começamos por explorar a sua origem na concetualização do direito à desconexão e abordar os moldes em que este tem vindo a ser concretizado em diferentes ordenamentos jurídicos. Seguimos com a delimitação de conceitos essenciais à sua compreensão, em concreto, os de tempo de trabalho e de descanso. E daqui, partimos para o debate da sua necessidade neste “admirável mundo novo do trabalho”⁵, trazido pela digitalização, na expectativa de a demonstrar. Para terminar com a desconstrução do preceito, e apreciação crítica das opções feitas pelo legislador no momento da sua consagração, com vista a colmatar lacunas que, volvidos dois anos da sua entrada em vigor, permanecem sem resposta, obstruindo a sua eficácia.

¹ BERGEN, C.W. Von/BRESSLER, Martin S./PROCTOR, Trevor L. (2019b:4).

² PEREIRA, Duarte Amorim (2018:130).

³ FERNANDES, Francisco Liberal (2022:148).

⁴ CARVALHO, António Nunes de. (2020:109), por referência à formulação clássica de SINZHEIMER.

⁵ MOREIRA, Teresa Coelho (2016b).

1. ENQUADRAMENTO

1.1. Do direito à desconexão ao dever de abstenção de contacto – Contexto nacional e breves notas quanto ao seu desenvolvimento na União Europeia

Se outrora era evidente a separação trabalho/descanso, pois o trabalhador “fora do espaço-tempo empresarial”⁶ tinha como certo a recuperação da sua autodisponibilidade, a alteração de paradigma provocada pela digitalização traduziu-se numa “tendência crescente” de “hiperconectividade e ubiquidade laboral”⁷, derivada da possibilidade de prestar trabalho sem constrangimentos de tempo e espaço. Vivemos uma realidade onde reinam, por parte do empregador, expectativas de “dedicação permanente e ilimitada”, e do trabalhador, um sentimento de pressão para lhes corresponder, provando ser merecedor da posição que ocupa. Isto veio desafiar as garantias até então oferecidas pelo Direito do Trabalho. Os períodos de repouso passaram a ser comumente desrespeitados, e as fronteiras tempo de trabalho/tempo de descanso, vida profissional/vida pessoal, diluídas. Em face de uma cultura de relacionamento profissional invasiva⁸, que não conhece limites, tornou-se crucial impedir que “a oportunidade do *anytime-anyplace*” se traduzisse no “*always and everywhere*”⁹.

Em resposta a estes novos desafios, por forma a combater o trabalho em modo *overdose* e devolver ao direito ao repouso a eficácia furtada pela era digital, a doutrina desenhou um novo direito – de desligar, estar *offline*, desconectar. E fê-lo porque de nada vale no papel limitar a oito horas a jornada laboral se, na prática, finda aquela, “o trabalho, e por via disso, o empregador, acompanham o trabalhador seja quando for e onde quer que este se encontre”¹⁰.

Falar das origens do direito à desconexão implica mencionar¹¹: J.-E. RAY, a quem se atribui a teorização daquele, que remonta a 2002¹²; e JORGE LUIZ SOUTO MAIOR, Professor e Magistrado brasileiro que, em 2003, através da publicação “Do direito à desconexão do trabalho”¹³, contribuiu significativamente para o início do debate. Da

⁶ AMADO, João Leal (2022a:473).

⁷ ROUXINOL, Milena/VICENTE, Joana (2023:821).

⁸ FERNANDES, António Monteiro (2023:521).

⁹ Ver nota 5 (2016c:10).

¹⁰ AMADO, João Leal/MOREIRA, Teresa Coelho (2021:12).

¹¹ Ver nota 2:134 e nota 6:475.

¹² “Naissance et avis de décès du droit à la déconnexion, le droit à la vie privée du XXIème siècle”, *Droit social*, n.º 11:939 a 944.

¹³ *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, n.º 23, Campinas, Brasil.

teoria à prática, têm-se verificado diferentes abordagens, pela autorregulação – resposta verificada no seio de empresas que reconheceram uma necessidade de restringir o recurso a instrumentos de trabalho digitais fora do HT –, e pela via legislativa, quando, mais tarde, tendo ascendido ao debate parlamentar em diversos ordenamentos jurídicos, o direito a desligar começou a ser expressamente consagrado. No campo da autorregulação destacam-se, a título de exemplo, as iniciativas¹⁴ da Volkswagen, na Alemanha – que em 2011 se tornou a primeira empresa a regular a utilização das TIC no âmbito da prestação de trabalho, bloqueando o acesso ao correio eletrónico entre as 18h15 e as 7h; e entre nós, do Banco de Portugal (BP) – que, por via da negociação coletiva¹⁵, vedou expressamente a possibilidade de ser exigida dos seus trabalhadores a conexão durante períodos de descanso e garantiu que as ferramentas digitais cedidas pela empresa apenas por exigência imperiosa poderiam interferir no usufruto daqueles. Na esfera legislativa¹⁶, França assumiu-se pioneira ao, em 2016, aprovar um diploma com menção expressa à desconexão – *Loi* n.º 2016-1088, de 8/08¹⁷, mas fê-lo de modo um tanto restritivo e pouco eficaz. De facto, o legislador veio garantir aos trabalhadores o direito a desconectarem-se finda a jornada laboral¹⁸. No entanto, não só limitou o escopo de aplicação da norma a médias e grandes empresas como se eludiu da definição dos moldes em que tal direito seria exercido, desviando essa responsabilidade para as ERC. Na prática, o que existia era apenas uma imposição legal de incluir a desconexão na matéria alvo de negociação coletiva anual obrigatória, de onde resultaria a definição de fronteiras entre a vida profissional e pessoal, pela regulação do uso de ferramentas digitais. Do empregador a lei exigia a promoção de ações de formação/sensibilização para a consciente utilização daquelas. Desde então, a disposição em apreço foi revogada, pela *Loi* n.º 2018-77, e substituída pelo art. 2242-17(7) do *Code du Travail*, que retira autonomia ao direito à desconexão e o reduz a um de vários tópicos a abranger no decurso das negociações coletivas anuais sobre a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, qualidade de vida e condições de trabalho. Seguiu-se Itália, que reconheceu o direito à desconexão,

¹⁴ Nesta matéria: Centro de Relações Laborais (2019); Eurofound (2021a); MOREIRA, Teresa Coelho (2016c:20); *Público* (2017 e 2019); PUCHETA, Mauro/COSTA, Ana Cristina Ribeiro (2023).

¹⁵ Acordos de Empresa BP/SNQT B e BP/FEBASE (BTE 48/2018, cláusula 14.ª h)); Contrato Coletivo APROSE/STAS (BTE 40/2018, cláusula 44ª).

¹⁶ A este respeito, p.e.: UGARTE CATALGO (2024); MOREIRA, Teresa Coelho (2023:142ss); LEROUGE, Loïc/TRUJILLO PONS, Francisco (2022); D'ANGELO, Isabele (2020).

¹⁷ Também intitulada de *Loi du Travail*, dado que os seus 123 arts. vieram alterar significativamente o *Code du Travail*, ou *Loi El Khomri*, em homenagem à então Ministra do Trabalho, Myriam El Khomri.

¹⁸ Cfr. cap. II do mencionado diploma – “adaptação do direito laboral à era digital” –, art. 55.º que veio alterar a redação do art. L. 2242-8 do *Code du Travail*.

em lei de 2017¹⁹, mas com um âmbito pessoal de aplicação sectorialmente condicionado aos trabalhadores que prestem atividade em regime de *trabajo agile*²⁰ e, portanto, com eficácia também reduzida. A norma determina que integram o conteúdo obrigatório do acordo escrito que permite o recurso ao mencionado modelo de organização de trabalho: a fixação de períodos de descanso e a previsão de medidas técnicas e organizativas capazes de assegurar ao trabalhador a desconexão no decurso daqueles. A reforçar esta iniciativa, em 2021, adotou-se outro diploma²¹ do qual se retira que a implementação de um direito a desligar é necessária à proteção dos tempos de descanso e saúde dos trabalhadores que prestam atividade de forma flexível, pelo que, em nenhuma circunstância, pode o seu exercício refletir-se negativamente na relação laboral. Em Espanha, o legislador aproveitou um ato de adaptação da ordem jurídica ao Regulamento da UE relativo à proteção de dados²², para dispor sobre a matéria em estudo. O direito à desconexão digital foi reconhecido a todos trabalhadores em 2018²³, em prol do respeito pelos seus períodos de descanso, férias e licenças, bem como pela sua vida privada e familiar. Quanto aos moldes em que aquele será exercido, a lógica adotada foi em tudo semelhante à solução francesa, cabendo à negociação coletiva defini-los ou, na sua falta, à própria empresa após consulta dos representantes dos trabalhadores. Há, também aqui, o apelo à formação no sentido de prevenir riscos inerentes à incorreta utilização de ferramentas digitais, em especial, fadiga digital. De novo, questiona-se a força desta previsão legal, pois, conforme sucede em França, a desconexão não é consagrada como um “direito individual com eficácia horizontal imediata”, mas antes de modo tal que a “sua configuração final não deixará de ser condicionada pela própria organização e cultura laborais de cada empresa”²⁴. Desde então, Bélgica²⁵, Irlanda²⁶ – ainda que sem força vinculativa – e Luxemburgo²⁷ integraram a lista de EMs onde o direito a desligar é

¹⁹ Legge 81/2017, de 22/05, art. 19.

²⁰ Modelo de prestação de trabalho caracterizado pela ausência de constrangimentos de tempo e espaço, dentro dos limites legais e convencionais de duração máxima de trabalho diário e semanal, no âmbito do qual são definidos, por acordo, entre trabalhador e empregador, ciclos de atividade e objetivos a alcançar, e de resto é atribuído ao último um certo grau de autonomia e liberdade na gestão do seu tempo.

²¹ Legge 61/2021, art. 2(1).

²² Regulamento (UE) 2016/679 do PE e do Conselho, de 27/04.

²³ Ley Orgánica 3/2018, art. 88. No *Estatuto de los trabajadores*, alterado por aquela, art. 20bis, de epígrafe *derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión*. Em específico sobre o teletrabalho, Ley 10/2021.

²⁴ Ver nota 3 (2017:16).

²⁵ Para empresas com mais de 20 trabalhadores. Lei de 26/03/2018, atualizada em 3/10/2022 – art. 16.

²⁶ Workplace Relations Commission’s Code of Practice for Employers and Employees on the Right to Disconnect, de 03/2021.

²⁷ Mémorial A n° 344/2023, de 28/06/2023.

reconhecido. A nível nacional, a intenção de consagrar um direito à desconexão foi objeto de debate público em 2017 com a apresentação de alguns Projetos de Lei. São quatro as iniciativas a notar. A solução proposta pelo BE²⁸, primeira a surgir, era de consagração de um dever de desconexão profissional a constar de uma nova redação do art. definidor de período de descanso. Daquele resultaria que “o período de descanso deve corresponder a um tempo de desconexão” e, à semelhança das estratégias francesa e espanhola, os mecanismos que lhe serviriam de garantia, passando pela regulamentação da utilização das TIC, seriam (ou poderiam²⁹ ser) estabelecidos em IRCT. E ainda, que o desrespeito pelos períodos de descanso fosse considerado uma forma de assédio moral. Seguiram-se as propostas do PAN, PEV e PS³⁰. O projeto apresentado pelo PAN previa também uma alteração ao art. 199.º, mas acompanhada do aditamento ao código de um novo preceito, 214.º-A, cuja epígrafe seria “períodos de descanso e desconexão profissional”. Do texto do art. 199.º passaria a resultar que os períodos de descanso se destinam à recuperação física e psíquica do trabalhador, à satisfação de necessidades e interesses pessoais e familiares, e ainda ao desenvolvimento de atividades sociais, culturais e lúdicas, pelo que lhe deve ser assegurada a fruição daqueles, sem perturbação, o que inclui “independentemente do meio que lhe subjaz, tomar conhecimento e/ou responder a estímulos de natureza profissional que sejam promovidos ou proporcionados pela entidade empregadora”. Do novo artigo, constaria que “sem prejuízo da existência de razões de força maior”, a serem estabelecidas por IRCT, o trabalhador beneficia, durante o tempo de descanso, de um direito à desconexão profissional³¹, correspondente à faculdade de aquele “obstar, não atender ou fazer cessar, o fluxo comunicacional de carácter profissional que com [ele] seja estabelecido pela entidade empregadora, pelos seus trabalhadores ou por terceiros, designadamente através de meios informáticos ou electrónicos”. Com vista a proteger o trabalhador e assegurar a eficácia de tal direito, seria vedada a possibilidade de a entidade empregadora a este obstar, dificultando ou sancionando, de forma direta ou indireta, o seu exercício. O PEV não reconhecia um direito à desconexão, apenas reforçava o direito ao repouso, propondo considerar-se contraordenação muito grave o desrespeito daquele por parte do empregador, inclusive através da utilização das TIC. No mesmo sentido, o projeto apresentado pelo PS

²⁸ Projeto de Lei 552/XIII, de 9/06/2017.

²⁹ Verbo utilizado no proposto n.º 3 do art. 199.º, indicando tratar-se de uma possibilidade.

³⁰ Projetos de Lei N.º 640/XIII, 643/XIII e 644/XIII, respetivamente, todos de 13/10/2017.

³¹ Com a ressalva de que “o exercício do direito de desconexão profissional não obsta ao cumprimento pelo trabalhador dos deveres que, pela sua natureza, não dependem da efectiva prestação de trabalho”.

contemplava somente a adição ao CT de um artigo do qual constasse que a utilização de ferramentas digitais no âmbito da relação laboral não poderia impedir o direito ao descanso, “salvo com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa”, mas a tarefa de regular tal utilização durante períodos de descanso, caberia à negociação coletiva. Entretanto a questão passou para segundo plano³², até que, em 2021, motivado pelo impulso da COVID-19 e em reflexo do caminho traçado pela UE, foi publicada a Lei 83/2021³³, que veio alterar o regime do teletrabalho e implementar, no nosso ordenamento jurídico, o direito à desconexão sob a forma de dever de abstenção de contacto. O recente art. 199.º-A: (i) estatui um dever de o empregador se abster de contactar o trabalhador³⁴ durante os períodos de descanso, salvo motivo de força maior, (ii) protege o trabalhador ao classificar como discriminatório, na aceção do art. 25.º, qualquer tratamento menos favorável a que aquele seja sujeito por força do exercício do seu correspondente direito e (iii) tipifica como contraordenação grave a violação da imposição ali prevista. A decisão do legislador português de consagrar a desconexão enquanto “obrigação de *non facere*”³⁵ da entidade empregadora, e não como direito do trabalhador, distingue-se de qualquer outra abordagem, e é, no nosso entender, a única verdadeiramente apta a responder aos problemas jurídicos visados, pelo que adiante será devidamente analisada.

Do exposto, ficou provado o cariz supranacional da preocupação com a temática da desconexão no âmbito das relações laborais, pelo que não pôde fugir ao crivo da própria União. Assim, em linha com as preocupações sentidas nos EMs, a UE tem procurado ativamente promover a conciliação das vidas profissional e familiar e regular as novas modalidades de prestação de trabalho³⁶. Contudo, a legislação europeia ainda

³² Com exceção do Projeto de Lei do PS, n.º 1217/XIII, a aprovar a Carta de Direitos Fundamentais na Era Digital, do qual se destaca o art. 16.º.

³³ No âmbito do debate das alterações ao teletrabalho, a contemplar o direito a desligar: projetos do BE (45/XIV/2.ª que previa, para o trabalho à distância, um dever de desconexão do empregador mediante abstenção de estabelecer comunicações com o trabalhador fora do tempo de trabalho através de ferramentas digitais e disposições práticas para as desligar durante períodos de descanso), do PS (808/XIV/2.ª que previa um acordo entre empregador e trabalhador para fixar, no teletrabalho, um horário dentro do qual o segundo teria direito a desligar todos os sistemas de comunicação de serviço sem represálias), do CDS-PP (797/XIV/2.ª) e da deputada não inscrita Cristina Rodrigues (790/XIV/2.ª que merece destaque).

³⁴ Apesar de o art. 199.º-A ter surgido no âmbito de um diploma que trata o regime do teletrabalho, o legislador, ao introduzi-lo na secção “duração e organização do tempo de trabalho”, garantiu que o seu campo de aplicação ultrapassa aquele, estendendo-se a todos os trabalhadores, sem distinção do setor e moldes em que prestam atividade.

³⁵ Ver nota 7:824.

³⁶ São prova disso a Diretiva 2019/1158 e os Acordos-Quadro sobre o teletrabalho, de 2002, e sobre a digitalização, de 2020, adotados pelos parceiros sociais europeus BusinessEurope, SMEUnited, CEEP e ETUC.

não respondeu aos impactos negativos da “(hiper)conectividade tecnológica”³⁷ na cultura empresarial da atualidade, mas não por falta de esforços nesse sentido. Pois, no rescaldo da aceleração causada pela pandemia à digitalização do trabalho e desmaterialização do escritório³⁸, em 2021, considerando, precisamente, que à data não existia ainda “legislação específica da União sobre o direito do trabalhador a desligar-se das ferramentas digitais para fins profissionais, e reconhecendo a existência de uma cultura do «sempre ligado», [com] efeitos prejudiciais para os direitos fundamentais dos trabalhadores”, o PE adotou uma Resolução³⁹, que fez acompanhar de uma proposta de Diretiva, apelando à Comissão que desenvolvesse uma lei a conceder aos trabalhadores a faculdade de desligar digitalmente do trabalho sem risco de represálias. A Comissão, entretanto, pronunciou-se sobre a matéria, garantindo, sem mais, que a mesma não ficaria esquecida⁴⁰. Contudo, os parceiros sociais que, entretanto, se encarregaram do debate, no final de 2023⁴¹, deram as negociações por concluídas, sem sucesso, hipotecando a probabilidade de um ato legislativo num futuro próximo. A necessidade de consagração expressa da desconexão parece ser o elemento comum entre este desacordo e a inércia da Comissão – até porque estão ainda a ser averiguados os efeitos que o Acordo-Quadro de 2020⁴² sobre a digitalização produziu em termos do exercício do direito a desligar nas empresas. Em defesa daquela encontramos, p.e., Alex Agius Saliba, eurodeputado de Malta, que declarou que a União não pode “abandonar milhares de trabalhadores europeus que estão exaustos por causa da pressão de estar sempre conectados”, estando na “hora de atualizar os direitos dos trabalhadores para que correspondam às novas realidades da era digital”⁴³.

³⁷ Ver nota 3:149.

³⁸ PUCHETA, Mauro/COSTA, Ana Cristina Ribeiro (2023:967).

³⁹ Resolução do PE, de 21/01/2021, que contém recomendações à Comissão sobre o direito a desligar (2019/2181(INL)).

⁴⁰ Eurofound (2021b).

⁴¹ SGIeurope’s newflash de 1/12/2023.

⁴² A nosso ver, um AQ é manifestamente insuficiente para implementar um direito-dever de desconexão na UE. Não tem força vinculativa como uma Diretiva, e não contém faculdades ou obrigações concretas. Limita-se a recomendar a prevenção de riscos das TIC e o respeito pelos limites do tempo de trabalho, além de promover uma cultura que evite o contacto fora de horas.

⁴³ Comunicado de imprensa do PE, de 21/01/2021.

1.2. Tempos de trabalho, de descanso e de “terceiro tipo”⁴⁴ – Delimitação de conceitos e articulação com o artigo 199.º-A do CT

Para bem compreender as ramificações do dever de abstenção de contacto é necessário ter clara a matéria da organização do tempo de trabalho, em concreto, o binómio tempo de trabalho/tempo de descanso, uma vez que o interesse que a norma do 199.º-A visa assegurar é o gozo livre e pleno deste último, do qual os trabalhadores cada vez mais têm vindo a ser privados.

A concretização dos conceitos em discussão, pela sua essencialidade – por se reconhecer que o “trabalhador não vive exclusivamente para o trabalho”⁴⁵ – assume-se como “marca de origem”⁴⁶ do DT. “Trata-se [...] da necessária limitação da hetero-disponibilidade do trabalhador, em nome da liberdade e da dignidade pessoal”⁴⁷. Assim, a imposição legal generalizada de limites horários com vista a balizar no tempo a prestação de trabalho remonta a 1919, com o Tratado de Versalhes⁴⁸, sob um preceito de justiça social, alcançável apenas pela regulamentação de condições de trabalho dignas. Dali resultou, entre outros, para proteção da saúde e segurança dos trabalhadores, bem como dos seus interesses, a fixação do que atualmente conhecemos como períodos normais de trabalho diários e semanais⁴⁹. No mesmo ano, acompanhando o decidido no Tratado, a OIT, ali criada, adotou a Convenção n.º 1, quanto à duração do trabalho na indústria, da qual resultam claros os limites anteriormente proclamados de 8h e 48h e, mais tarde, em 1921, impôs o dia de descanso semanal, pelo menos 24 horas seguidas, em cada período de sete dias, quando possível, a coincidir “com os dias consagrados pela tradição ou pelos usos do país ou da região”. Cabe-nos ainda mencionar a DUDH, proclamada em 1948, da qual consta inequívoco, para todo o ser humano, o “direito ao repouso e aos lazeres e, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho e a férias periódicas pagas (art. 24.º). Na Europa temos a CSE(R), através da qual os Estados signatários se comprometeram, em prol da garantia do exercício efetivo do direito a condições de trabalho justas, a fixar uma duração razoável ao trabalho diário e semanal,

⁴⁴ A primeira utilização deste termo é atribuída ao autor francês J-E. Ray (1999:250ss).

⁴⁵ Ver nota 2.

⁴⁶ Ver nota 5 (2023:132).

⁴⁷ Ver nota 8:480.

⁴⁸ Cfr. Parte XIII.

⁴⁹ Note-se a diferença entre PNT – tempo durante o qual o trabalhador se obriga à prestação da atividade, medido em número de horas, diárias e semanais –, e HT, que representa o modo de organização daquelas, determinado pelas horas de início e termo do PNT diário, incluindo os intervalos de descanso (arts. 198.º e 200.º do CT).

assegurar o descanso semanal e prever dias feriados e períodos de férias remunerados (art. 2.º). E, em concreto, na UE: a CDFUE – onde está consagrado, para todos, um direito a condições de trabalho justas e equitativas (art. 31.º), saudáveis, seguras e dignas (n.º 1), conseguido através da limitação da duração máxima do trabalho, garantia de períodos de descanso diários e semanais, e de um período anual de férias pagas (n.º 2); e a Diretiva 2003/88/CE do PE e do Conselho que surgiu da necessidade de codificar as prescrições mínimas de segurança e de saúde em matéria de organização do tempo de trabalho, o que fez, com base num princípio geral de adaptação do trabalho ao homem. Do seu conteúdo, destaca-se a definição dos conceitos de tempo de trabalho e de descanso, de seguida analisada, que até hoje vigora. Entre nós, é a própria Constituição que, em linha com o estipulado na Carta, pelo art. 59.º, afirma um direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, concretizável através da previsão legal do direito ao descanso, na alínea d), mais concretamente, de um direito ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas. “Em cumprimento destes comandos constitucionais”⁵⁰, além dos conceitos de tempo de trabalho e período de descanso, o CT prevê um conjunto de normas destinado a garantir a efetivação do mencionado direito⁵¹, nomeadamente: limites máximos do PNT diário e semanal, de 8 e 40 horas⁵² (art. 203.º); intervalos de descanso diários (art. 213.º) e um intervalo de descanso mínimo entre jornadas de trabalho (art. 214.º); direito ao descanso semanal (art. 232.º) e a férias anuais pagas (arts. 237.º e 238.º). É também neste âmbito de proteção do direito fundamental ao repouso que se enquadra o artigo em estudo, através do qual se restringe a possibilidade de a entidade empregadora invadir a esfera privada do trabalhador, um espaço reservado ao descanso e ao lazer, assim reunindo condições para a sua plena fruição.

Olhando aos conceitos de tempo de trabalho/descanso, constata-se que tanto na Diretiva (arts. 2.º n.ºs 1 e 2), como no CT (arts. 197.º e 199.º) assumem carácter dicotómico, no sentido em que o último se reduz à contraposição do primeiro, tomando como descanso aquilo que não é trabalho, assim se “excluindo”⁵³ categorias intermédias

⁵⁰ SOUSA, Pedro Ferreira de/MOREIRA, Fábio Nave (2018:199).

⁵¹ Para mais, FERNANDES, Francisco Liberal (2018).

⁵² Implementado em 1996 pelo art. 1.º n.º 1 da Lei n.º 21/96, de 23/07.

⁵³ A inadmissibilidade de categorias intermédias é confirmada pelo TJ(UE) no Ac. DELLAS, de 1/12/2005 (proc. C-14/04), §26: é de observar que a referida diretiva não prevê uma categoria intermédia entre os períodos de trabalho e os de descanso.

ou mistas”⁵⁴. Dois aspetos. Primeiro, a delimitação do que é tempo de descanso está dependente da plena compreensão do que é tempo de trabalho, cujo conceito não é claro. Depois, a estratégia do legislador europeu, replicada pelo português, toma como certo que o trabalhador se encontra ou efetivamente a prestar trabalho ou totalmente alheio à sua atividade profissional, a descansar, “no gozo livre do seu tempo de vida”⁵⁵, o que não corresponde à realidade, por desconsiderar figuras como a do ‘trabalhador disponível’. O período chamado de disponibilidade, prevenção, ou “à chamada”, é aquele durante o qual, encerrando “uma dupla dimensão”⁵⁶, se exige do trabalhador que, fora do seu horário de trabalho, permaneça, por um lado, contactável, e por outro, geográfica e/ou temporalmente disponível para, mediante solicitação, em tempo útil, atender a um pedido do empregador. Emerge, portanto, a dúvida de como enquadrar à luz do binómio trabalho/descanso, tempos desta natureza, que não são por inteiro, nem um, nem outro. Especialmente numa época marcada pela expectativa irrealista do “trabalhador conectado e disponível 24 sobre 24”⁵⁷. Para tal, e uma vez que tempo de descanso se define “pela negativa”⁵⁸, recorreremos à análise da interpretação que a jurisprudência e doutrina fazem do conceito de tempo de trabalho.

Confrontando as definições de tempo de trabalho adotadas pela Diretiva e pelo CT, cremos que a interpretação possível de retirar dos três segmentos que compõem a primeira, cuja natureza cumulativa ou alternativa não foi ainda cabalmente esclarecida – *(i) trabalhador está a trabalhar (ii) ou se encontra à disposição da entidade patronal (iii) e no exercício da atividade ou das suas funções*⁵⁹ –, é mais restrita do que aquela que decorre dos dois critérios alternativos constantes da segunda⁶⁰ – *(i) trabalhador exerce a atividade (ii) ou permanece adstrito à realização da prestação*. Isto porque, ao não incluir a parte final da definição adotada na diretiva, o legislador nacional, ainda que não o antecipando, abriu portas à possibilidade de o preceito ser lido no sentido de poderem integrar o conceito de tempo de trabalho, duas situações distintas: o trabalho efetivo e a disponibilidade para prestar trabalho. Já o legislador da UE, através do uso de uma conjunção copulativa entre os dois últimos segmentos, limitou as situações de

⁵⁴ CARVALHO, Catarina de Oliveira (2017:281).

⁵⁵ Expressão de LEAL AMADO (2018:469).

⁵⁶ Ver nota 50:196.

⁵⁷ Ver nota 6:474.

⁵⁸ Ver nota 54.

⁵⁹ Critérios espacial, de autoridade e profissional, respetivamente, conforme CATARINA CARVALHO (2017).

⁶⁰ Assim, MARTINS, João Zenha (2017:228).

disponibilidade do trabalhador passíveis de integrar tempo de trabalho aos períodos em que aquele se encontra, de alguma forma, no exercício da sua atividade ou das suas funções ainda que para tal baste, como veremos de seguida, a presença física no local de trabalho.

Para se posicionar nesta querela, o TJ(UE) assentou a sua análise no pressuposto de que existem dois cenários de disponibilidade – quando se exige a presença do trabalhador em local determinado pelo empregador (“tempo de permanência na empresa”⁶¹) e quando o trabalhador, apesar de acessível para a qualquer momento prestar trabalho, é livre de escolher o espaço onde irá permanecer (“tempo de localização”⁶²). Partindo desta divisão, o critério da presença física no local de trabalho norteou todas as decisões daquele Tribunal, pelo que, quando chamado a pronunciar-se em relação aos períodos de prevenção, por várias vezes reiterou que o tempo de permanência sempre será, na sua totalidade, tempo de trabalho⁶³, e o tempo de localização, considerando que, em teoria, o trabalhador mantém suficiente autonomia para o gerir, tempo de descanso⁶⁴. E assim o fez, com exceção de um aresto de 2018⁶⁵ no âmbito do qual – confrontado com o caso de um bombeiro que, durante os períodos “à chamada”, que eram constantes, tinha a obrigação de, caso convocado, apresentar-se no quartel em oito minutos ou menos – expressamente considerou tempo de trabalho um período de disponibilidade durante o qual o trabalhador não estava obrigado a permanecer no local de trabalho. Isto, porque seria insensato classificar como “de descanso” um período em que o trabalhador está severamente limitado no seu poder de decisão e nas suas movimentações. Mas, na mesma decisão que parecia anunciar futuros entendimentos menos estanques, o TJ(UE) pronunciou-se quanto à interpretação do art. 15.º da Diretiva, de epígrafe “disposições mais favoráveis”, que dava a entender uma intenção de atribuir às suas disposições carácter mínimo, e vedou aos EMs a possibilidade de adotar uma definição menos restrita do conceito de tempo de trabalho ali enunciada. O que, sejamos honestos, dado o objetivo

⁶¹ BAPTISTA, Albino Mendes (2002:40) e ROUXINOL, Milena Silva/VICENTE, Joana Nunes (2019:806 a 812) p. ref. ao Ac. SIMAP.

⁶² *Ibidem*.

⁶³ Cfr., a título de exemplo, Ac. JAEGER do TJ(UE), de 9/09/2003, proc. C-151/02.

⁶⁴ A este respeito, o §50 do Ac. SIMAP do TJ(UE), de 3/10/2000, proc. C-303/98, determina que a possibilidade de o trabalhador gerir o seu tempo com menos constrangimentos e dedicar-se aos seus próprios interesses é bastante para se depreender que o período em causa não será de considerar-se tempo de trabalho.

⁶⁵ Caso MATZAK, de 21/02/2018, proc. C-518/15: o art. 2.º da Diretiva 2003/88 deve ser interpretado no sentido de que o período de prevenção que um trabalhador passa no domicílio com a obrigação de responder às chamadas da entidade patronal num prazo de 8 minutos, restringindo muito significativamente as possibilidades de ter outras atividades, deve ser considerado “tempo de trabalho”.

da Diretiva, de prevenção e proteção da saúde e segurança dos trabalhadores, e a relevância, nesse âmbito, do usufruto do necessário repouso, não se entende. Como também não se compreende que, após a jurisprudência MATZAK, o Tribunal tenha fechado portas à exceção ali aceite, desmerecendo-a, recuando, e recuperando a tônica da presença física no local de trabalho, mesmo perante situações de idênticos contornos⁶⁶. De qualquer modo, daquela podemos retirar que o constrangimento causado ao trabalhador por exigências de um grau de disponibilidade tal que permita a atuação imediata face às solicitações do empregador resulta na perda do domínio de um tempo que, por isso, não se deve considerar de descanso. Até porque, conforme estabeleceu o TRC, “a linha de fronteira entre o ‘tempo de trabalho’ e o ‘tempo de descanso’ situa-se naquele momento em que o trabalhador adquire o domínio absoluto e livre⁶⁷ da gestão da sua vida privada”, o que não existe à luz do regime de disponibilidade, e nunca existirá se o trabalhador estiver sempre à mercê de um possível contacto que obrigue à suspensão do seu repouso. Aliando esta conclusão à amplitude da definição de tempo de trabalho no Direito português, poder-se-ia esperar dos Tribunais nacionais um posicionamento distinto do Europeu, no entanto, a escassa jurisprudência a este respeito surge, na sua maioria, em sentido igual àquele, i.e., da não consideração do período de disponibilidade como tempo de trabalho⁶⁸. Ainda assim, destaca-se uma decisão na qual o órgão jurisdicional⁶⁹ expressamente condenou um cenário de disponibilidade que se provou abusivo, reconhecendo-o como clara violação do direito ao repouso, por desorganizar a vida pessoal do trabalhador e causar sérios danos à sua saúde.

⁶⁶ Em 2021, o Tribunal determinou não causar constrangimento suficiente para se considerar tempo de trabalho aquele em que se exige do trabalhador a apresentação no local de trabalho num prazo máximo de dez minutos após interpelação do empregador (MG contra Dublin City Council, de 11/11/2021, proc. C-214/20).

⁶⁷ Sublinhado nosso.

⁶⁸ Neste sentido, Acs. do STJ, de 23/02/2005, proc. n.º 04S3164; do TRL, de 13/01/2016, proc. n.º 7421/14.0T8LSB.L1-4, de cujo sumário se retira: “Se o trabalhador estiver disponível no local de trabalho, a sua disponibilidade está directa e exclusivamente ligada à prestação de trabalho, ainda que potencial; se aguardar em casa um eventual contacto para ir prestar trabalho a sua disponibilidade para o trabalho não é total mas repartida com as actividades que aí entenda realizar, quer no âmbito restritamente pessoal, quer noutros, designadamente familiar mas também social”; do TRC, de 8/11/2007, proc. n.º 482/05.4TTVIS.C1, onde se lê: “A disponibilidade para o trabalho que releva para o efeito de ser considerada como tempo de efectivo trabalho é a disponibilidade física do trabalhador nas próprias instalações da empresa e no exercício da sua actividade ou função”; e do TRE, de 30/08/2012, proc. n.º 155/11.9T2SNS.E1.

⁶⁹ Ac. do TRP, de 24/01/2018 – proc. n.º 2066/15.0T8PNF.P1 – que introduziu no panorama jurisprudencial nacional a expressão “escravatura eletrónica”.

Afastada da visão redutora da jurisprudência, a corrente doutrinal⁷⁰ que entre nós se destaca e à qual aderimos, postula uma interpretação no sentido de, em circunstância alguma, o período de disponibilidade poder considerar-se como sendo verdadeiro tempo de descanso, por não o ser de forma incondicionada, na medida em que requer que o trabalhador gira a sua vida pessoal em torno dos constrangimentos de tempo e espaço a que fica sujeito, bem como num estado de alerta permanente. Alinhado com este entendimento, encontramos o Comité Europeu dos Direitos Sociais que, chamado a interpretar a CSE(R), no seguimento de uma reclamação coletiva⁷¹, concluiu pela não conformidade àquela do regime legal de *astreinte*⁷², um período de disponibilidade, sem presença obrigatória no local de trabalho, contabilizado para efeitos do cálculo dos períodos mínimos de descanso. Para tal sustentando que a ausência de trabalho efetivo não basta para que o mesmo se considere de descanso, sob pena de violação do direito a uma duração do trabalho razoável⁷³. Contudo, também não validou a sua integração no conceito de tempo de trabalho. Em todo o caso, daqui se extrai, como conclui CATARINA CARVALHO, que “a interpretação restritiva realizada pela maioria da nossa jurisprudência relativamente à qualificação dos ‘regimes de localização/chamada’, embora compatível com o direito da UE, viola a CSER”⁷⁴.

Do exposto, é correto afirmar que os períodos de disponibilidade se caracterizam pela particularidade de ficarem aquém da prestação de trabalho efetivo, mas irem além da total liberdade do trabalhador para usufruir do seu tempo de repouso, pelo que, “se, por um lado, parece pacífico afirmar que o trabalhador não se encontra a trabalhar, a verdade é que, por outro lado, é com alguma dificuldade que afirmamos que o trabalhador se encontrará a descansar”⁷⁵. A própria *ratio* do art. 199.º não se coaduna com cenários regulares de disponibilidade, pois se descanso se define, em remanescência, pela ausência de trabalho, tal deverá corresponder a uma “insusceptibilidade genérica”⁷⁶ de interferência por parte da entidade empregadora – com exceção dos casos em que a lei a admita expressamente –, bem como à correspondente expectativa do trabalhador, agora, de modo expresso, juridicamente protegida, de não ser contactado e poder

⁷⁰ Entre outros, CATARINA CARVALHO, ZENHA MARTINS, ANTÓNIO VILAR, LIBERAL FERNANDES.

⁷¹ Reclamação coletiva n.º 55/2009 apresentada pela *Confédération Générale du Travail* contra França.

⁷² Atualmente previsto nos arts. L3121-9 e L. L3121-10 do *Code du Travail*.

⁷³ Art. 2.º n.º 1 da CSER. A este respeito, CARVALHO, Catarina de Oliveira (2017).

⁷⁴ *Ibidem*:312.

⁷⁵ Ver nota 50:204.

⁷⁶ *Ibidem*:232.

verdadeiramente desligar. Afinal, a delimitação do tempo de trabalho constitui também a delimitação do tempo de subordinação⁷⁷, pois o tempo que o trabalhador aliena à sua entidade empregadora não pode corresponder à total e absoluta disponibilidade, numa lógica de que o trabalho existe para o homem e não o oposto. Exigir que o trabalhador, fora do seu horário e local de trabalho, permaneça vinculado às obrigações decorrentes da relação laboral, sempre nos parece uma “situação nebulosa que defrauda os objetivos legais da limitação do período normal de trabalho e aniquila os espaços de repouso necessários”⁷⁸. A adoção de um tempo de “terceiro tipo” permitiria autonomizar aqueles que não são de trabalho efetivo, mas acarretam para o trabalhador ónus – entre outros, condicionamentos espaciotemporais – assim evitando o atropelo dos períodos de descanso.

2. DA NECESSIDADE

A massificação do recurso a meios tecnológicos, no geral, mas em particular enquanto instrumento de trabalho, “tem implicado”, em simultâneo, “a fragmentação do trabalho, tanto no que se refere aos aspetos espaciais, quanto no que diz respeito aos aspetos temporais”⁷⁹, e a instrumentalização do trabalhador, que passa a ter-se como mera fonte de informação e meio de produção, despido da sua humanidade em prol de interesses organizacionais e económicos⁸⁰. Consequentemente, os limites legal e tradicionalmente impostos ao tempo de trabalho, que determinam, por defeito, os tempos de descanso, perderam a sua força, e a consagração constitucional de um direito ao repouso e aos lazeres não foi suficiente para o travar.

A facilidade e rapidez de requisição de trabalho e correspondente possibilidade de, em resposta, o prestar de forma igualmente célere, a partir de qualquer lugar, quando unida a uma “aspiração ou necessidade por parte dos empregadores de alargar a flexibilidade laboral numa economia globalizada que funciona 24h por dia e 7 dias por semana”⁸¹ e “não equacionadas com a conciliação da vida laboral e pessoal dos trabalhadores e com a tutela da segurança e saúde no trabalho”⁸² constitui, assim, uma das maiores ameaças à preservação de direitos fundamentais da atualidade. Conforme o

⁷⁷ Neste sentido, GOMES, Júlio Vieira, (2007:650) e RAMALHO, Maria do Rosário Palma, (2023:461).

⁷⁸ Ver nota 60:214.

⁷⁹ *Ibidem*:209.

⁸⁰ Em linha com o entendimento de TERESA COELHO MOREIRA (2016b).

⁸¹ Ver nota 3 (2017:9).

⁸² *Ibidem*, p. ref. à Resolução do PE, sobre um Pilar Europeu dos Direitos Sociais (2016/2095 (INI)).

comprovam, a título exemplificativo, alguns números de 2018⁸³. À data, num universo de 5196 trabalhadores, dos quais 768 portugueses: 78% destes confessaram trabalhar além do término da jornada laboral – pois grande parte do trabalho termina apenas em casa – incluindo, para 61%, durante as férias, assim assumindo Portugal, no grupo em estudo, a posição de segundo país europeu em que mais trabalhadores levam trabalho para casa; mais de 45% concluiu que os aparelhos tecnológicos disponibilizados pelas empresas impactam negativamente a sua vida pessoal; e 66% dos inquiridos admitiu atender chamadas do trabalho independentemente do dia da semana; sendo que, quando questionados relativamente ao porquê de consultarem/utilizarem instrumentos de trabalho durante períodos de descanso, 85% respondeu ter “responsabilidades que os obrigam a estar contactáveis”, e 26% disse sentir-se obrigado a tal, com receio de represálias ou de que o empregador viesse a valorizar menos a sua posição na empresa. Daqui se retira que, da parte do trabalhador, que viu invadida a sua vida privada e o seu tempo de vida regularmente desconsiderado, comprimido, de tal forma que o tempo de descanso deixou de corresponder a “tempo de repouso absoluto”⁸⁴, surgiu uma urgente necessidade de proteção, a qual cabe ao Direito assegurar. Cremos que a tendência de reduzir o Homem à sua condição de trabalhador por exigências de uma sua “omnipresença digital”⁸⁵, traduzida no recurso abusivo das TIC para contacto ‘fora de horas’, é um problema jurídico unanimemente reconhecido. Ainda assim, a necessidade de consagração da desconexão enquanto novo direito não é consensual. Isto porque, à luz do entendimento de LEAL AMADO⁸⁶, bem acolhido pela restante doutrina nacional^{87/88}, e, no seu todo, por nós apoiado, a desconexão deveria verificar-se como “efeito natural da limitação da jornada de trabalho”. Pois, de acordo com a sua *ratio*, o período de descanso, sempre seria

⁸³ Cfr. artigo do *Público* de 2018, em relação a estudo levado a cabo pela consultora Michael Page, com vista a avaliar o impacto da carreira na vida pessoal dos trabalhadores, no qual foram inquiridos trabalhadores de 13 países europeus.

⁸⁴ Expressão de Gérard Lyon Caen, em “La crise du droit du travail” de 1980, adaptada por ZENHA MARTINS (2017:209).

⁸⁵ Ver nota 2.

⁸⁶ Ver nota 6:476 a 479.

⁸⁷ P.e.: nota 5 (2023:153); CARVALHO, Catarina de Oliveira (2022: 11 e 12); PALMA RAMALHO (2023:461 e 463) que mesmo desmerecendo a consagração expressa de um direito à desconexão por defender que este resulta implícito dos limites legalmente impostos ao tempo de trabalho – os quais deveriam indicar ao empregador que, fora deles, o trabalhador não está nem tem que estar à sua disposição – e dos princípios gerais orientadores dos regimes de tempo de trabalho, parece concordar com a “aproximação ao tema na perspetiva do empregador”.

⁸⁸ E não só, p.e., UGARTE CATALGO (2024: 3 e 4) defende que o direito à desconexão começa onde termina a jornada laboral, definindo-o como reverso do tempo de trabalho, mas defende a sua consagração expressa, possivelmente como novo direito fundamental – por lhe reconhecer um alcance superior ao do direito ao repouso –, tanto na perspetiva do trabalhador (obstar ao fluxo comunicacional) como do empregador (abster-se de contactar) e louva a abordagem “inédita” portuguesa.

equivalente a um “período de ‘do not disturb patronal’”⁸⁹, e consagrar a desconexão enquanto novo direito era assumir, erradamente, que, até ali, o empregador podia livremente interpelar o trabalhador fora do seu horário de trabalho. Mas tal não corresponde à realidade, pois que as tradicionais garantias laborais foram desenhadas numa época que em nada se assemelha ao mundo do trabalho que hoje conhecemos. Assim, mostra-se imperioso atualizá-las, recuperar a sua efetividade em face da revolução digital, assumir a desconexão como “versão virtual do período de descanso”⁹⁰. “O que está em causa é tão só” o total desrespeito, pela sua falta de assertividade, “de direitos já existentes”. Temos, portanto, “um problema de controlo efetivo” daquele, e necessidade de “positivar novas formas de garantir desconexão profissional”⁹¹. *Prima facie*, a necessidade de proclamação deste direito-dever decorre de um generalizado comportamento do empregador – que carece de ser disciplinado – de promoção do “bombardeamento permanente” de ordens de serviço, ou informações com este relacionadas, “fora do tempo de trabalho contratualizado”⁹². Pelo que também sobre aquele deverá recair o ónus de assegurar que tal deixa de suceder. Neste mesmo sentido, NUNES DE CARVALHO teceu críticas àquele que é considerado um direito fundamental de nova geração⁹³, para tal sustentando que, perante a “aplicabilidade directa do regime geral de duração e organização do tempo de trabalho, incluindo o que representa a concretização das regras constitucionais sobre direito ao repouso e aos lazeres, o direito [à desconexão] é oco”⁹⁴. Mesmo J.-E RAY, a quem é atribuída a concetualização daquele, em textos mais recentes⁹⁵, tem proposto uma abordagem distinta face à “garantia da efectivação do direito ao repouso e aos lazeres”, no sentido de prescindir da “afirmação de um verdadeiro direito” e antes pugnar pela concretização de regras comportamentais “que limitem os poderes patronais”⁹⁶, em especial, no que concerne ao contacto fora do tempo de trabalho. Também LIBERAL FERNANDES reconheceu o modo como as TIC, enquanto “meio de invasão da vida privada”⁹⁷, vieram colocar em crise a eficácia das normas reguladoras do direito ao repouso. Daí a

⁸⁹ Ver nota 6:477. Também assim: MOREIRA, Teresa Coelho (2023: 131 e 136) e CRUZ, Cristina (2022:50) que recorda que período de descanso corresponde àquele durante o qual o trabalhador não está contratualmente obrigado a permanecer disponível para prestar trabalho.

⁹⁰ Ver nota 6:478.

⁹¹ Ver nota 7:822.

⁹² *Ibidem*:821.

⁹³ DAGNINO, E/MOSCARITLO, I (2016).

⁹⁴ Ver nota 4:137 e 138.

⁹⁵ RAY, J.-E. (2016).

⁹⁶ Ver nota 4:139.

⁹⁷ Ver nota 3 (2017:15).

“necessidade de novos conceitos dirigidos a contrabalançar as repercussões do sistema de conectividade nas relações de trabalho e proporcionar um novo e adequado equilíbrio contratual (e social) entre os diretos intervenientes”⁹⁸, destacando-se, como “porta estandarte desse novo objetivo”⁹⁹, o direito à desconexão. Ainda assim, em linha com a nossa visão, mostrou reservas quanto à natureza e foco da consagração da desconexão, concluindo que com esta se pretende não a reposição da “eficácia plena das garantias tradicionalmente ligadas ao horário de trabalho e ao período de trabalho contratualizado”, mas sim a restrição do “uso abusivo por parte das empresas das novas tecnologias”¹⁰⁰.

Entre o total desmerecer da necessidade de consagrar a desconexão, por esta resultar implícita do direito ao repouso e tal bastar, e a defesa da consagração daquela enquanto novo direito fundamental da era digital, posicionamo-nos junto da corrente doutrinária ora vertida, que reconhece a urgência do ser e sentir-se livre para desconectar sem receio de represálias, mas sob a forma de dever da entidade empregadora em complemento e modernização das garantias tradicionais. Até porque a sua violação não conhecia, até 2022, qualquer repreensão expressa. E a “preservação do espaço delimitado” por aquelas, “pode [e deve] envolver acções positivas”, nomeadamente, “de tomada de medidas organizativas para assegurar a efetividade da protecção”¹⁰¹. De igual forma, POLETTI¹⁰² escreveu que “as modalidades de desenvolvimento da actividade laboral, perdendo a ancoragem na colocação fixa do trabalho e no horário fraccionado em partes da jornada, podem tornar menos incisivas certas técnicas de tutela ou exigir a sua especificação ou, ainda, evidenciar ângulos até há pouco pensados”. O que se espera da desconexão é, portanto, que atue como um “novo instrumento dirigido a adaptar a organização do trabalho a uma [igualmente] nova realidade e cultura económica”¹⁰³.

Assim fez o legislador português: consagrou a desconexão, não como direito do trabalhador, mas como um dever de não contactar, por forma a permitir desconectar, endereçando diretamente o cerne do problema jurídico levantado pelas TIC, i.e., a sua utilização abusiva, consubstanciada em comportamentos, mais do que indesejados, censuráveis, inclusive à luz da lei constitucional, das entidades empregadoras – e no

⁹⁸ *Idem* (2022:148).

⁹⁹ *Ibidem*.

¹⁰⁰ *Idem* (2017:10 e 11 / 2022:148).

¹⁰¹ Ver nota 4:139.

¹⁰² D. POLETTI (2017), *Il c.d. diritto alla disconnessione nel contesto dei diritti digitali. Responsabilità civile e previdenza*, p.17, *apud* NUNES DE CARVALHO (2020:138).

¹⁰³ Ver nota 3 (2017:15).

âmbito destas praticados – restringindo a sua atuação, de volta às barreiras, entretanto quebradas, do horário e período normal de trabalho. E não é de estranhar que a lei associe a garantia do repouso ao cumprimento, pelo empregador, de certas imposições, pois que é a este que cabe zelar pela proteção da segurança e saúde dos seus trabalhadores, o que passa, também e em especial, pela preservação do tempo destinado à sua recuperação física e psicológica.

2.1. O advento das “novas” tecnologias de informação e comunicação

O advento das TIC e sua acelerada proliferação no mundo do trabalho alterou significativamente a cultura do tecido empresarial que, num mundo com cada vez menos fronteiras e mais competitividade, ambiciona dar resposta às exigências de um novo cliente – pressuroso, ubíquo, disperso por diferentes geografias, com “novos padrões de consumo” –, no mais curto prazo. Falamos de uma cultura de urgência, do “presencismo digital”¹⁰⁴, da teledisponibilidade, que cada vez mais exige ao trabalhador uma sua maior “implicação [...] na vida da empresa”¹⁰⁵. Assim, o empregador tem vindo a desenvolver novas formas de organização do capital humano, procurando construir equipas com “elementos disponíveis para”, fora da jornada laboral, “prestarem trabalho caso tal se revele necessário”¹⁰⁶. A conexão tornou-se inimiga do descanso, e a digitalização veio despir de eficácia o “quadro tradicional da organização de tempos de trabalho”¹⁰⁷, recuperável, apenas, através da adequada regulação da utilização das TIC, no sentido de evitar intromissões do trabalho na esfera privada e retomar o conceito de repouso ao qual alude a nossa Constituição, assim preservando os bens jurídicos que originalmente quis assegurar – a conciliação vida profissional/vida pessoal e a saúde e segurança do trabalhador.

Note-se que a tecnologia ao serviço do trabalho, em si, é neutra, i.e., não é aquela que ameaça os direitos dos trabalhadores, mas sim todos nós ao promover, normalizar e/ou permitir a sua utilização indevida, pois que “as inovações tecnológicas só dependem da utilização que lhes é dada pelo homem”¹⁰⁸. A própria “defesa do direito à desconexão é algo que tem implícito o reconhecimento de que o uso que as empresas fazem dos meios de comunicação ligados à internet se desvia” dos normativos laborais, constitucionais e

¹⁰⁴ Ver nota 4:136.

¹⁰⁵ Ver nota 5 (2016a:11).

¹⁰⁶ Ver nota 50:196.

¹⁰⁷ Ver nota 3.

¹⁰⁸ Ver nota 5:72.

européus¹⁰⁹, porquanto o tempo de descanso pressupõe a ausência de trabalho, em todas as suas vertentes, incluindo o cumprimento de deveres específicos inerentes àquela¹¹⁰, de entre os quais, p.e., consultar canais de comunicação profissional, ou estar disponível para receber chamadas.

2.1.1. ... e o esbater da fronteira vida profissional/vida pessoal

“As novas tecnologias de informação destroem a definição de quadros espaço-temporais definidos e as fronteiras entre a vida profissional e a pessoal estiolam.”¹¹¹

A barreira que em tempos dividia tão claramente o tempo de prestação de trabalho dos tempos de descanso e lazer tem vindo a esvanecer, junto com a desmaterialização do local de trabalho, na medida em que atividades marcadamente intelectuais passam a poder realizar-se a qualquer momento e em qualquer lugar. Isto, a par das novas exigências do mercado, resultou para o empregador numa “sensação de poder” contactar o trabalhador mediante uma qualquer sua necessidade, independentemente do dia e hora, em prol do aumento da produtividade e às custas do constrangimento do repouso e vida pessoal. E se por um lado há muito existem regimes de organização de trabalho flexíveis, como é o caso da IHT para benefício do empregador, do trabalhador, ou de ambos, e sempre se tenha prestado trabalho suplementar quando tal se justifique necessário, não é disso que aqui se trata – e, note-se, “nada impede que um trabalhador em regime *standard* opte, por sua livre e espontânea vontade, por realizar, em tempo que é seu e nas condições que escolha, atividades relacionadas com o seu trabalho”¹¹² – o que está em causa é a prestação de trabalho informal, não remunerado, além dos limites contratualizados.

Não negando as diversas vantagens que uma organização flexível do trabalho pode oferecer em termos de, p.e., autonomia, não podemos ignorar os sérios riscos que se lhes contrapõe, nomeadamente: (i) a “transformação da distribuição do tempo de trabalho numa realidade difusa e fragmentada”¹¹³, porquanto uma maior flexibilidade na organização do tempo de trabalho torna menos clara a sua delimitação; (ii) a

¹⁰⁹ Ver nota 3 (2017:14).

¹¹⁰ Durante os períodos de descanso a própria subordinação jurídica fica em *stand by*, por forma a que o trabalhador recupere, na totalidade, a sua autonomia, o que significa que prevalecem apenas, decorrentes da relação laboral, deveres gerais, p.e., de urbanidade e lealdade, mas suspendem-se os adstritos à efetiva prestação de trabalho, e ainda os contrapostos ao poder de direção do empregador, como é o dever de obediência, pois que este é também balizado pelos limites da jornada laboral e não pode violar as garantias do trabalhador nem incidir sobre a esfera pessoal daquele.

¹¹¹ Ver nota 60:209.

¹¹² Ver nota 4:148.

¹¹³ Ver nota 3 (2017:13).

“artificialidade da oposição tempo de trabalho/tempo de descanso”¹¹⁴, conforme decorre da Diretiva sobre o tempo de trabalho e do art. 199.º do CT; *(iii)* a crescente tendência para o trabalho se assumir como obrigação de resultado e não obrigação de meios¹¹⁵; *(iv)* um maior volume e intensidade de trabalho; *(v)* o aumento da disponibilidade para o prestar – pois que esta é, direta ou indiretamente, exigida – sob a forma de hiperconectividade, com todas as consequências nefastas que daí decorrem; *(vi)* uma consequente e inevitável “extensão do tempo de trabalho para além do contratualizado – “tendencialmente gratuita”¹¹⁶ –, que se traduz no aumento efetivo do número de horas de trabalho prestadas¹¹⁷; *(vii)* a correspondente compressão do tempo de descanso e diluição da fronteira vida profissional/vida pessoal, perturbando os “períodos habitualmente reservados” ao repouso, ao lazer e à família¹¹⁸. Tudo isto se reflete na conclusão antagónica de ZENHA MARTINS, “se as pessoas são cada vez mais livres, mas estão reféns da tecnologia, hoje trabalha-se mais horas e por mais anos”¹¹⁹, o que influi, direta e negativamente a personalidade do trabalhador, que cada vez mais abdica da sua autodeterminação e tempo de vida em prol da empresa e cada vez menos encontra espaços para se entregar aos seus interesses e meios familiar e social. Tem-se, portanto, verificado o fenómeno contrário ao pretendido com a emergência das TIC, e a tão desejada flexibilização do trabalho provou ser o verdadeiro “pau de dois bicos” – o trabalhador paga tal abstrata liberdade com a erosão dos tradicionais limites e uma sua constante acessibilidade¹²⁰. Pese embora a digitalização tenha o potencial de desenhar soluções de adaptação do trabalho ao trabalhador enquanto pessoa, uma sua utilização desregrada, sempre resultará, como se tem visto, no oposto. Cabe ao Direito reverter esta tendência e impedir o nascimento, permitam-nos a hipérbole, de “quase um novo tipo de escravatura que, embora de feição diferente, está a colocar em causa um dos primeiros direitos consagrados dos trabalhadores, a um descanso efetivo entre jornadas de trabalho”¹²¹.

¹¹⁴ Ver nota 4:130.

¹¹⁵ Ver nota 113.

¹¹⁶ Ver nota 3:148.

¹¹⁷ A este respeito, Eurofound (2021a) e relatório conjunto OIT-Eurofound (2017).

¹¹⁸ Ver nota 3 (2017:10).

¹¹⁹ Ver nota 60:210.

¹²⁰ AHLERS, Elke (2017:92).

¹²¹ Ver nota 5 (2016a:10). Também assim: D’ANGELO, Isabele (2020: 255).

2.1.2. ... e a saúde e segurança no trabalho – desafios da era digital

Os riscos, num sentido coloquial, que associámos anteriormente à utilização desadequada, não informada e abusiva, das TIC, encontram correspondência direta, agora num sentido técnico-jurídico, a fatores de risco psicossociais do trabalho, no caso, “derivados [da categoria de risco] condições e organização do trabalho”¹²², como são aqueles “que respeitam à duração e organização do tempo de trabalho, à associação do tempo ao volume de trabalho” e outros como a “perceção” que o trabalhador tem do “seu papel na organização”¹²³ e a pressão que daí decorre num sentido de se ‘provar valioso’. Relevam ainda, neste sentido, fatores de risco pessoais tais como o grau de envolvimento da pessoa no trabalho, possivelmente aditivo, mormente a dificuldade de desligar e manter o equilíbrio entre as vidas profissional e pessoal/familiar. O próprio recurso às TIC enquanto instrumento de trabalho tem vindo a ser reconhecido como novo risco profissional¹²⁴. Na sua maioria falamos, portanto, de riscos de natureza psicossocial e, no último caso, também ergonómica, que, quando não devidamente identificados e eliminados/minimizados – numa lógica de prevenção –, podem resultar em doenças ocupacionais do foro da saúde mental, como são a ansiedade, a depressão e o *burnout*, conduzir a problemas de saúde derivados da exposição prolongada a ecrãs e ainda, em casos extremos, a patologias cardiovasculares causadas pelo stress¹²⁵ e outras, por debilitação do sistema imunitário decorrente da privação de sono e descanso suficiente¹²⁶. Neste âmbito, a OIT apontou, como desafios decorrentes da digitalização para a SST, preocupações como “o sentimento de ter de estar ‘disponível’ a qualquer momento, um maior desequilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional, stresse tecnológico, dependência e sobrecarga tecnológica”¹²⁷. Quanto ao descanso suficiente, e como prova da “importância conferida à regulação” e estreita (de)limitação “do tempo de trabalho no âmbito da [SST]”¹²⁸, cabe-nos alertar que o conceito surge de forma expressa na Diretiva

¹²² COSTA, Ana Cristina Ribeiro (2020:5).

¹²³ *Ibidem*.

¹²⁴ *Ibidem*:8.

¹²⁵ No Japão, existe um termo – “karoshi” – que significa “morte por excesso de trabalho” e dá nome a um fenómeno social, que inicialmente marcou a sociedade japonesa, mas entretanto já se faz sentir em vários outros países, caracterizado pela morte prematura de trabalhadores devido a acidentes cardiovasculares/suicídio pela sobrecarga de trabalho, total negligência do repouso e níveis de stress exorbitantes. Para exemplos reais e quanto à magnitude, atualidade e proximidade da questão: PFEFFER, Jeffrey (2018:119 a 122).

¹²⁶ *Ibidem*: 124 e SECUNDA, Paul M. (2019:14).

¹²⁷ OIT (2019:32).

¹²⁸ Ver nota 2:131.

2003/88/CE, mas não foi transposto para o ordenamento jurídico nacional¹²⁹. Ora, para a UE, “todos os trabalhadores devem beneficiar de períodos de descanso suficientes”, i.e., “suficientemente longos e contínuos [...] para não prejudicarem a saúde, a curto ou a longo prazo, por cansaço ou ritmos irregulares de trabalho”¹³⁰. E se, à data em que este preceito foi concebido, estava pensado para os danos físicos decorrentes do trabalho, a verdade é que hoje, e cada vez mais, se destaca a saúde mental do trabalhador.

Conforme o coloca ZENHA MARTINS, os riscos ocupacionais surgem “socialmente contextualizados”¹³¹ e deve haver uma preocupação de constante atualização. No caso, aqueles que se referem à “‘laboração digitalizada’, surgem da sobrecarga laboral”¹³² de uma presença constante do trabalho em dispositivos que nos acompanham, da simplicidade com que o empregador invade a esfera privada daquele, tudo isto “facilitado pelas NTIC”¹³³. A incapacidade de desligar, derivada da pressão – e sensação de dever¹³⁴ – para permanecer atento, contactável, disponível para dar resposta, em tempo útil, a solicitações da entidade empregadora, além de proporcionar elevados graus de stress, impede o trabalhador de descansar plena, adequada e suficientemente, propiciando cenários de fadiga crónica. Cabem aqui mencionar: os riscos derivados da utilização excessiva e inadequada¹³⁵ de instrumentos tecnológicos¹³⁶ (“tecnostress”¹³⁷) – tais como a sobrecarga cognitiva¹³⁸ (“infobesidade”, “infoxicação”¹³⁹ ou *data smog*¹⁴⁰), a dependência tecnológica (tecnoadição) e a fadiga digital, que pode decorrer destes dois

¹²⁹ Ver nota 54 (2006:45).

¹³⁰ Cfr. art. 2.º n.º 9.

¹³¹ Ver nota 60 (2021:53).

¹³² *Ibidem*.

¹³³ *Ibidem*.

¹³⁴ MANZANO SANTAMARÍA, Noemí (2016:38).

¹³⁵ Que, no fundo, resulta precisamente de um mau ambiente de trabalho e deficiente organização daquele, conforme salienta GONZÁLEZ COBADELA (2016:268).

¹³⁶ Até porque as ferramentas de trabalho constituem uma componente fundamental do risco profissional, e, ao passo que as manuais estão mais associadas ao esforço e dano físico, as tecnológicas relacionam-se com riscos de natureza psicossocial, em especial considerando que a pessoa trabalha com uma representação virtual da realidade através da tela do computador, que a cada dia se torna mais difusa e abstrata, conforme assinala PINILLA (2016:61).

¹³⁷ MARTINEZ SELVA (2016:127).

¹³⁸ Condição de quem recebe mais informação do que aquela que consegue processar, por ser exposto, em simultâneo, p.e., à realização de várias tarefas complexas, com conteúdo distinto. As consequências da infoxicação incluem diminuição da capacidade de processamento e análise (lentidão cognitiva), dificuldade de concentração, de definir prioridades e tomar decisões, o que pode gerar stress, fadiga psicoemocional, confusão mental e falta de clareza (*brain fog*) e causar distúrbios psicológicos como a ansiedade e o *burnout*.

¹³⁹ Ver nota 134:44.

¹⁴⁰ Termo cunhado por David Shenk em obra de 1997, “Data Smog: Surviving the Information Glut” que se refere à sobrecarga de informação na era digital e o seu efeito prejudicial na nossa saúde e sistemas cognitivos.

últimos e se manifesta tanto psíquica como fisicamente através de sintomas como sensação de cansaço e esgotamento mental quase permanente, sentimentos de saturação e angústia, dificuldades de concentração, distúrbios de sono, cefaleias, olhos secos e visão turva –; e os associados ao fenómeno “*work - life blending*”¹⁴¹, dos quais destacamos a frustração resultante do “conflito de papéis” e do “*work-to-family interference*”¹⁴².

Ora, o Direito da SST visa a prevenção de riscos profissionais, proteção e promoção da saúde do trabalhador: assim, quando a lei atribui ao empregador tal responsabilidade, o que faz, p.e., através dos art. 59.º n.º 1 al. c) da CRP e 281.º n.ºs 1 e 2 do CT e na Lei n.º 102/2009, isso “comporta uma dupla vertente: negativa – no sentido em que está obrigado a abster-se de qualquer prática ou comportamento que ponha em risco a saúde do trabalhador”, incluindo “deveres de omissão/abstenção quanto a potenciais riscos – e positiva – no sentido em que deve adotar todas as medidas preventivas que se afigurem necessárias para que esteja assegurada a segurança e saúde do trabalhador, proporcionando-lhe um meio ambiente de trabalho seguro”¹⁴³. Uma prática recente designada *leaveism*¹⁴⁴, que veio juntar-se ao conjunto absentismo¹⁴⁵ e presenteísmo¹⁴⁶, ilustra na perfeição os reflexos negativos do trabalho da era digital no ambiente laboral, e abrange situações como: (i) o uso de folgas e férias pelo trabalhador para se ausentar do trabalho quando não está bem, sendo que esse não é nem pode ser a finalidade desse direito, (ii) levar trabalho para casa que não foi possível completar durante a jornada laboral, em detrimento do tempo de repouso, para corresponder às exigências da entidade empregadora e, (iii) dada a avassaladora sobrecarga de trabalho, pedir dias de férias e de doença com o propósito de o “pôr em dia”, longe do ambiente prejudicial do local de trabalho, lá onde as solicitações não param de chegar¹⁴⁷. Neste

¹⁴¹ Ver nota 3 (2016a:104). Ou *blurring* como MOREIRA, Teresa Coelho (2023:140). De forma aprofundada: VON BERGEN, C.W./BRESSLER, Martin S. (2019a).

¹⁴² Conceitos utilizados por PFEFFER (2018:139 e 149) para descrever o stress derivado, por um lado, da incapacidade de corresponder às expectativas que, dado o esbatimento das anteriores fronteiras, chegam, em simultâneo, do trabalho e da família, um ficando sempre a perder para o outro, por norma, comprometendo-se a dedicação ao seio familiar, uma vez que é o trabalho que “paga as contas”; e por outro, a realidade de, inexistindo regras quanto ao contacto “fora de horas”, o trabalho interromper, frequentemente, o tempo reservado para a vida pessoal e familiar, retirando-lhe qualidade.

¹⁴³ Ver nota 60 (2021:55).

¹⁴⁴ HESKETH, I./COOPER, C.L. (2014).

¹⁴⁵ Padrão de ausências e/ou atrasos do trabalhador não programados/autorizados ou justificados, por norma, devido a problemas pessoais, de saúde, insatisfação com o trabalho, desmotivação, stress.

¹⁴⁶ Estar fisicamente presente no local de trabalho, mas sem a correspondente normal produtividade, nomeadamente, por incapacidade temporária do trabalhador em termos de foco/concentração, conforme sucede quando aquele insiste em ir para o emprego doente, esgotado, por não sentir que pode “dar-se ao luxo” de faltar.

¹⁴⁷ BBC (2019).

contexto, e de acordo com a responsabilidade que recai sobre o empregador para garantir a saúde e segurança de quem trabalha sob a sua direção, o dever de abstenção de contacto surge como crucial mecanismo de prevenção de riscos, no sentido em que o mero contacto e a solicitação de trabalho fora de horas, hábito de uma cultura empresarial e de trabalho tóxica, numa base regular, consubstancia uma prática danosa e gera uma atmosfera de trabalho pouco saudável. E repare-se na diferença, para efeitos de bem-estar psicológico, do anterior cenário – em que o trabalhador até conhecia um seu direito ao descanso, mas não tinha como escapar à cultura do contacto fora de horas interiorizada no seio da sua entidade empregadora – e o atual, em que sabe que está protegido por uma imposição legal que proíbe e pune expressamente essa prática¹⁴⁸. No limite, deixar nas mãos do trabalhador a decisão, com base num seu direito, de se desligar do trabalho e ignorar uma qualquer comunicação relacionada com aquele, agravaria os seus níveis de stress, pela dúvida do ‘estou a atuar corretamente?’, ‘como é que este meu comportamento vai ser percebido pela outra parte?’, ‘que consequências resultarão do meu silêncio?’. Ao restringir e condenar o comportamento abusivo-invasivo do empregador, a lei vem redesenhar as expectativas deste em relação à disponibilidade do trabalhador – recordando que a mesma deve cessar com o término do dia de trabalho –, e, paralelamente, reajustar o sentido de dever do trabalhador que dali derivava, aliviando-o da pressão, stress e ansia associados a um constante estado de alerta. Assumindo-se o respeito por este novo preceito legal, foi devolvida qualidade aos períodos de repouso e o trabalhador recuperou o domínio do seu tempo de vida. Mas nada é tão simples assim.

3. DA EFETIVIDADE

Aqui chegados, resta-nos averiguar os efeitos que a entrada em vigor do art. 199.º-A produziu na relação laboral, em concreto, compreender se, nos moldes em que foi consagrado, foi resposta bastante às necessidades dos trabalhadores em confronto com as exigências do trabalho pós-digitalização.

No plano teórico, desde 1 de janeiro de 2022, por estar o empregador legalmente impedido de invadir o espaço destinado ao repouso, a existir cenários de prestação de trabalho fora do tempo contratualizado tal seria por livre opção de quem o faz¹⁴⁹. Isso,

¹⁴⁸ A mesma lógica se aplica à consagração da desconexão como mero direito ou à sua imposição enquanto dever da entidade empregadora, mecanismo de controlo e restrição da utilização das TIC fora do horário de trabalho. Com o mesmo entendimento ver, p.e., GONZÁLEZ COBALEDA (2016:279).

¹⁴⁹ Com salvaguarda dos períodos de prevenção admitidos à luz da lei.

ou: (i) o volume e intensidade de trabalho não permitem que o mesmo seja prestado somente durante o horário estipulado, (ii) o trabalho não surge por solicitação direta do empregador, (iii) a equipa cometeu um erro e é urgente corrigi-lo, (iv) o cliente precisa da tarefa concluída mais cedo do que o esperado, (v) levantou-se uma questão relativamente à qual determinado trabalhador está mais apto a responder, (vi) o trabalhador até sabe que não deveria receber e-mails nas férias mas aceita-o por considerar que reagir, a ele obstando e/ou denunciando-o, colocaria a sua posição em risco. Todos estes são exemplos de situações que, aproveitando a “miríade de questões” que “o preceito deixa em aberto”, escapam à sua esfera protetora e desafiam a sua eficácia¹⁵⁰. Assim, afigura-se pertinente desconstruir e dissecar as 22 palavras que compõem o art. 199.º-A¹⁵¹ e procurar desenhar os elementos esquecidos ou negligenciados pelo legislador. Não sem antes louvarmos o caminho por si percorrido, no que o distingue, pela positiva, de outras soluções. Falamos, (i) da correta leitura que fez da questão jurídica, por compreender que o direito em risco é o repouso, e mais do que dar-lhe novas roupagens, viu como crucial contrariar as tendências que o vieram desafiar, travando a utilização abusiva das TIC, que não o era pela mão de quem presta trabalho mas pela de quem o solicita, numa cultura que pegou na possibilidade de trabalhar “*anytime, anywhere*” e fez disso uma expectativa; (ii) do reconhecimento do desequilíbrio inerente à relação laboral, que não permite ao trabalhador livremente fazer valer os seus direitos perante a entidade empregadora, cabendo antes à última garantir que aqueles são respeitados; (iii) da extensão do escopo subjetivo adotado na parte que se refere ao trabalhador, por se aplicar a todos, sem restrição, independentemente do tipo de empresa em que prestam atividade¹⁵², dos moldes em que o fazem¹⁵³, se no setor privado ou público; (iv) da segurança na tomada de decisão, pois que assumiu a essencialidade de ser a lei a responder ao problema, sem desviar tal responsabilidade para a negociação coletiva¹⁵⁴.

¹⁵⁰ Ver nota 60 (2021:52).

¹⁵¹ Ver nota 38:981.

¹⁵² Considerando o tecido empresarial português, composto 99.9% por PME's, cerca de 96% por microempresas (*Observador* de 2022), excluir, como fez França, trabalhadores destas do campo de aplicação da norma, praticamente esvaziá-la-ia de eficácia.

¹⁵³ O legislador português poderia ter-se cingido à imposição de um dever de abstenção de contacto somente no âmbito do teletrabalho, ou, como sucede em Itália, para um específico regime de organização do tempo de trabalho, mas reconheceu a extensão do problema, e assim consagrou um dever que protege todos.

¹⁵⁴ Tal resposta sempre seria desadequada à dimensão do problema, consideradas as críticas já apontadas às soluções francesa e espanhola, mas em Portugal mais ainda, pelas percentagens de filiação tão pouco significativas (apenas 7.6% em 2019 conforme artigo de 2023 – *Eco, Sapo*).

3.1. Desconstrução do preceito legal

Da leitura ao art. 199.º-A, ficam por esclarecer, desde logo, os conceitos de ‘empregador’, ‘contacto’, e ‘força maior’, para assim responder a questões como: (i) de que modo são percecionados “contactos feitos por dirigentes que não sejam” a figura do empregador “ou por colegas, clientes ou fornecedores cuja resposta, na política empresarial subjacente, seja necessária”¹⁵⁵, (ii) qual a “pertinência de contactos com sindicalização de tarefas postecipadas”¹⁵⁶ ou de carácter informativo, e (iii) que género de situação se assume bastante para invadir os espaços de repouso.

3.1.1. O empregador tem o dever de se abster

A primeira interrogação relaciona-se com a determinação do sujeito ou sujeitos a quem se impõe este dever de abstenção de contacto, uma vez que o legislador apenas se refere à figura do “empregador”, inadvertidamente desafiando o seu propósito. Senão vejamos, mesmo sendo “pacificamente aceite [que aquele] recai sobre o empregador, mas também sobre os superiores hierárquicos do trabalhador”¹⁵⁷, “para produzir os efeitos que se pretendem” – assegurar “que o trabalhador deixa de estar (e de [se] sentir) obrigado a permanecer ligado ou disponível durante os seus períodos de descanso”¹⁵⁸ –, a restrição imposta às comunicações eletrónicas fora do horário de trabalho “não pode limitar-se” àquelas “relações (dimensão vertical), mas deve ser igualmente oponível aos colegas de trabalho, clientes, fornecedores, subcontratantes (dimensão horizontal)”¹⁵⁹. A utilização do termo “empregador” reduz o problema jurídico que a norma visa resolver a apenas um dos seus responsáveis. Do mesmo modo que se condenam comunicações, fora de horas, de titulares de poder de direção, não são de aceitar, nos mesmos moldes, solicitações de outros trabalhadores ou terceiros que mantenham relação com a empresa. Não se perca de vista o desígnio da norma – salvaguardar tempos de descanso.

Uma vez que o legislador se alheou a esta realidade, a solução, parece-nos, passará pelo diálogo entre ERC e no seio das próprias entidades empregadoras, com vista a desenvolver linhas de atuação que garantam eficácia ao preceito. P.e., ao nível interno: elaborar códigos de conduta que regulem a comunicação entre colegas para fins

¹⁵⁵ Ver nota 60 (2021:52).

¹⁵⁶ *Ibidem*.

¹⁵⁷ Ver nota 7:823.

¹⁵⁸ Ver nota 3 (2017:15).

¹⁵⁹ *Ibidem*. A doutrina parece unânime. O próprio PE, na mencionada Resolução ditou que “os colegas devem abster-se de [se] contactar [...] fora do horário de trabalho acordado para fins profissionais”.

profissionais fora do horário de trabalho – de tal forma que, em caso de violação, haja possibilidade de repreensão disciplinar –, e adotar mecanismos de prevenção de invasão da esfera extralaboral, vedando contactos internos e de terceiros¹⁶⁰, como disponibilizar aos trabalhadores telemóvel/computador da empresa, desde que com possibilidade de, findo o HT, ali ficarem, e, no e-mail, programar o envio de respostas automáticas a indicar o período em que o trabalhador estará disponível¹⁶¹.

3.1.2. de contactar o trabalhador no período de descanso

Do excerto seguinte da norma, são três os conceitos merecedores da nossa atenção: “contactar”, aquele que analisaremos com mais profundidade pois que, pela sua indefinição, tem levantado questões práticas de grande relevância; “trabalhador”, cuja abrangência já enaltecemos, mas cabe-nos referir as dúvidas que surgem quanto aos moldes em que será de aplicar o dever perante o regime da IHT¹⁶²; “período de descanso”, pois, conhecida a contenda que resulta do binómio tempo de trabalho/tempo de descanso, talvez tivesse sido prudente melhor concretizar.

Quanto ao termo “contactar”, eis o que nos apraz dizer.

A nosso ver, a intenção do legislador foi no sentido de impedir, no seu todo, independentemente da natureza do contacto – excepcionando-se os de cariz pessoal – ou meios através dos quais é realizado, o fluxo comunicacional entre empregador e trabalhador durante o período de repouso deste último. Mas tal entendimento não é unânime e a interpretação do verbo utilizado tem suscitado dúvidas, nomeadamente: (i) quanto à distinção, ou não, da via pela qual o contacto é estabelecido, se profissional ou pessoal, e se a reação do trabalhador, nos dois casos, poderá ser o silêncio, e (ii) considerando o desígnio – primordial mas não exclusivo – do preceito, de evitar que o trabalhador seja confrontado com solicitações de serviço no seu tempo de repouso, se o “conteúdo do contacto é relevante, ou basta que ocorra para que haja uma violação da

¹⁶⁰ No seu Projeto de Lei de 2017, o PAN propunha um direito de o trabalhador obstar ao fluxo comunicacional de carácter profissional com ele estabelecido pela entidade empregadora, pelos seus trabalhadores ou por terceiros.

¹⁶¹ Compreendemos que cada um, na sua liberdade e em proveito da flexibilidade que as TIC oferecem – em nada vedada pelo 199.º-A – adote ritmos/hábitos de trabalho próprios. Contudo, tal não justifica a invasão do espaço do outro, pelo que recordamos a existência de soluções como a possibilidade de agendar o envio de um e-mail.

¹⁶² Aqui, MONTEIRO FERNANDES (2021) é pragmático, recordando que o art. 219.º n.º 3 salvaguarda o direito ao descanso semanal obrigatório e complementar, à paragem nos feriados e ao descanso diário, pelo que, assim que estes sejam definidos, ali se aplicará o dever do art. 199.º-A.

lei”¹⁶³. Quanto à primeira questão, a nossa posição é estanque, no sentido de ser condenável qualquer forma de contacto, à luz do dever em estudo, sob pena de obstruir o propósito da sua consagração. Ainda assim, reconhecemos que alguns meios serão mais intrusivos que outros. Agarrando-se a este pensamento, MONTEIRO FERNANDES defende que o “envio de um e-mail durante o período de repouso apenas constitui “contacto” se o trabalhador o quiser” – se o procurar e abrir –, por não ser “da natureza do correio eletrónico a exigência de leitura e resposta imediatas” – no oposto a uma chamada – “a não ser que aquelas sejam efetivamente impostas nos seus termos”¹⁶⁴. E aqui entramos na segunda questão, quanto ao conteúdo do contacto. Para este Autor, apenas resultando expressa a necessidade de resposta pronta, “a expedição” de um e-mail “durante o período de repouso, mesmo que o trabalhador não abra a mensagem, constituirá “violação do dever imposto pelo 199.º-A”¹⁶⁵. Não podemos acompanhar este entendimento pois não reflete a realidade, dado que, em grande parte das empresas, existe a expectativa, inclusive expressa, de que todos os e-mails sejam respondidos com a maior brevidade. A ideia de que o trabalhador abre o e-mail no seu tempo de descanso porque assim o deseja é falsa e conflituosa com o panorama do trabalho moderno e o desequilíbrio de forças inerente à relação laboral. O trabalhador está “formatado” para permanecer atento ao e-mail, tem-no instalado no seu *smartphone* e ativadas as notificações, não por sua vontade, mas em cumprimento do que lhe é exigido. Assim, também o conteúdo do contacto é, para nós, irrelevante. A receção da comunicação é, em si, uma interferência desnecessária do trabalho na vida pessoal, e o propósito da lei, não esqueçamos, é reerguer a barreira que tradicionalmente os separava. Em linha com LIBERAL FERNANDES, “qualquer comunicação” – ou tentativa de comunicação¹⁶⁶ – “do empregador relacionada com o trabalho enviada após o horário de trabalho, deve ser considerada uma violação do art. 199.º - A”¹⁶⁷. E mais, defendemos que “a admissão de uma seriação/graduação dos meios de contacto – que a imperatividade do preceito exclui” – é “uma das primeiras vias para a ineficácia da norma, e frustração do [seu] objetivo legal”¹⁶⁸. Ora, a DGAEP, porque o artigo se aplica também aos trabalhadores da administração pública¹⁶⁹, em 2022,

¹⁶³ Ver nota 38:981. Tradução nossa.

¹⁶⁴ Ver nota 8 (2022).

¹⁶⁵ *Ibidem*.

¹⁶⁶ Assim, MONTEIRO FERNANDES, quando refere que o empregador “viola o seu dever ao empreender as tentativas de contacto, mesmo que o trabalhador as não atenda” (2023:522).

¹⁶⁷ Ver nota 3:151.

¹⁶⁸ *Ibidem*.

¹⁶⁹ Lei 83/2021, art. 5.º.

pronunciou-se no sentido contrário, de não consubstanciar “situação de incumprimento do dever de abstenção” o caso de, durante o período de descanso, o empregador enviar um email ao trabalhador no qual “não seja solicitada resposta ou se determine qualquer outra ação imediata por parte”¹⁷⁰ do último. Aqui, acompanhamos LEAL AMADO, que, numa crítica àquela entidade, a convida a tomar a sério o dever de abstenção de contacto, recordando que este “proíbe contactar, não proíbe perguntar, impõe uma abstenção de contacto, não uma abstenção de emitir ordens ou de formular questões”¹⁷¹. E assim, conforme já o dissemos, “se o trabalhador continuar a receber mensagens no seu período de descanso”, independentemente da sua natureza, sentir-se-á “obrigado a lê-las, pensar no seu conteúdo, no que fará quando regressar ao emprego”, no fundo, “ser perturbado”, ocupar a mente com trabalho mesmo durante o seu período de descanso “e não, como a lei pretende”, desconectar¹⁷². Para nós, não existe nenhum cenário em que enviar um e-mail ao trabalhador, um SMS, dirigir-lhe uma chamada, não seja contactá-lo, e a lei proíbe, sem margem para dúvidas, o contacto. Admitir-se outra leitura, contraria tanto a sua letra, como a sua teleologia¹⁷³. A DGAEP parece ter “escutado” LEAL AMADO pois, atualmente, onde antes era vertida a interpretação criticada, encontramos, em resposta a questão semelhante que “salvo em casos de força maior, o empregador deve abster-se de contactar o trabalhador durante os períodos de descanso daquele, inclusive através do envio de mensagens de correio eletrónico”¹⁷⁴, sem mais.

Importa ainda esclarecer se, a ocorrer, em violação da lei, “o contacto do empregador fora do período de trabalho implica ou não para o trabalhador um dever de trabalhar ou, pelo contrário, confere-lhe um direito de recusa”¹⁷⁵. Esta questão sempre se colocaria, pelos moldes em que foi prevista a desconexão, i.e, dirigir-se apenas a uma das partes da relação, no entanto, coloca-se neste ponto por se discutir a diferença de ser enviada, p.e., “uma mensagem de correio eletrónico para uma conta profissional”, que “não se deve esperar que o trabalhador consulte fora do horário de trabalho versus um SMS ou chamada que o empregador faça para o telemóvel pessoal do trabalhador, que constitui uma maior intrusão na medida em que o último não a consegue controlar”¹⁷⁶.

¹⁷⁰ Citação retirada do texto de LEAL AMADO, de 2023, dado que, entretanto, a DGAEP a eliminou.

¹⁷¹ Ver nota 6 (2023:6). No mesmo sentido, nota 38:981.

¹⁷² *Ibidem*.

¹⁷³ *Ibidem*.

¹⁷⁴ FAQ – Teletrabalho, atualizado a 12/09/2023, disponível em www.dgaep.gov.pt.

¹⁷⁵ Ver nota 3:150.

¹⁷⁶ Ver nota 163.

Para tal, socorremo-nos da leitura ao n.º 2 do preceito, através do qual, ainda que “timidamente”¹⁷⁷, o legislador deixou implícito que à proibição que recai sobre o empregador corresponde o exercício do direito ao período de descanso, o que significa que o “art. 199.º-A deve ser interpretado no sentido” de, durante aquele, “o trabalhador [ter] o direito de não responder e/ou de não aceitar trabalhar”¹⁷⁸.

Ainda neste ponto, alertamos para uma questão que foge ao âmbito do 199.º-A, mesmo que, pela sua *ratio*, nos pareça que tal pretendesse acautelar. Falamos do confronto volume de trabalho/prazo para execução, que enquanto não for regulada continuará a refletir-se na compressão dos espaços reservados ao repouso e aos lazeres; e ainda de situações em que o empregador, imagine-se, na última hora de um dia de trabalho, véspera de dia de descanso, confia ao trabalhador uma tarefa a entregar no dia de trabalho seguinte, dizendo ser urgente. Aqui, sem violar o dever de abstenção de contacto, o empregador coloca sobre o trabalhador o ónus de ocupar os seus períodos de repouso, sendo de outra forma impossível atender ao solicitado. Assim, LIBERAL FERNANDES questiona se o legislador ao consagrar a desconexão pretendeu “obstar à prestação efetiva de trabalho durante os períodos de descanso, ou apenas, como a respetiva epígrafe e redação enunciam, proibir que o trabalhador seja contactado com fins laborais durante esses períodos”¹⁷⁹. A reduzir-se à proibição de contacto, a “medida adotada é pouco mais de um *flactus vocis*”¹⁸⁰, pois que poderá até libertar o trabalhador de um constante estado de alerta, por forma a permitir o seu repouso efetivo, mas não o resguarda da cultura do excesso de trabalho e da respetiva necessidade de continuar a prestá-lo, sem qualquer reconhecimento como aquilo que é – trabalho suplementar – além do término da jornada laboral. Mas tudo isto passará pela sensatez com que o “empregador” faz a leitura da norma e pelo repensar da mencionada cultura de trabalho tóxica da atualidade, quiçá, pelas mãos da negociação coletiva. A este respeito, o Advogado Luís Gonçalves da Silva declarou que o “‘direito a desligar’ se trata de ‘um problema cultural que não se resolve por decreto’”¹⁸¹, mas a nós, o art. 199.º-A parece-nos um bom ponto de partida.

¹⁷⁷ Ver nota 3:150.

¹⁷⁸ *Ibidem*:151.

¹⁷⁹ Ver nota 3:150.

¹⁸⁰ *Ibidem*.

¹⁸¹ *CNN Portugal* (2022).

3.1.3. *ressalvadas as situações de força maior.*

A norma termina com uma ressalva – relativa a situações de força maior –, que se compreende, pois que alguma teria de se prever, uma vez que existem, claro, cenários em que o contacto do trabalhador fora do tempo de trabalho é imprescindível. Contudo, uma vez que se trata de um conceito indeterminado, os efeitos da norma serão distintos conforme a interpretação que dali é feita, se restritiva, se abrangente – e quão abrangente. Olhando à conceção clássica civilista¹⁸², somos a crer que o termo “força maior” “remete [...] para situações muito restritas, de calamidade ou de extrema urgência [mostrando-se] absolutamente inadequado no universo das relações de trabalho”¹⁸³. Pelo que aqui advogamos “uma interpretação ampl[iada] da norma, em nome da necessária conciliação entre os vários interesses em jogo”¹⁸⁴. Mas tal carece de delimitação, com vista a prevenir abusos. Assim, mostra-se necessário reconduzir o conceito – neste contexto – a uma mais concreta definição. Aqui, MONTEIRO FERNANDES traz para a esfera laboral características de força maior pensadas na lei civil, de imprevisibilidade e inevitabilidade, mas dirigidas a “acontecimentos incidentes sobre a empresa”, “suscetíveis de causar a sua destruição ou grave danificação”, com a ressalva de que tal engloba “uma enorme gama de hipóteses pelo que impõe uma cuidadosa ponderação de cada caso concreto”¹⁸⁵. Já LEAL AMADO, PALMA RAMALHO¹⁸⁶ e TERESA MOREIRA¹⁸⁷ defendem, numa perspetiva mais ampla, a leitura do termo “de forma a abranger situações do tipo das previstas [...] em matéria de trabalho suplementar”, ou seja, “todas aquelas, inadiáveis, em que o contacto imediato se mostre ‘indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade’”¹⁸⁸. Não obstante, vemos como sensato tratarem-se de situações cuja urgência resulte clara para ambas as partes, externas ao empregador, que não decorram diretamente de suas ações/omissões¹⁸⁹, e nunca do normal decurso da atividade e gestão da empresa. Também o PE, na proposta de Diretiva que dirigiu à Comissão, não se alheou à possibilidade de, perante determinados cenários,

¹⁸² Ver, p.e., BRANDÃO PROENÇA (2019:216): na sua aceção clássica, é de força maior o “**evento exterior**, [totalmente] **imprevisível e irresistível**” – regularmente associado a fenómenos naturais – destacando-se “a ideia de **inevitabilidade** do efeito”; Ac. do STJ, de 12/07/2018, proc. n.º 802/14.0TBTN.V.E1.S1, §7.5.

¹⁸³ RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2023:464).

¹⁸⁴ *Ibidem*: 465.

¹⁸⁵ Ver nota 8 (2021).

¹⁸⁶ Ver nota 184.

¹⁸⁷ Ver nota 5 (2023:155).

¹⁸⁸ Ver nota 6 (2021:483).

¹⁸⁹ Ver nota 38:983.

poder ser derogado o direito à desconexão dos trabalhadores, mas fê-lo em moldes mais concretos que o nosso legislador. Nomeadamente, do ali previsto art. 4.º resulta que os EMs deveriam “assegurar que são estabelecidas disposições pormenorizadas, após consulta dos parceiros sociais ao nível adequado, para permitir que os trabalhadores exerçam o seu direito a desligar e para que os empregadores o apliquem de forma justa e transparente”. “Para o efeito, devem prever, pelo menos” – al. d) – “os critérios para qualquer derrogação, no caso dos empregadores, da sua obrigação de aplicar o direito do trabalhador a desligar”. Sendo que – al. e) – o trabalho prestado fora do tempo contratualizado deverá ser devidamente compensado, e ainda “qualquer derrogação só é concedida em circunstâncias excepcionais, como casos de força maior ou outras situações de emergência, e sob reserva de o empregador fornecer a cada trabalhador afetado uma justificação por escrito da necessidade da derrogação”¹⁹⁰.

A adoção de um conceito indeterminado compreende-se, considerada a inviabilidade de taxar as exceções admitidas ao abrigo da norma, contudo, tal exigirá a ponderação casuística do que é ou não sensato, no âmbito laboral, ali incluir. De futuro, servirão como resposta, por um lado, (i) a leitura que, a proporcionar-se, a jurisprudência venha a fazer do preceito, quase que num registo eliminatório, de indicação dos motivos que não serão, neste contexto, de considerar força maior; e por outro, (ii) a inserção desta matéria na negociação coletiva, devendo os representantes dos trabalhadores – em virtude do setor de atividade e dos fins da empresa, pois cada uma terá necessidades próprias – pugnar pela delimitação das situações que justificam contactar o trabalhador além do término da jornada laboral¹⁹¹. A solução trazida pelo PE parece-nos a mais eficaz, pois não só exige que sejam estabelecidos critérios adequados à derrogação, no caso, do dever de abstenção de contacto, com o cunho dos parceiros sociais, como requer do empregador a justificação escrita de uma tal necessidade, o que amplia o grau protecional da lei e transmite maior segurança aos trabalhadores.

Como próximo grande passo em direção à efetividade do art. 199.º-A, desafiamos o legislador a ponderar a sua revisão, por forma a: (i) contemplar a dimensão horizontal do uso e abuso das TIC – fazendo recair sobre o empregador mais do que o atual dever

¹⁹⁰ Resolução 2019/2181(INL).

¹⁹¹ Assim propôs o PAN em 2017 – ver nota 30; e fez o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora em CC já aqui mencionado – ver nota 15 –, do qual consta que a interrupção dos períodos de descanso se admite “somente por exigência imperiosa, referente ao funcionamento da empresa, resultante de ocorrências externas imprevistas ou anomalias inesperadas no normal funcionamento daquela”.

de abstenção de contacto, a responsabilidade de garantir que o trabalhador não é contactado durante os seus períodos de descanso¹⁹²; (ii) reforçar a excecionalidade dos casos em que tal contacto é admitido – uma vez que não nos parece ajustado assumir a conceção clássica de força maior e esta não é definida no âmbito laboral –, p.e., ao fazer acompanhar o conceito de “justificada”¹⁹³, em linha com o PE, com obrigação de apor fundamento escrito à necessidade de perturbação do período de descanso, convidando o empregador a refletir, *ex-ante*, sobre a sua essencialidade e carácter inadiável; e, por último, (iii) chamar, expressamente, à colação a negociação coletiva e a regulamentação interna, numa lógica de complemento.

3.2. Visão geral do regime sancionatório

A respeito das consequências legais constantes do preceito, foram duas as expressamente consagradas pelo legislador: classificar como discriminatório, para efeitos do art. 25.º do CT, qualquer “tratamento menos favorável dado ao trabalhador, designadamente em matéria de condições de trabalho e de progressão na carreira, pelo facto de exercer o direito ao período de descanso”¹⁹⁴; e, de resto, a remissão para o direito contraordenacional. Neste ponto surgiu, junto da doutrina¹⁹⁵, a dúvida quanto à possibilidade, “sem perder de vista o *non bid idem*”, de o contacto regular fora de horas em desrespeito pelo dever ora imposto consubstanciar a “prática de assédio moral”¹⁹⁶ o que, na verdade, estava previsto no projeto de lei apresentado pelo BE em 2017 e pela deputada não inscrita Cristina Rodrigues; e, olhando ao texto do art. 29.º, parece de admitir¹⁹⁷, pois que se considera assédio o comportamento indesejado – baseado, ou não, em fator de discriminação, uma vez que é utilizado o termo “nomeadamente” –, que tenha o objetivo ou efeito – repare-se – de perturbar ou constranger o trabalhador, afetar a sua dignidade, criar um ambiente intimidativo, hostil. Se o contacto fora de horas para prestação de trabalho, em violação do art. 199.º-A, for de tal forma reiterado que a pressão psicológica provocada no trabalhador afete o seu bem-estar, aliado, imagine-se, à ameaça

¹⁹² Do Livro Verde Sobre o Futuro do Trabalho (2022:180) resulta que a efetivação do direito à desconexão deve articular-se com o “dever do empregador” de “assegurar que não é estabelecida conexão com o trabalhador” fora da jornada laboral.

¹⁹³ A proposta apresentada pelo CDS-PP, já indicada, permitia o contacto “em caso de força maior e de urgência, devidamente justificável” (destaque nosso).

¹⁹⁴ Note-se que esta prescrição “não se refere à violação do dever de abstenção de contacto, mas às consequências discriminatórias que eventualmente decorram para o trabalhador em resultado de ele não ter correspondido à interpelação do empregador” (ver nota 183:465).

¹⁹⁵ Ver, p.e.: LEAL AMADO (2022:483), acompanhado por TERESA MOREIRA (2023:155).

¹⁹⁶ Ver nota 38 (2021:52).

¹⁹⁷ Ver nota 6 (2019:215).

da não progressão ou até do despedimento, a sua integração no conceito de assédio moral para todos os efeitos legais parece-nos, mais do que sensata, necessária. E outras questões se têm levantado quanto à eficácia do regime sancionatório adotado, mormente pela sua insuficiência e “vaguidade”, no sentido de “a lei não conferir diretamente qualquer garantia ou tutela ao trabalhador”¹⁹⁸. Da nossa parte, partilhamos esta preocupação por acreditarmos que o trabalhador não se sente ainda protegido e, assim, aceita as más práticas que permanecem à revelia da lei¹⁹⁹, por vergonha, sentimento de culpa e receio de se expor, dessa forma, arriscando a sua posição²⁰⁰.

CONCLUSÃO

Considerando que:

- “o trabalho não se pode sobrepor à necessária contemplação de um período de descanso que seja suficiente para permitir o exercício dos direitos fundamentais do trabalhador enquanto pessoa, designadamente a sua própria saúde e segurança, a reserva da sua vida privada e a conciliação com a sua vida social e familiar”²⁰¹;
- as barreiras que outrora dividiam tão claramente trabalho/repouso, profissão/pessoalidade são hoje turvas, porque o trabalho acompanha a pessoa e esta deixa de conseguir dissociar-se daquele;
- da revolução 4.0 nasceu uma cultura económico-empresarial marcada pela competitividade, sobrecarga cognitiva, aumento do tempo de trabalho efetivamente prestado, interferências constantes da atividade profissional em espaços que seriam de autodeterminação, repouso e privacidade;
- não há descanso sem desconexão e esta, não obstante corresponder ao exercício pleno do direito ao repouso, tem sido inviabilizada pela utilização abusiva das TIC, a qual carecia de regulamentação “na esfera do comportamento do empregador [como] (nova) obrigação patronal de não perturbar o trabalhador”²⁰².

Somos a concluir que o dever de abstenção de contacto surgiu como necessária reafirmação de direitos cuja eficácia fora furtada pela total e irreversível mudança de paradigma característica do mundo do trabalho pós digitalização. Assim, nos moldes em

¹⁹⁸ Ver nota 3:150.

¹⁹⁹ *Público* (2024a).

²⁰⁰ *Público* (2024b).

²⁰¹ Ver nota 2:131.

²⁰² Ver nota 7:822.

que foi consagrado, adotado o caminho e perspectiva adequados, o art. 199.º-A prometia vingar como abono real da fruição dos períodos de repouso perante a paisagem laboral do século XXI, não estivesse a letra da lei manchada pela ausência de clareza e assertividade, indefinição e amplitude concetual, e a realidade empresarial tão perigosamente enraizada. Em síntese, como irreprensivelmente colocou LIBERAL FERNANDES, “pela vaguidade das garantias que confere ao trabalhador, a eficácia do dever de abstenção de contactar carece em termos sociojurídicos do tempero de uma negociação coletiva ativa, de uma mudança da cultura empresarial e de uma atuação ativa/intrusiva nas empresas por parte das autoridades administrativas com competência em matéria laboral, sob pena de estarmos perante uma norma que só com alguma generosidade poderá ser levada a sério no plano social”²⁰³.

²⁰³ Ver nota 3:152.

– INDICAÇÕES BIBLIOGRÁFICAS –

MONOGRAFIAS E ARTIGOS

AHLERS, Elke (2017), “Flexible and remote work in the context of digitalization and occupational health”, *International Journal of Labour Research*, Organização Mundial do Trabalho, Vol. 8, n.º 1-2, pp. 85 a 99, disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_551796.pdf.

AMADO, João Leal/ROUXINOL, Milena Silva/VICENTE, Joana Nunes, *Et al.* (2023), *Direito do Trabalho, Relação Individual*, 2.ª Ed., Edições Almedina, Coimbra.

AMADO, João Leal (2022a), “Desconexão profissional: direito ou dever?”, *Trabalho na era digital: que direito?*, (coord. Maria do Rosário Palma Ramalho, Catarina Carvalho, Joana Nunes Vicente), AAFDL, Lisboa, pp. 469-484.

_____ (2022b), “A desconexão profissional e a DGAEP: tomemos a sério o dever de abstenção de contacto”, *Observatório Almedina*, 18 de abril, disponível em <https://observatorio.almedina.net/index.php/2022/04/18/a-desconexao-profissional-e-a-dgaep-tomemos-a-serio-o-dever-de-abstencao-de-contacto/>.

_____ /MOREIRA, Teresa Coelho (2021), “A desconexão dos trabalhadores: direito ou dever?”, *Esquerda.net*, 07 de fevereiro, disponível em <https://www.esquerda.net/dossier/desconexao-dos-trabalhadores-direito-ou-dever/72675>.

_____ (2019), *Contrato de Trabalho, Noções Básicas*, 3.ª Ed., Edições Almedina, Coimbra.

_____ (2018), “Tempo de Trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional”, *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, n.º 52, pp. 255-268, disponível em https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/141951/2018_amado_joao_le_al_tempo_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

BAPTISTA, Albino Mendes (2002), «Tempo de trabalho efectivo, tempos de pausa e tempo de “terceiro tipo”», *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, n.º 1, pp. 29-53.

BERGEN, C.W. Von/BRESSLER, Martin S./PROCTOR, Trevor L. (2019), “On the Grid 24/7/365 and the Right to Disconnect”, in *Employee Relations Law Journal*, Vol. 45, n.º 2.

BOUCIQUÉ, Ward/VETS, Ester (2023), “The right to disconnect: which countries have legislated?”, *Iuslaboris*, 26 de julho, disponível em <https://iuslaboris.com/insights/the-right-to-disconnect-which-countries-have-legislated/>.

CARVALHO, António Nunes de (2020), “O COVID 19 (des)organizou o tempo de trabalho?”, in *COVID-19 e trabalho: o dia seguinte*, (coord. Maria do Rosário Palma Ramalho e Teresa Coelho Moreira), AAFDL, Lisboa, pp. 109-156.

CARVALHO, Catarina de Oliveira (2022), “The new regulation of telework and remote work in Portugal: considerations and prospects”, *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, vol. 11, n.º 3, pp. 1-31, disponível em https://ejcls.adapt.it/index.php/ejcls_adapt/article/view/1230.

_____ (2017), “Reflexões sobre o conceito de tempo de trabalho no direito europeu e respetiva articulação com o direito nacional”, in *Estudos de direito de trabalho em homenagem ao Professor António Monteiro Fernandes*, NovaCausa, V.N. Famalicão, pp. 279-313.

_____ (2006), “A regulamentação nacional do tempo de trabalho e o direito comunitário: omissões e incompatibilidades”, *Questões Laborais*, n.º 27, ano XIII, pp. 33-59.

CHIUFFO, Facundo Martin (2019), The “right to disconnect” or “how to pull the plug on work”, *SSRN*, 23 de junho, disponível em https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3422283.

COSTA, Ana Cristina Ribeiro (2020), “Riscos psicossociais e Covid-19: o renascimento da saúde e segurança no trabalho”, *Tripalium, Justicia Social y Trabajo Decente*, E-Revista, Vol. II, n.º 3, pp. 3 a 15, disponível em www.tripaliumsite.wordpress.com.

CRUZ, Cristina (2022), “Keeping up with latest working time case law”, *Revista de Direito da ULP*, Vol.16, Nº1 e Nº2, pp. 40 a 53.

DAGNINO, Emanuele /**MOSCARITOLO**, Idapaola (2016), “Diritto alla disconnessione: um diritto di nuova generazione”, *Bolettino ADAPT*, 19 de setembro, disponível em <https://www.bollettinoadapt.it/diritto-alla-disconnessione-un-diritto-di-nuova-generazione/?pdf=142849>.

D’ANGELO, Isabele (2020), «“Work in progress”: os desafios na regulamentação do teletrabalho e o direito à desconexão», *Questões Laborais*, n.º 57, (julho-dezembro), pp. 237-276.

FARIA, Marta Pinto/**MACHADO**, Susana Sousa (2023), “A caracterização do direito à desconexão na relação laboral”, *Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social*, Labor Juris, Vol. 9, n.º 1, disponível em <https://laborjuris.emnuvens.com.br/laborjuris/article/view/142>.

FERNANDES, António Monteiro (2023), “Direito do Trabalho”, 22.ª Ed., Edições Almedina, Coimbra.

_____ (2022), «Abstenção de contacto e e-mails “fora de horas”?», *Direito Criativo Blog*, 17 de janeiro, disponível em <https://direitocriativo.com/abstencao-de-contacto-e-e-mails-fora-de-horas/>.

_____ (2021), “O “dever de abstenção de contacto” na Lei 83/2021”, *Direito Criativo Blog*, 09 de dezembro, disponível em <https://direitocriativo.com/o-dever-de-abstencao-de-contacto-na-lei-83-2021/>.

FERNANDES, Francisco Liberal (2022), “O dever do empregador se abster de contactar o trabalhador”, *Questões Laborais*, n.º 60, pp. 147-152.

_____ (2018), “O trabalho e o tempo. Comentário ao Código do Trabalho”, 1.ª ed.- Porto: Reitoria da Universidade do Porto, Porto.

_____ (2017), “Organização do trabalho e tecnologias de informação (Exhausted but unable to disconnect)”, *Questões Laborais*, ano XXIV, n.º 50, pp. 7-17.

_____ (2016a), “O tempo de trabalho num mundo em transformação”, *Transformações recentes do Direito do Trabalho Ibérico*, (coord. F. Liberal Fernandes e M. Regina Redinha), Edição Universidade do Porto, Porto, pp. 103-107, disponível em

https://sigarra.up.pt/fdup/pt/web_gessi_docs.download_file?p_name=F1854330697/Livro_Razao.pdf.

_____ (2016b), “Tempo de trabalho e tempo de descanso”, in *Tempo de trabalho e tempos de não trabalho: o regime nacional de tempo de trabalho à luz do Direito europeu e internacional*, (coord. Maria do Rosário Palma Ramalho e Teresa Coelho Moreira), AAFDL, Lisboa, pp. 11-23.

GOMES, Júlio Vieira (2007), *Direito do Trabalho – Volume I – Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora.

GONZÁLEZ COBALEDA, Estefanía (2016), “Nuevas tecnologías, tempo de trabajo y la prevención de riesgos psicosociales”, *Anuario internacional sobre prevención de riesgos psicosociales y calidad de vida em el trabajo, Nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación y Riesgos Psicosociales en el Trabajo*, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, pp. 261-283, disponível em https://www.ugt.es/sites/default/files/node_gallery/Galeria%20Publicaciones/Anuario2016%20WEB.pdf.

HESKETH, Ian/**COOPER**, Cary L. (2014), “Leaveism at work”, *Occupational Medicine*, Volume 64, n.º 3, pp. 146 a 147, disponível em <https://doi.org/10.1093/occmed/kqu025>.

LEROUGE, Loïc/**TRUJILLO PONS**, Francisco (2022), “Contribution to the study on the ‘right do disconnect’ from work. Are France and Spain examples for other countries and EU law?”, *European Labour Law Journal*, Vol. 13(3), pp. 450-465.

MACHADO, Carmo Sousa/**OLIVEIRA**, João Galamba de (2021), “Direito à desconexão – como evitar a intrusão e a exaustão?”, *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, n.º 1, pp. 743-770, disponível em https://idt.fdulisboa.pt/wp-content/uploads/2020/04/RIDT-22_01_vf_final.pdf.

MANZANO SANTAMARÍA, Noemí (2016), “Las Tecnologías de la Comunicación y la Información (TIC’S) y Las Nuevas Formas de Organización del Trabajo: Factores Psicosociales de Riesgo”, *Anuario internacional sobre prevención de riesgos psicosociales y calidad de vida em el trabajo, Nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación y Riesgos Psicosociales en el trabajo*, Secretaría de Salud Laboral y

Medio Ambiente UGT-CEC, pp. 27 a 55, disponível em https://www.ugt.es/sites/default/files/node_gallery/Galeria%20Publicaciones/Anuario2016%20WEB.pdf.

MARTÍNEZ SELVA, José María (2016), “Riesgos Psicosociales de los Usuarios Intensivos de Las TICs. Análisis a partir de los datos de la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (2011)”, *Anuario internacional sobre prevención de riesgos psicosociales y calidade de vida en el trabajo, Nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación y Riesgos Psicosociales en el trabajo*, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, pp. 123 a 155, disponível em https://www.ugt.es/sites/default/files/node_gallery/Galeria%20Publicaciones/Anuario2016%20WEB.pdf.

MARTINS, João Zenha (2021), “Novos Riscos Profissionais na Era Digital”, *Minerva: Revista de Estudos Laborais, Ano XI – I*, 4ª série, n.º 4, Universidade Lusíada Editora, pp. 44-60, disponível em <http://revistas.lis.ulusiada.pt/index.php/mrel/issue/view/204/48>.

_____ (2017), “Tempo de trabalho e tempo de repouso: qualificação e delimitação de conceitos”, *Revista do CEJ*, II, pp. 209 a 247, também disponível em “Tempo de trabalho e tempos de não trabalho: o regime nacional de tempo de trabalho à luz do Direito europeu e internacional”, (coord. Maria do Rosário Palma Ramalho e Teresa Coelho Moreira), Estudos APoDit 4, AAFDL, Lisboa, pp. 25-67, posteriormente editado em **MARTINS**, João Zenha (2018), “Direito do Trabalho”, Edições Almedina, Coimbra, pp. 81-121.

MOREIRA, Teresa Coelho (2023), “Um novo tempo de trabalho e o direito à desconexão”, *Direito do Trabalho na Era Digital*, Almedina, pp. 128-160.

_____ (2016a), “Algumas questões sobre trabalho 4.0”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 2, pp. 245-264.

_____ (2016b), “Novas tecnologias: um admirável mundo novo do trabalho?”, in *Estudos de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, pp. 191- 230.

_____ (2016c), “O direito à desconexão dos trabalhadores”, *Questões Laborais*, ano XXIII, n.º 49, pp. 7-28.

PEREIRA, Duarte Amorim (2018), “Há vida para além do trabalho: notas sobre o direito ao repouso e a desconexão profissional”, *Questões Laborais*, n.º 53, (julho-dezembro de 2018), pp. 129-148.

PFEFFER, Jeffrey (2018), “Health Effects of Long Work Hours and Work-Family Conflict”, *Dying for a Paycheck – How Modern Management Harms Employee Health and Company Performance and What We Can Do About It*, 1.ª Ed., HarperCollins Editora, Nova Iorque, pp. 119-145.

PINILLA GARCÍA, Francisco Javier (2016), “Riesgos Psicosociales de los Usuarios Intensivos de Las TICs. Análisis a partir de los datos de la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2011.”, *Anuario internacional sobre prevención de riesgos psicosociales y calidad de vida en el trabajo, Nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación y Riesgos Psicosociales en el trabajo*, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, pp. 58-81, disponível em https://www.ugt.es/sites/default/files/node_gallery/Galeria%20Publicaciones/Anuario2016%20WEB.pdf.

PROENÇA, José Carlos Brandão (2019), “Lições de cumprimento e não cumprimento das obrigações”, 3.ª Ed atualizada, Universidade Católica Editora, Porto.

PUCHETA, Mauro/**COSTA**, Ana Cristina Ribeiro (2023), “Going Beyond the Right to Disconnect in a Flexible World: Light and Shadows in the Portuguese Reform”, *Industrial Law Journal*, vol. 51, n.º 4, pp. 967-984.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2023), “Tratado de Direito do Trabalho Parte II – Situações Laborais Individuais”, 9.ª Ed., Edições Almedina, Coimbra.

RAY, Jean-Emmanuel (2016), “Grande accélération et droit à la déconnexion”, *Droit Social*, n.º 11.

_____ (1999), “Les astreintes, un temps du troisième type: à propos de l’arrêt M. Taxis/Sté Brink’s, cass. Soc. 9 décembre 1998”, *Droit Social*, n.º 3, pp.250ss.

ROUXINOL, Milena Silva/**VICENTE**, Joana Nunes (2023), “Duração e organização do tempo de trabalho” in **AMADO**, João Leal *et al.*, “Direito do Trabalho: Relação Individual”, 2.ª Ed., Edições Almedina, Coimbra, pp. 573-656.

SECUNDA, Paul M. (2019), “The Employee Right to Disconnect”, *Notre Dame Journal of International and Comparative Law*, Vol. 8, n.º 1, artigo 3, disponível em <https://scholarship.law.nd.edu/ndjicl/vol9/iss1/3/>.

SOUSA, Pedro Ferreira / **MOREIRA**, Fábio Nave (2018), "O tempo de Disponibilidade Do Trabalhador - Perspetiva Laboral, Fiscal E Contributiva", *Prontuário do Direito do Trabalho*, N.º II, pp. 195-215.

STOKEL-WALKER, Chris (2019), “The hidden tactic overloaded workers are using to catch up”, *BBC*, 06 de setembro, disponível em <https://www.bbc.com/worklife/article/20190830-the-hidden-tactic-overloaded-workers-are-using-to-catch-up>.

TRUJILLO PONS, Francisco (2021), “Un Estudio Acerca de la Eventual Directiva Comunitaria Sobre el Derecho a la Desconexión Digital en el Trabajo”, *Ius Labor*, n.º 2, disponível em <https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/380395/483229>.

UGARTE CATALGO, José Luis (2024), “Derecho a la desconexión digital: editando un nuevo derecho”, *Trabajo y Derecho*, N.º 111, Editorial La Rey.

VON BERGEN, C.W. / **BRESSLER**, Martin S. (2019a), “Work, Non-Work Boundaries and the Right to Disconnect”, *Journal of Applied Business and Economics*, Vol. 21(2), pp. 51-69.

_____/ **PROCTOR**, Trevor L. (2019b), “On the Grid 24/7/365 and the Right to Disconnect”, in *Employee Relations Law Journal*, Vol. 45, n.º 2.

VILAR, António (2006), “Tempo de Trabalho – quando o trabalhador permanece adstrito à realização da prestação, mas não está a desempenhar atividade”, in *VII Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias* (coord. Prof. Doutor António Moreira), Almedina, Coimbra, Vol.8, pp. 135-144.

OUTRAS FONTES

CENTRO DE RELAÇÕES LABORAIS, (2019), “Relatório anual sobre a evolução da contratação coletiva em 2018”, agosto, disponível em <https://www.crlaborais.pt/documents/10182/13326/Relat%C3%B3rio+NC+-+2018/4e1f35d0-65a0-40ab-bfee-628f826e4278>.

CNN PORTUGAL (2022), artigo de Andreia Miranda, “Direito a desligar está em vigor há quatro meses, mas o que mudou?” *CNN Portugal*, 07 de abril, disponível em <https://cnnportugal.iol.pt/lei/advogados/direito-a-desligar-esta-em-vigor-ha-quatro-meses-mas-o-que-mudou/20220407/624c0b130cf21847f0b57aea>.

ECO, SAPO, artigo de Diogo Ferreira Nunes (2023), “Apenas 7,6% dos trabalhadores são filiados num sindicato”, 9 de fevereiro, disponível em <https://eco.sapo.pt/2023/02/09/apenas-76-dos-trabalhadores-sao-filiados-num-sindicato/>.

EUROFOUND (2021a), “Right to disconnect: Exploring company practices”, Research Report on Working Conditions, *Publications Office of the European Union*, Luxemburgo, 09 de setembro, disponível em <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2021/right-disconnect-exploring-company-practices>.

_____ (2021b), “Right to disconnect”, *European Industrial Relations Dictionary*, Dublin, 01 de dezembro, disponível em <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/right-disconnect>.

_____ e Organização Internacional do Trabalho (2017), “Working anytime, anywhere: The effects on the world of work”, *Publications Office of the European Union*, Luxemburgo, International Labour Office, Geneva, 15 de fevereiro, disponível em <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2017/working-anytime-anywhere-effects-world-work>.

GABINETE DE ESTRATÉGIA E PLANEAMENTO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL (2022), *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho* (coordenação científica de Teresa Coelho Moreira e Guilherme Dray), Lisboa, disponível em https://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/55245/livro_verde_do_trabalho_2021.pdf/daa7a646-868a-4cdb-9651-08aa8b065e45.

IUS LABORIS, Global HR Lawyers (2023), “The right to disconnect: which countries have legislated?”, 26 de julho, disponível em <https://iuslaboris.com/insights/the-right-to-disconnect-which-countries-have-legislated/>.

OBSERVADOR (2022), artigo de João Duarte, “A relevância das micro-empresas em Portugal”, 15 de fevereiro, disponível em <https://observador.pt/opiniaao/a-relevancia-das-micro-empresas-em-portugal/>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (2019), “Segurança e Saúde no Centro do Futuro do Trabalho - Tirando partido de 100 anos de experiência”, *Bureau Internacional do Trabalho*, disponível em https://www.ilo.org/lisbon/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS_690142/lang--pt/index.htm.

PARLAMENTO EUROPEU (2021a), Comunicado de Imprensa, 21 de janeiro, disponível em <https://www.europarl.europa.eu/news/pt/press-room/20210114IPR95618/eurodeputados-pedem-para-a-ue-reconhecer-o-direito-a-desligar-como-fundamental>.

_____ (2021b), “Parlamento quer garantir o direito a desligar-se do trabalho”, *European Parliament News*, de 26 de janeiro, disponível em <https://www.europarl.europa.eu/news/pt/headlines/society/20210121STO96103/parlamento-quer-garantir-o-direito-a-desligar-se-do-trabalho>.

PÚBLICO (2024a), artigo de Raquel Martins, “ACT já detetou situações de incumprimento da norma do direito a desligar”, 20 de janeiro, disponível em, <https://www.publico.pt/2024/01/20/economia/noticia/act-ja-detectou-situacoes-incumprimento-norma-direito-desligar-2077495>.

_____ (2024b), artigo de Carla B. Ribeiro, “Vergonha impede trabalhadores de se desligarem, indica estudo”, 02 de fevereiro, disponível em <https://www.publico.pt/2024/02/02/impar/noticia/vergonha-impede-trabalhadores-desligarem-indica-estudo-2079051>.

_____ (2019), “Trabalhadores do Banco de Portugal têm direito à desconexão”, *LUSA*, 22 de maio, disponível em <https://www.publico.pt/2019/05/22/economia/noticia/trabalhadores-banco-portugal-direito-desconexao-puxar-1873646>.

_____ (2018), artigo de Karla Pequeno, “Telemóvel e computador da empresa fazem portugueses levar trabalho para casa”, 19 de novembro, disponível em

<https://www.publico.pt/2018/11/19/tecnologia/noticia/portugal-segundo-pais-leva-trabalhocasa-1851599>.

SGI EUROPE NEWS (2023), artigo de Valeria Ronzitti, “EU Social Dialogue: The social partners’ negotiations on telework and right to disconnect conclude without an agreement”, 01 de dezembro, disponível em <https://sgieurope.org/news/newsflash-1-december-2023/?page=1>.