



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

Direito à Desconexão e Teletrabalho

Desafios, perspetivas e análise comparada entre Brasil e Portugal

Jamille Coutinho Costa

Mestrado em Direito e Gestão

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2023



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

Direito à Desconexão e Teletrabalho

Desafios, perspetivas e análise comparada entre Brasil e Portugal

Jamille Coutinho Costa

Orientadora: Senhora Professora Doutora Ana Teresa Ribeiro

Mestrado em Direito e Gestão

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2023

Aos meus pais e ao meu companheiro de vida.

“Fiquei sozinha um domingo inteiro. Não telefonei para ninguém e ninguém me telefonou. Esta: a totalmente só. Fiquei sentada num sofá com o pensamento livre. Mas no decorrer desse dia até à hora de dormir tive umas três vezes um súbito reconhecimento de mim mesma e do mundo que me assombrou e me fez mergulhar em profundezas obscuras de onde saí para uma luz de ouro. Era o encontro do eu com o eu. A solidão é um luxo.”

Clarice Lispector

Agradecimentos

A Deus, por ter segurado a minha mão, sempre.

À minha família, em especial a minha mãe, que me ensinou a ser forte e corajosa.

Ao meu companheiro, por ter me convidado a embarcar nesta jornada.

À minha orientadora, Senhora Professora Doutora Ana Teresa Ribeiro, que sempre foi muito atenciosa, empática e precisa nos seus ensinamentos. Sua paciência e consideração foram fundamentais para o desenvolvimento da dissertação.

Aos meus professores, pela paciência e ajuda com todas as dúvidas sempre.

E às minhas amigas portuguesas, Ana Clara e Ana Mafalda, pela linda amizade que construímos e por terem me mostrado o lado inesquecível da cidade do Porto.

RESUMO: As relações laborais transformaram-se de maneira profunda ao longo dos últimos anos, gerando a necessidade de as leis terem de acompanhar e de se manter a par desta realidade, o que inclui a regulação do teletrabalho de forma mais direta e do direito à desconexão, como forma de proteção da saúde, segurança e bem-estar do teletrabalhador. Mas como pode o sistema legal português e brasileiro contribuir para a melhoria das novas relações de trabalho? Quais são as principais diferenças entre o regime destes países? Através de uma análise comparada, busca-se verificar quais são os principais aspetos do teletrabalho e do direito à desconexão no Brasil e em Portugal.

PALAVRAS-CHAVE: teletrabalho; direito à desconexão; proteção da saúde, segurança e bem-estar; análise comparada.

ABSTRACT: Labor relations have changed profoundly over the last few years, creating the need for laws to follow and keep abreast of this reality, which includes the regulation of teleworking more directly and the right to disconnect, as a means of protecting the health, safety and well-being of teleworkers. But how can the Portuguese and Brazilian legal system contribute to the improvement of new labor relations? What are the main differences between the regime of these countries? Through a comparative analysis, we seek to check what are the main aspects of telework and the right to disconnect in Brazil and Portugal.

KEYWORDS: telework; right to disconnect; protection of health, safety and welfare; comparative analysis.

Índice

Introdução.....	12
1. Teletrabalho.....	13
1.1. Conceito e considerações gerais do teletrabalho	13
1.2. Vantagens e desvantagens do teletrabalho	18
2. Direito à Desconexão	22
2.1. Origem histórica e noções do direito à desconexão	22
2.2. Os efeitos da superconexão na saúde e bem-estar do teletrabalhador.....	24
2.3. Análise comparativa da legislação portuguesa e brasileira	28
2.4. Estudo da jurisprudência portuguesa e brasileira	34
Notas conclusivas	44
Bibliografia.....	46

Indicações de leitura

As citações em notas de rodapé são feitas com indicação do nome do autor e, entre parêntesis retos, da data da obra e, por fim, do número da página (ou páginas). Caso a intenção seja remeter o leitor para uma obra na sua totalidade, na referência apenas constará o nome do autor e o ano da publicação.

A bibliografia final contém todas as obras citadas na presente dissertação, com sua identificação completa, isto é, indicação do autor, título, editora, local de publicação e ano, tratando-se de um artigo ou do capítulo de uma obra coletiva, a primeira e última páginas.

No que diz respeito aos artigos consultados apenas na versão eletrônica, devidamente identificados na bibliografia, a página indicada corresponde não à da edição, mas antes à dos documentos em formato pdf. E, em caso de citação de sítios eletrônicos, como *blogs*, o autor, ano de publicação e o *site* consultado são mencionados na nota de rodapé, sem referência na bibliografia final.

Quando citamos obras com mais de dois autores, aparece o nome do primeiro autor, seguido de *et al.*

A doutrina estrangeira foi traduzida, exceto nos casos em que tal não se justificou, sendo que a presente autora assume exclusiva responsabilidade pela tradução.

Lista de Siglas e Abreviaturas

Ac.(s) – Acórdão(s)

ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho

Art.(s) – Artigo(s)

CF – Constituição Federal Brasileira de 1988

Cfr. – Conferir

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na versão atualizada pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril

Des. – Desembargador

DL – Decreto-Lei

GPS – Global Positioning System

N.º(s) – Número(s)

NTIC – Novas tecnologias de informação e comunicação

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PDA – Personal Digital Assistant

Rel. – Relator

Ss. – Seguintes

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

TRL – Tribunal da Relação de Lisboa

TRP – Tribunal da relação do Porto

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST- Tribunal Superior do Trabalho

Vd. – Vide

Introdução

A grande necessidade do trabalho presencial vem sendo abalada nos tempos atuais em razão de fortes condicionalismos que aceleraram os avanços de implantação do teletrabalho.¹ Aliado a isto, o trabalhador tem sido submetido e a uma dificuldade em separar a vida profissional da pessoal e familiar.

O presente estudo versa, em grande medida, o direito à desconexão e as suas consequências no regime do teletrabalho, procedendo a uma análise comparada entre Brasil e Portugal.

Para o efeito, desenvolve-se em três partes fundamentais. Num primeiro momento, o nosso objetivo é tão-só o de apresentar os conceitos, os aspetos gerais do teletrabalho e as principais diferenças entre Brasil e Portugal, o que permitirá destacar já algumas noções introdutórias deste regime, as principais vantagens e desvantagens, com o objetivo de pôr em evidência as características, os benefícios e os possíveis inconvenientes a si ligados.

Na segunda parte iremos estabelecer noções introdutórias sobre o direito à desconexão, abordando os traços fundamentais e sua origem histórica. Além disso, iremos descrever os efeitos da superconexão na saúde e bem-estar do teletrabalhador, especialmente com o impacto do processo de digitalização que afetou sobremaneira o trabalho humano. A partir desses elementos, faremos uma análise comparada da legislação e da jurisprudência do Brasil e de Portugal, com o objetivo de visualizar as suas diferenças e suas similitudes.

A terceira parte é, precisamente, destinada a analisar possíveis soluções para o que o direito à desconexão seja efetivamente observado. Trabalharemos a noção de corresponsabilidade do empregador e do teletrabalhador, os impactos da ausência de leis específicas e a necessidade de fiscalização pelas autoridades competentes.

¹ RAÚL CARLOS DE FREITAS RODRIGUES [2021:80].

1. Teletrabalho

1.1. Conceito e considerações gerais do teletrabalho

Tivemos, ao longo dos séculos, diversas alterações nas formas de trabalho humano². Algumas das mudanças mais recentes estão relacionadas com a globalização, o avanço da tecnologia, as mudanças culturais e a diversidade étnica.³

Não é necessário sequer ir muito longe no tempo para perceber que as relações laborais se modificaram e se adaptaram às condições e às necessidades das pessoas ao longo dos anos.⁴

Hoje, deparamo-nos com uma regulamentação cada vez mais completa do teletrabalho⁵, especialmente depois do início da pandemia da doença Covid-19, que transformou as relações laborais de maneira imediata, com o objetivo de adequar às necessidades do momento com medidas urgentes, para suprir as características inerentes do trabalho de forma presencial, que exige a presença física *in loco*.⁶

Diante disto, é necessário explorar o atual conceito de teletrabalho e verificar as suas características gerais. Desde logo, podemos afirmar que não é tarefa simples precisar com clareza esta figura. Isso porque, a definição confunde-se sobremaneira quando confrontamos com as diversas realidades existentes no ambiente laboral e as diferentes fontes normativas nacionais e internacionais.

RICARDO MOTTA VAZ DE CARVALHO e ANDREIA LOPES BARREIRINHA⁷ consideram que o teletrabalho é uma modalidade de trabalho que vai ao trabalhador, ao invés de este ir todos os dias àquele, sendo uma verdadeira inovação. Ele substitui de maneira total ou

² *Vd.* RODOLFO PAMPLONA FILHO e LEANDRO FERNANDEZ [2021: 233].

³ Cfr. FABIANO ZAVANELLA [2021:219].

⁴ Disponível em: <https://blog.solides.com.br/ontem-e-hoje-geracoes/>, consultado em novembro de 2022.

⁵ Alguns autores, como JACK NILLES [1997:10], indicam que o teletrabalho surgiu por volta da década de 70. Este autor é considerado por alguns como “pai do teletrabalho” por ter sido o primeiro a mencionar o tema, porém, fala-se na doutrina sobre estudos ainda mais antigos, entre os séculos XVIII e XIX, na França e nos Estados Unidos. Cfr. DENISE PIRES FINCATO e HEITOR BARBIERI CRACCO NETO [2013:1]; JULIANO GIANECHINI FERNANDES e MAURICIO ANTONACCI KRIEGER [2015:2].

⁶ Neste sentido, TERESA COELHO MOREIRA [2021:1299]: “O mundo atualmente vive tempos únicos, de grande incerteza atravessando-se períodos bastantes conturbados da história mundial. Estamos perante uma crise pandémica com reflexos na sociedade e no mundo do trabalho. Os países tiveram de implementar medidas urgentes para tentar conter a pandemia e Portugal não foi exceção, tendo adotado várias medidas em diversos setores, acentuando-se, desde logo, o trabalho através das tecnologias digitais e o aumento de trabalhadores nas plataformas digitais”.

⁷ RICARDO MOTTA VAZ DE CARVALHO e ANDREIA LOPES BARREIRINHAS [2006:1].

parcial as idas ao trabalho; assim, o trabalhador exerce seu trabalho na sua moradia ou noutro local, onde deve estar interligado à empresa, no horário acordado entre ambos, por meios tecnológicos. Esta modalidade laboral é capaz de gerar quer empregos altamente especializados, quer postos de trabalho que requerem menor especialização, podendo abranger, portanto, uma grande quantidade de trabalhadores, inclusive aqueles que hoje se encontram excluídos do mercado de trabalho.⁸

Na legislação portuguesa, encontramos a noção de teletrabalho disposta no CT, mais precisamente no art. 165.º, n. 1,⁹ que considera teletrabalho a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação. Para alguma doutrina¹⁰, a Lei n.º 83/2021, redesenhou, formal e substantivamente, o quadro tipológico do teletrabalho, embora persistindo na sua construção em torno dos dois elementos tradicionais: o uso de TIC e a separação geográfica do posto de trabalho relativamente ao núcleo da atividade da empresa.

Já no Brasil, o teletrabalho teve a sua primeira regulamentação na CLT por meio da Lei n.º 12.551, de 2011. Entretanto o seu conceito foi previsto pela primeira vez com o advento da Lei n.º 13.467, de 2017, conhecida como lei da reforma trabalhista.¹¹

O art. 75-B da CLT, previa como conceito do teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.¹²

No entanto, a recente Lei n.º 14.442, de 2022, alterou a redação do art. 75-B, o qual passou a prever que se considera teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador. É possível observar que, com esta alteração, a

⁸ Cfr. VÓLIA BOMFIM CASSAR [2014:673].

⁹ É importante mencionar que o referido art. foi alterado recentemente pelo art. 2.º da Lei n.º 83/2021 e entrou em vigor a partir de 1 de janeiro de 2022.

¹⁰ MARIA REGINA REDINHA [2022:24]; CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO [2022:4].

¹¹ *Vd.* BIANCA HAGEMANN BEHLING ALVES; GABRIELA ROUSANI PINTO *et. al.* [2017:6].

¹² O conceito presente na legislação brasileira parece dispensar o requisito da subordinação jurídica quando comparado com o português. No entanto, os requisitos jurídicos para a caracterização de vínculo, presentes no caput do art. 3º da CLT, continuam os mesmos, quais sejam, pessoalidade, onerosidade, habitualidade e a subordinação, e devem ser lidos em conjunto com o citado art. 75-B da mesma lei.

legislação brasileira passou a tratar como sinónimo o teletrabalho e o trabalho remoto¹³, ao contrário do que sucede com a legislação portuguesa. Para esta última, há uma clara distinção de conceitos.¹⁴ Já no ordenamento jurídico brasileiro, desde a alteração introduzida pela Lei n.º 14.442, de 2022, os dois institutos são tratados de maneira semelhante, ou seja, não mais importa a preponderância (dentro ou fora das dependências da empresa) da prestação de serviços.

Há entendimento no sentido de que um dos pontos positivos da lei foi encerrar a discussão acerca dos conceitos de teletrabalho e de trabalho remoto para fins de aplicação das regras previstas na CLT, inclusive no que se refere ao controlo da jornada, com a nova lei a dispor que o teletrabalho e o trabalho remoto são sinónimos para fins legais. Isso porque existia muitas dúvidas sobre o critério da preponderância.¹⁵

¹³ *Vd.* CARLOS AUGUSTO MARCONDES DE OLIVEIRA MONTEIRO e MATHEUS DANIEL XAVIER (2022), Lei 14.442/2022: novidades com relação ao teletrabalho e ao auxílio-alimentação, disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-set-22/monteiro-xavier-novidades-lei-144422022>, consultado em fevereiro de 2023.

¹⁴ Conforme ensina TERESA COELHO MOREIRA [2021:1302]: “Trabalho à distância e teletrabalho apesar de serem, por vezes, utilizadas como sinónimos, não significam a mesma realidade pelo que convém atender às diversas modalidades de teletrabalho. Assim, existe o teletrabalho no domicílio – *Electronic HomeWork*, ou *home-based telework* onde a prestação de trabalho é desenvolvida no domicílio do teletrabalhador, que está ligado à empresa através do recurso às tecnologias de informação e comunicação. Esta é, sem dúvida, a modalidade que habitualmente se associa ao teletrabalho, tendo sido esta a que primeiro surgiu. Paradoxalmente, esta é, talvez, a modalidade que mais críticas tem levantado e a que apresenta várias desvantagens, sobretudo relacionadas com o isolamento e a possível invasão da privacidade do teletrabalhador. Existe, ainda, a possibilidade de teletrabalho em centros satélite – *Satellite Offices* ou *Branch Offices*, local que pertence à empresa, mas constituído por unidades organizacionais geograficamente separadas da sede e ligadas sempre por meios telemáticos. Este local, por vezes, encontra-se noutro país, sobretudo em países menos desenvolvidos, onde a retribuição paga a estes trabalhadores é mais baixa. Esta modalidade, considerada por alguns como de teletrabalho transnacional, intensifica o processo de globalização internacional e o problema da competitividade das empresas num espaço virtual. Com semelhanças com os centros satélite encontra-se a modalidade de teletrabalho em centros comunitários ou num centro de teletrabalho – *telecottage - Neighbourhood Work Centers, Shared Facilities Centers ou Centres de Quartier* -, que se traduzem em espaços organizacionais implantados próximo do local de residência dos trabalhadores, equipados com material telemático partilhado por trabalhadores de várias empresas e, até, por agentes autónomos. A distinção entre os centros comunitários e os centros satélite encontra-se no facto de os últimos serem exclusivamente ocupados por trabalhadores de uma mesma empresa, representando uma simples deslocalização da mão-de-obra possibilitada pela aplicação das novas tecnologias. Já nos centros comunitários coexistem teletrabalhadores vinculados a vários empregadores e até profissionais independentes. Há, por último, a modalidade de teletrabalho móvel – *Mobile Work* – que se caracteriza pela atividade ser exercida à distância por trabalhadores itinerantes ou nómadas, permanentemente conectados à empresa através da via telemática. Esta modalidade é proporcionada pela difusão de novas formas de comunicação, como telemóveis, smartphones, tablets, portáteis, perdendo o trabalho a referência a um local físico.”

¹⁵ VALÉRIA WESSEL S. RANGEL DE PAULA (2022), Nova lei do teletrabalho: o que faltou?, disponível em: <https://castrobarros.com.br/artigos/nova-lei-do-teletrabalho-o-que-faltou/>, consultado em fevereiro de 2023.

Para MAURÍCIO DE CARVALHO GÓES E JULIANA PINHEIRO MACHADO BERNARDI¹⁶, o conceito inserido no citado art. 75-B da CLT trazia algumas dúvidas que foram solucionadas após o legislador tornar o teletrabalho e o trabalho remoto como sinónimo. “Se há um critério de preponderância, deve, então, necessariamente também ocorrer trabalho nas dependências do empregador? Ainda, na linha da incerteza, nesse caso, aquele trabalhador que desenvolver sua atividade com as referidas tecnologias exclusivamente fora da empresa também será considerado teletrabalhador? E ainda, quando se exige que a natureza do trabalho não se configure como trabalho externo, se pressupõe que o teletrabalho tenha uma base fixa?” Ao tratar os conceitos como sinónimos, passaram a ser solucionadas as questões atrás referidas.

Não obstante, o conceito legal de teletrabalho previsto pelo legislador brasileiro aproxima-se bastante daquele consagrado no CT de Portugal e no Acordo-Quadro Europeu sobre Teletrabalho.¹⁷

Ainda assim, no conceito inserido no citado art. 75-B da CLT o teletrabalho se encontra regulado de forma demasiado sucinta e deveria ser melhor detalhado.¹⁸

Podemos ainda dizer que o legislador brasileiro perdeu uma importante oportunidade para explicitar a isonomia de direitos e oportunidades do teletrabalhador em relação aos trabalhadores presenciais, bem como para criar mecanismos capazes de assegurar a participação do teletrabalhador no quotidiano da empresa e em entes ou órgãos de representação da coletividade.¹⁹

No âmbito da União Europeia²⁰, o Acordo-Quadro Europeu, de 16 de julho de 2002, define teletrabalho como uma forma de organização e/ou execução do trabalho, com

¹⁶ MAURÍCIO DE CARVALHO GÓES e JULIANA PINHEIRO MACHADO BERNARDI [2021:52].

¹⁷ RODOLFO PAMPLONA FILHO e LEANDRO FERNANDEZ [2021:235].

¹⁸ Cfr. BRUNA CASIMIRO SICILIANI, BRUNA DIER *et.al.* [2020:15].

¹⁹ RODOLFO PAMPLONA FILHO e LEANDRO FERNANDEZ [2021:235].

²⁰ Além do Acordo-Quadro Europeu, podemos citar a nível de legislação da UE outros diplomas que possuem correlação com o teletrabalho: a diretiva sobre determinados aspetos da organização do tempo do trabalho (Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003); a Diretiva-Quadro relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e saúde dos trabalhadores no trabalho (Diretiva 89/391/CEE do Conselho, de 12 de junho de 1989); Diretiva sobre condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia (Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019); Diretiva relativa à conciliação da vida profissional e familiar dos progenitores e cuidadores (Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019); Regulamento Geral de Proteção de Dados (Regulamento (UE) 2016/679, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016) e por fim, a Resolução do

recurso às tecnologias de informação, no âmbito de um contrato/relação de trabalho, em que o trabalho, que poderá também ser realizado nas instalações da entidade patronal, é realizado fora dessas instalações numa base regular. O referido acordo teve como objetivo garantir uma maior segurança aos teletrabalhadores na União Europeia, visando estabelecer um quadro geral a nível europeu relativo às suas condições de emprego e conciliar as necessidades de flexibilidade e segurança partilhadas por empregadores e trabalhadores. E concede aos teletrabalhadores o mesmo nível geral de proteção que os trabalhadores que exercem as suas atividades nas instalações da entidade patronal.²¹

Por seu turno, para a OIT, o teletrabalho é o trabalho a distância (incluindo o trabalho a domicílio), realizado com auxílio de meios de telecomunicação e/ou computador. É o trabalho realizado em local longe dos escritórios centrais ou oficinas de produção, em que o trabalhador não mantém contato pessoal e não tem relacionamento com os colegas, mas está em posição de se comunicar com eles por meio de novas tecnologias.²²

Diante dos vários conceitos citados, podemos observar que o teletrabalho já era uma realidade, ainda que mínima, em alguns países, mas o movimento da digitalização²³ fez surgir uma necessidade de resposta rápida de mudança da organização do trabalho, o que resultou em diversas alterações normativas e na criação de novas fontes para regulamentar a sua estrutura.²⁴ Em breve síntese, podemos dizer que os elementos característicos do teletrabalho são: 1) a separação geográfica do posto de trabalho relativamente ao núcleo da atividade da empresa e a 2) utilização de equipamentos tecnológicos para comunicação remota.

Parlamento Europeu de 21 de janeiro de 2021, que contém recomendações à Comissão sobre o direito a desligar.

²¹ Acordo-Quadro Europeu de 16 de julho de 2002.

²² VITTORIO DI MARTINO e LINDA WIRTH [1990, 471].

²³ Como já advertia BRUNA CASIMIRO SICILIANI, BRUNA DIER *et.al.* [2020:12], esta inserção do teletrabalho dá-se num contexto de digitalização sempre maior no mundo do trabalho, no paradigma da indústria 4.0, como o modelo de produção em que tudo está conectado, se comunica e é compartilhado.

²⁴ Para o EUROFOUND [2023], as características específicas do teletrabalho consistem na utilização de computadores e telecomunicações para alterar o local normal de trabalho, a frequência na qual o trabalhador trabalha fora das instalações do empregador e o número de lugares onde os trabalhadores trabalham a distância (mobilidade).

1.2. Vantagens e desvantagens do teletrabalho

Como um modelo de trabalho que cresce em diversos países todos os anos, podemos afirmar que existem diversas vantagens e desvantagens a serem apresentadas. Por isso, iremos agora analisar quais são os principais impactos da estrutura de trabalho fora do ambiente do empregador, verificar os seus efeitos na vida do trabalhador e as suas possíveis consequências sociais.²⁵

Conforme ensina JOÃO LEAL AMADO²⁶, as vantagens do teletrabalho são evidentes. Ele elimina ou reduz os incómodos e as despesas derivadas das deslocações constantes do trabalhador para a empresa, assim como diminui o *stress*, libertando tempo para o trabalhador e permitindo, em tese, uma melhor conciliação e articulação entre a vida profissional e a vida familiar ou privada.²⁷

Além disso, o teletrabalho facilita a contratação de pessoas com deficiência física ou de doença infectocontagiosa, as quais muitas vezes apresentam dificuldades de locomoção até à empresa, o que demonstra o quanto o teletrabalho está apto para contribuir para o trabalho decente e inclusivo.²⁸

Não podemos ainda deixar de mencionar que, nestes últimos anos, especialmente após o início da pandemia da doença Covid-19, ficou claro que o teletrabalho tinha muito mais potencialidades do que as que estavam a ser utilizadas, podendo constituir uma alternativa válida à execução presencial da prestação laboral (ainda que, eventualmente, alternando-se o trabalho presencial com o teletrabalho), com muito mais vantagens do

²⁵ Cfr. ANA LAMBELHO [2022:33].

²⁶ JOÃO LEAL AMADO [2022:128]. Além da citada diminuição do tráfego urbano e do *commuting*, existirá uma melhor gestão dos espaços urbanos e requalificação das cidades; descongestionamento do centro das cidades e dinamização mais equilibrada de diferentes territórios urbanos em áreas metropolitanas e diminuição das disparidades e desníveis de natureza económico-social existentes entre os centros urbanos e áreas rurais, *vd.* LIVRO VERDE SOBRE O FUTURO DO TRABALHO [2021:57-58].

²⁷ No mesmo sentido, JOUBERTO DE QUADROS PESSOA CAVALVANTE e FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO [2019:318]; JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES [2022:180].

²⁸ CÉLIO PEREIRA OLIVEIRA NETO [2020:5]. O referido autor ainda complementa que, no que tange à inclusão de pessoas com deficiência, é facto que ainda inexistem infraestruturas adequadas nas edificações, ao que se somam as dificuldades nas deslocações. Assim, e considerada a desnecessidade de deslocação do regime de teletrabalho, percebe-se a relação com o ODS 10, que trata da Redução das Desigualdades, em especial o item 10.2: “Até 2030, empoderar e promover a inclusão social, económica e política de todos, independentemente da idade, género, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição económica ou outra.”

que desvantagens, tanto para os empregadores, como para os trabalhadores e para a sociedade em geral.²⁹

Do lado do empregador, o fenómeno do teletrabalho tem como vantagens a economia de espaço nas fábricas e escritórios, de energia elétrica, de intervalos de jornada, aumento da produtividade, surgimento de novos produtos, internacionalização e descentralização da produção. Em suma, é uma forma de redução dos custos e de aumento da produtividade.³⁰

No entanto, o teletrabalho pode também desencadear algumas desvantagens. Em 1998, RUI MANUEL BATISTA FIOLEAIS³¹ já destacava a possibilidade de degradação das condições de trabalho, da remuneração e do nível de proteção social. Para o autor, certos esquemas de teletrabalho produzem efeitos negativos, desde logo na segurança no emprego, levando ao aumento das desigualdades no mercado de trabalho e à exploração de trabalhadores fragilizados.

Para além das desvantagens citadas, podemos ainda destacar o isolamento do teletrabalhador³² e a invasão de privacidade, especialmente para o trabalhador que labora em casa.

Quanto à primeira questão, muito embora o CT Português tenha se preocupado com a “sociabilidade informática”³³, exigindo que o empregador proporcione contatos regulares com a empresa e demais trabalhadores nos termos no art. 169.º, n.º 3, este é um dever de difícil implementação prática.

Porém, o empregador pode controlar a sociabilidade através do estabelecimento de metas e objetivos que o trabalhador tem de cumprir e de relatar diariamente através de *e-mails*, de chamadas, assim como marcação de reuniões por teleconferência para ir acompanhando o trabalho e, até, como uma forma de evitar o isolamento social que é uma das grandes desvantagens associadas a esta modalidade de teletrabalho.³⁴

²⁹ ANA LAMBELHO [2022:36].

³⁰ JOUBERTO DE QUADROS PESSOA CAVALVANTE e FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO [2019:318].

³¹ RUI MANUEL BATISTA FIOLEAIS [1998:134].

³² Cfr. LIVRO VERDE SOBRE O FUTURO DO TRABALHO [2021:58].

³³ *Vd.* TERESA COELHO MOREIRA [2022:193].

³⁴ TERESA COELHO MOREIRA [2021:1320].

Também é possível perceber esta dificuldade com o direito à privacidade.³⁵ Para o empregador, o teletrabalho pode representar um perigo considerável quanto à segurança de informações e dados. Não é possível ao empregador resguardar o acesso às informações que estejam em locais fora da empresa e isso poderá representar um perigo de acesso não autorizado aos segredos técnicos, comerciais e industriais do empregador e de clientes.³⁶

Além disso, o teletrabalho pode penalizar particularmente as mulheres, que geralmente continuam a ser responsáveis pelo trabalho doméstico e de cuidados familiares em maior proporção do que os homens, exercendo diversas funções em simultâneo e vendo, assim, agravadas as dificuldades no que respeita à conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal.³⁷

Sobre este ponto, há que ressaltar o trabalho feito por JOANA REGO SILVA RODRIGUES³⁸, que relatou a evidente desigualdade de género no âmbito laboral³⁹. Para ela, é a partir dessa complexa tentativa de conciliação entre vantagens e desvantagens do teletrabalho que se impõe a preocupação acerca do papel social da mulher como cuidadora e teletrabalhadora, pois a remoção das fronteiras físicas entre a vida profissional e pessoal do indivíduo, entre os domínios público e privado, pronunciada no contexto do teletrabalho, especialmente durante a pandemia, colocou em evidência ainda maior a desigualdade de género.⁴⁰

E por fim, ainda podemos destacar como desvantagem, o excesso de trabalho que o teletrabalho pode ocasionar pela ausência do controlo de horário, podendo levar a que o trabalhador não se consiga desligar do trabalho e trabalhe mais horas do que o habitual, “com acréscimo de *stress* e outras riscos psicossociais, assim como pode pôr em causa a

³⁵ Cfr. TERESA COELHO MOREIRA [2021:1303]; [2022:189] e CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO [2022:14-16].

³⁶ No mesmo sentido, JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES [2022:181].

³⁷ LIVRO VERDE SOBRE O FUTURO DO TRABALHO [2021:58].

³⁸ JOANA REGO SILVA RODRIGUES [2021:241].

³⁹ LIVRO VERDE SOBRE O FUTURO DO TRABALHO [2021:58]. Para maior aprofundamento do tema sobre as desvantagens enfrentadas pelas mulheres, cfr. MILENA ROUXINOL e ANA TERESA RIBEIRO [2022, 555-557].

⁴⁰ Vale destacar que, a Convenção n.º 156 de 1981, que dispõe sobre a igualdade de oportunidades e tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, é aplicável ao teletrabalho.

sua privacidade e a do seu agregado familiar, em particular nos casos em que o teletrabalho é prestado no domicílio”.⁴¹

Com efeito, uma maior autonomia na gestão de tempo do trabalhador pode facilmente revelar-se uma miragem, diluindo-se as fronteiras, temporais e espaciais, entre a vida profissional e a vida pessoal.⁴²

Em linhas gerais, podemos observar pontos positivos e negativos, especialmente porque existem outros fatores individualmente envolvidos a serem considerados, como por exemplo, a necessidade de mostrar produtividade a qualquer custo por estar em teletrabalho, a estrutura familiar, o local que será executado o teletrabalho. Tudo isso pode influenciar as relações laborais e o grau de vantagem que esta figura reveste (ou não) para cada trabalhador.

Como ensina MARIA IRENE GOMES⁴³, as diferentes vantagens e os possíveis inconvenientes normalmente associados ao teletrabalho são ontológicos ou congénitos, ou seja, tudo depende das diferentes circunstâncias, mais ou menos independentes, como por exemplo, o carácter voluntário ou obrigatório na adoção deste tipo de trabalho, a concreta modalidade de teletrabalho realizada, o regime jurídico aplicável, o tipo de qualificação profissional dos teletrabalhadores, o modo de implementação e a existência ou não de convenções coletivas de trabalho.

⁴¹ LIVRO VERDE SOBRE O FUTURO DO TRABALHO [2021:58].

⁴² JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES [2022:181].

⁴³ MARIA IRENE GOMES [2020:4].

2. Direito à Desconexão

2.1. Origem histórica e noções do direito à desconexão

Conforme ensina FRANCISCO PONTES DE MIRANDA⁴⁴, o repouso de cada dia, esse, pela sua essencialidade, acompanha o homem, como aos outros animais, através de toda a história da vida.

OS períodos de descanso ou de repouso podem ser definidos como lapsos temporais regulares, remunerados ou não, situados intra ou intermódulos diários semanais ou anuais do período de labor, em que o trabalhador pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador, com o objetivo de recuperação e implementação de suas energias ou de sua inserção familiar, comunitária e política.⁴⁵

O direito ao descanso é um direito antigo e presente na legislação de diversos países. Há na doutrina quem defenda que foi através das leis mosaicas que nasceu o direito do homem em descansar um dia da semana. De facto, a primeira menção ao descanso semanal está no *Génesis 2, versículos 2 e 3*, quando houve a santificação sétimo dia e Deus descansou após a conclusão de sua obra. Além disso, *Deuterónimo 5, versículos 13-16*, consagra o direito do trabalhador a descansar após seis dias de trabalho. Podemos ainda dizer que, a influência do Cristianismo, no desenvolvimento da sociedade ocidental, contribuiu para que o repouso semanal recaísse no domingo, com o objetivo de comemorar a ressurreição de Cristo.⁴⁶

Não é por acaso que a primeira Convenção adotada em 1919 pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) visava limitar as horas de trabalho.⁴⁷

Além do direito ao descanso, urge também falar em direito à desconexão, fruto da constante evolução das NTIC que impactaram diretamente as relações laborais⁴⁸, a partir da revolução tecnológica.

Com efeito, a evolução da humanidade pode ser analisada em quatro momentos importantes. O primeiro, que é denominado de revolução agrícola, ocorreu há cerca de dez mil anos, com a domesticação dos animais, que passaram a auxiliar os seres humanos

⁴⁴ FRANCISCO CAVALCANTI PONTES DE MIRANDA [2006:220].

⁴⁵ MAURÍCIO GODINHO DELGADO [2006:917].

⁴⁶ Cfr. ALICE MONTEIRO DE BARROS [2007: 705]; FABRÍCIO AUGUSTO AGUIAR LEME [2017:3].

⁴⁷ MAURO PUCHETA e ANA CRISTINA RIBEIRO COSTA [2023: 967].

⁴⁸ Sobre este tema, cfr. TERESA COELHO MOREIRA [2012:16].

na produção e transporte de alimentos, possibilitando o crescimento da população e, conseqüentemente, a urbanização e o surgimento das cidades. O segundo iniciou com a primeira revolução industrial, entre os anos de 1760 e 1840, alavancado pela construção de ferrovias e pela invenção de algumas máquinas, que permitiram o início da produção mecânica. A segunda revolução industrial, o terceiro momento a ser analisado, iniciou-se no final de século XIX, com o advento da eletricidade, das indústrias químicas, do motor a combustão e do uso das linhas de montagem. E, por fim, o quarto momento é a denominada revolução tecnológica, também chamada de revolução informacional ou terceira revolução industrial, que começou a surgir no ápice da segunda revolução Industrial, com a criação dos veículos de comunicação e evoluiu, vertiginosamente, com a criação dos computadores e dos softwares e da internet, permitindo a expansão ainda maior do modelo de produção em grande escala.⁴⁹

As NTIC facilitam a vida do ser humano⁵⁰ e também o trabalho, pois ingressam nas relações laborais com a promessa de otimizar o tempo de trabalho, permitindo ao trabalhador desenvolver atividades fora do âmbito laboral, como aquelas relacionadas com o desenvolvimento pessoal ou, ainda, de cunho afetivo, que envolvem o relacionamento familiar.⁵¹

Historicamente, um dos primeiros países a regulamentar o direito à desconexão foi França.⁵² Por via da Lei n.º 2016-1088⁵³, de 8 de agosto de 2016 (vigente a partir de janeiro de 2017), acrescentou-se um parágrafo sétimo ao art. L. 2242-17 do CT francês, e consagrava que toda empresa com mais de 50 trabalhadores teria de abrir negociações entre as partes para chegar a um acordo conforme às necessidades de cada lado. Caso não se conseguisse chegar conjuntamente a regras que garantissem o direito de se desconectar, o empregador teria de redigir, ele mesmo, uma regulamentação sobre a questão.

Ao analisar o conceito do direito à desconexão, FRANCISCO LIBERAL FERNANDES⁵⁴ entende que se impõe traçar uma linha de demarcação que restrinja a interferência do

⁴⁹RODRIGO GOLDSCHMIDT e VIVIAN MARIA CAXAMBU GRAMINHO [2020: 187].

⁵⁰ Cfr. FRANCISCO LIBERAL FERNANDES [2022: 147].

⁵¹ Cfr. DENISE PIRES FINCATO [2014:101].

⁵² Sobre o tema, cfr. SOPHIE FANTONI-QUINTON [2017:1-7]; LOÏC LEROUGE [2017:2-4].

⁵³ Conhecida como “Lei El Kohmri” em homenagem a Ministra Myriam El Khomri.

⁵⁴ FRANCISCO LIBERAL FERNANDES [2018: 112].

empregador na vida pessoal do trabalhador, a qual passa pela garantia de um autêntico direito de não estar à disposição do empregador para além do período de trabalho.

Em resumo, pode ser definido como o direito do trabalhador de se desligar concretamente do trabalho, ou seja, de, nos seus momentos de descanso (férias, feriados, etc.), não estar à disposição do empregador, de não estar conectado a ferramentas digitais, para descansar e se recuperar fisicamente, ou seja, é o “direito de não trabalhar”.⁵⁵

Isso significa que os trabalhadores têm o direito de não responder a *e-mails*, mensagens de texto ou telefonemas relacionados ao trabalho fora do horário laboral. Esse direito é importante para garantir um equilíbrio saudável entre vida pessoal e trabalho, bem como para prevenir a sobrecarga de trabalho e os riscos psicossociais. Vale dispor que o direito à desconexão tem sido cada vez mais reconhecido em todo o mundo e algumas empresas já estão a implementar políticas para garantir esse direito aos seus trabalhadores.

2.2. Os efeitos da superconexão na saúde e bem-estar do teletrabalhador

No decorrer do processo de digitalização e utilização adequada de ferramentas digitais a conciliação da vida profissional e pessoal parecia ter ficado mais fácil. Porém, o movimento tecnológico desencadeou diversos problemas éticos, jurídicos e laborais, como o aumento do horário de trabalho, o que resultou numa rotina sobrecarregada para o teletrabalhador.⁵⁶

O trabalhador do século XXI vive em constante reatividade, disponibilidade e tem a necessidade de estar sempre ao alcance e formular respostas imediatas. Essas características tornaram-se praticamente critérios para avaliar o desempenho no trabalho, sob pena de serem questionadas as suas competências e habilidades profissionais. Neste contexto, há doutrina que afirma que atualmente a cultura do urgente e a aceitação do “assédio digital” são critérios de empregabilidade.⁵⁷

⁵⁵ *Vd.* MÁRCIA VIEIRA MAFRA [2015] JORGE LUIZ SOUTO MAIOR [2003].

⁵⁶ Resolução do Parlamento Europeu, de 21 de janeiro de 2021, que contém recomendações à Comissão sobre o direito a desligar (2019/2181(INL)).

⁵⁷ *Vd.* ROSANE GAURIAU [2020: 191].

A “superconexão”⁵⁸, termo utilizado por alguns pesquisadores, pode causar diversos prejuízos ao trabalhador⁵⁹, a exemplo dos riscos psicossociais, como *stress* e *burnout*.⁶⁰

Conforme dispõe o art. 4.º, alínea h, da Lei n.º 102/2009, risco é “a probabilidade de concretização do dano em função das condições de utilização, exposição ou interação do componente material do trabalho que apresente perigo”. Ele surge após a exposição a fatores de risco e se enquadram em determinadas categorias: psicossociais, biológicos, etc.

Podemos dizer que o direito à desconexão é uma medida preventiva para evitar os riscos psicossociais, permitindo que os trabalhadores se desconectem do trabalho fora do horário de trabalho.⁶¹

Neste sentido, o direito à desconexão é especialmente importante para os trabalhadores que estão em teletrabalho.⁶² Ao permitir que os trabalhadores se desconectem do trabalho fora do horário de trabalho, o direito à desconexão pode ajudá-los a estabelecer limites saudáveis e a reduzir a exposição a fatores de riscos psicossociais.⁶³

Além disso, a saúde e a segurança dos trabalhadores devem ser consideradas em relação ao uso de tecnologias de informação no trabalho⁶⁴. As empresas devem adotar medidas para garantir que os teletrabalhadores possam utilizar essas tecnologias com segurança e sem prejudicar a sua saúde física e mental.

Estas medidas podem incluir o estabelecimento de limites para o uso de dispositivos eletrônicos e aplicativos de comunicação fora do horário de trabalho, a oferta de treino para o uso seguro de tecnologias de informação e a adoção de políticas de gestão

⁵⁸ DENISE PIRES FINCATO [2012:4] afirma que “a conectividade compulsória poderia gerar a hipervigilância, superconexão como uma forma de neoescravidão.”

⁵⁹ MAURO PUCHETA e ANA CRISTINA RIBEIRO COSTA [2023: 970].

⁶⁰ Para mais desenvolvimentos sobre o conceito de *burnout* e da sua história, *vd.* FREUDENBERGER [1974]; MASLACH e JACKSON [1981]; DENISE PIRES FINCATO e SHAIALA RIBEIRO DE CASTRO ARAUJO MARQUES [2016].

⁶¹ Cfr. NASCIMENTO [2020]; GUILLERMO GARCÍA GONZÁLEZ [2021].

⁶² Cfr. CAROLINE DE CÁSSIA FRANCISCO BUOSI VELASCO, JULIA MARIA PIRES PAIXÃO *et. al.* [2021].

⁶³ Cfr. ANA CRISTINA RIBEIRO COSTA [2020: 7].

⁶⁴ Cfr. ANDRÉ PESTANA NASCIMENTO [2008: 215].

do tempo e do trabalho que incentivem um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal.⁶⁵

As NTIC vieram contribuir para a intensificação da discussão, ao permitir e incentivar que o trabalhador permaneça, ainda que em diferentes níveis de disponibilidade, “adstrito à realização da prestação”, nomeadamente através de uma conectividade digital total e permanente aos instrumentos de trabalho, ao empregador, aos fornecedores e aos clientes.⁶⁶

No entanto, é inegável que as NTIC oferecem muitas vantagens tanto na gestão do tempo quanto na comunicação entre o empregador e os trabalhadores, entre estes, e entre estes e os clientes e fornecedores. Elas permitem, igualmente, encurtar os prazos de tomada de decisão organizar o trabalho de forma a melhorar a produtividade e a acelerar a execução de tarefas. Por outro lado, as ferramentas digitais aceleraram desumanamente a produtividade e se os instrumentos de trabalho digitais não forem utilizados corretamente, podem acabar por isolar, em vez de juntar, por promover a competição, em vez da cooperação e diminuir a coesão da equipa de trabalho, em vez de a fortalecer.⁶⁷

Fazer uso de ferramentas digitais durante longos períodos de tempo pode causar uma redução da concentração, bem como uma sobrecarga cognitiva e emocional, tensões e lesões musculoesqueléticas. Além disso, a utilização excessiva de dispositivos tecnológicos pode agravar fenómenos como o isolamento, a tecno-dependência, a privação do sono, o esgotamento emocional, a ansiedade e o esgotamento. De acordo com a OMS, a nível mundial, mais de 300 milhões de pessoas sofrem de depressão e perturbações mentais comuns relacionadas com o trabalho e 38,2 % da população da União Europeia sofre de um qualquer transtorno mental a cada ano.⁶⁸

Um estudo feito pela *Eurofound*⁶⁹ concluiu que os teletrabalhadores no domicílio têm duas vezes mais chances de exceder o limite de tempo de trabalho de 48 horas, por comparação com os que trabalham em instalações do empregador, e são

⁶⁵ GABRIELA MARIA FERNANDES (2018), Direito à desconexão e os limites da jornada de trabalho, Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-jul-01/gabriela-fernandes-direito-desconexao-jornada-trabalho>, consultado em fevereiro de 2023.

⁶⁶ CARMO SOUSA MACHADO e JOÃO GALAMBA DE OLIVEIRA [2021:745].

⁶⁷ *Apud* CARMO SOUSA MACHADO e JOÃO GALAMBA DE OLIVEIRA [2021:757].

⁶⁸ Dados da Resolução do Parlamento Europeu, de 21 de janeiro de 2021, que contém recomendações à Comissão sobre o direito a desligar (2019/2181(INL)).

⁶⁹ EUROFOUND AND THE INTERNATIONAL LABOUR OFFICE [2021].

significativamente mais propensos a trabalhar no seu tempo livre. Para a Organização, após as diversas adesões ao teletrabalho pós pandemia, é provável que isso leve a mais acordos de trabalho híbrido no futuro, colocando à prova se a legislação laboral existente é adequada para o propósito.

Vale a pena lembrar que a saúde, segurança e bem-estar do trabalhador são valores tutelados por direitos fundamentais previstos na CRP e na CF. Isso significa que é obrigação das empresas garantir um ambiente de trabalho saudável e seguro para os trabalhadores, através da implementação de medidas preventivas.⁷⁰

O art. 59.º da CRP estabelece que todos têm direito ao trabalho e à livre escolha do seu trabalho, e a condições que respeitem a sua dignidade humana. Além disso, o art 59.º, n.º 1, alínea c, do mesmo diploma garante aos trabalhadores o direito a condições de trabalho que respeitem a sua segurança, higiene e saúde.

A proteção da saúde e segurança no trabalho em Portugal é regulada por um conjunto de leis e regulamentos, incluindo o CT e a Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que estabelece o regime jurídico da promoção e prevenção da segurança e saúde no trabalho. O Estado português tem a responsabilidade de garantir a segurança e saúde no trabalho, através da fiscalização e da adoção de medidas preventivas.⁷¹

Já no Brasil, podemos afirmar que o direito à desconexão mantém correlação com direitos fundamentais, especialmente com as normas enunciadas no texto constitucional, no seu art. 7.º, incisos XIII, XV, XVII e XXII, para proteção da saúde, higiene e segurança do trabalhador, em específico por meio da limitação da jornada, da fixação dos direitos ao descanso, a férias, à redução de riscos de doenças e acidentes de trabalho, e que demonstram preocupação com a incolumidade física e psíquica, bem assim com a restauração da energia do trabalhador.⁷²

O trabalhador consubstancia o primeiro sujeito a ser lesionado na sua esfera jurídica em virtude da negação do direito a se desconectar. É ele quem trabalha durante o dia, a noite, nos finais de semana e até mesmo nas férias, a um ritmo incessante, ditado pelas estatísticas de produtividade, que o oprimem a trabalhar cada vez mais para manter

⁷⁰ Sobre prevenção cfr. MILENA SILVA ROUXINOL [2008: 54]; [2017: 89].

⁷¹ Cfr. art. 1.º, n. 1; art. 5.º, n. 1; art. 6.º, art. 9º, art. 10.º, art. 13.º, da Lei n.º 102/2009.

⁷² CHRISTIANA D'ARC DAMASCENO OLIVEIRA [2010:1185].

o seu posto de trabalho. Em decorrência, é dele a higidez física e mental comprometida pela conduta empresarial.⁷³

Em resumo, os fatores de riscos psicossociais resultam das condições e organização do trabalho, de aspetos sociais e pessoais, que poderão gerar danos para os trabalhadores, principalmente para a sua saúde, mas com reflexos também na entidade empregadora e na sociedade em geral, como exposição de dados na internet, doenças e mudanças no convívio social. As circunstâncias deverão ser identificadas e avaliadas, de modo a planificar-se a prevenção, em obediência ao princípio da adaptação do trabalho ao homem, com vista à adoção das medidas de proteção e de conciliação mais adequadas, tomadas com prévia e adequada informação e formação dos trabalhadores, e acompanhadas da vigilância da saúde dos mesmos, com respeito pelos seus direitos fundamentais .⁷⁴

Porém, é importante lembrar que, o direito à desconexão do trabalhador não existe nem subsiste se simultaneamente não for verificado o dever de o empregador não incentivar o trabalhador a manter-se conectado⁷⁵, sem respeito as normas de saúde, segurança e bem-estar, ou seja, não adianta o direito se não houver aplicação na prática.

2.3. Análise comparativa da legislação portuguesa e brasileira

Em Portugal, o período de descanso diário é previsto no art. 214.º do CT, por meio do qual se estabelece que o trabalhador tem direito a um período de descanso diário de, pelo menos, onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

No Brasil, de modo semelhante à legislação portuguesa, há uma previsão no art. 66 da CLT, segundo a qual entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de onze horas consecutivas para descanso. Além disso, o art. 67 da CLT⁷⁶, preconiza que será assegurado a todo trabalhador um descanso semanal de vinte e quatro horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.

⁷³ MÁRCIA VIEIRA MAFFRA [2015:510].

⁷⁴ ANA CRISTINA RIBEIRO COSTA [2020:12].

⁷⁵ CARMO SOUSA MACHADO e JOÃO GALAMBA DE OLIVEIRA [2021:764].

⁷⁶ Em Portugal esta previsão tem lugar no art. 232 do CT.

Vale dispor que, a previsão de descanso na CLT, não se aplica aos cargos de administração e de direção que não há controlo de horário de trabalho. Já no CT, tal situação apenas é verdade quando estes trabalhadores estejam na situação de isenção de horário.

Paralelo ao direito de descanso, surgiu a necessidade de se falar em direito à desconexão, e a pandemia intensificou ainda mais este cenário, especialmente pelo alargamento excecional da utilização do teletrabalho durante a legislação ditada na época da Covid-19. Ressalta-se que já existia doutrina que defendia a necessidade de regulamentar esse direito⁷⁷ e alguns projetos de lei em ambos os países.

O legislador português entendeu prudente ir além e regulamentar o direito à desconexão para o teletrabalhador⁷⁸ por meio da Lei n.º 83/2021, que alterou o CT e a Lei n.º 98/2009 e entrou em vigor no dia 1 de janeiro de 2022.⁷⁹

Estabelece o art. 170.º, n.º 1, do CT, que o empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador, o horário de trabalho e os tempos de descanso e de repouso da família deste, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico.⁸⁰

Além disso, o referido dispositivo legal estabelece meios importantes para assegurar o direito à privacidade do trabalhador, a exemplo da proibição de captura e utilização de imagem, de som, de escrita, de histórico, ou o recurso a outros meios de controlo. E ainda, estatui como contraordenação grave e muito grave a violação dos direitos ali expressos.

Para alguma doutrina⁸¹, ainda assim, a nova lei não deixa de proclamar o óbvio, ou seja, que, dentro desses limites, os poderes de direção e controlo da prestação de trabalho no teletrabalho são exercidos preferencialmente por meio dos equipamentos e sistema de comunicação e informação afetos à atividade do trabalhador, segundo

⁷⁷ Cfr. JOÃO LEAL AMADO [2018: 267].

⁷⁸ Conforme dispõe a nova lei, pode exercer atividade em regime de teletrabalho um trabalhador da empresa ou outro admitido para este efeito: a) Se a proposta for da empresa, o trabalhador pode opor-se, sem ter de fundamentar. A recusa do trabalhador não é motivo para despedimento ou aplicação de sanção disciplinar; b) Se a proposta for do trabalhador e a sua atividade é compatível com o teletrabalho e existem recursos para o efeito, apenas pode ser recusada, por escrito, com indicação dos motivos.

⁷⁹ Sobre o tema, CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO [2022:1,4]

⁸⁰ Sobre o tema, MAURO PUCHETA e ANA CRISTINA RIBEIRO COSTA [2023: 976].

⁸¹ JOÃO LEAL AMADO [2022: 132].

procedimentos previamente conhecidos por ele e compatíveis com o respeito pela sua privacidade. Estamos perante uma espécie de dever de transparência telemática, corolário do princípio da boa-fé.

Além do citado normativo, foi aditado o art. 169.º-B do CT, que dispõe de deveres especiais e estabelece no n.º 1, al. b, que o regime de teletrabalho implica, para o empregador, o dever especial de abster-se de contactar o trabalhador no período de descanso nos termos a que se refere o art. 199.º-A.

Além disso, ressalta-se que a reforma da legislação deu atenção especial à saúde dos trabalhadores. Isso porque, além da obrigação de cumprir as prescrições mínimas de saúde e segurança, os empregadores têm o dever de envidar todos os esforços necessários para reduzir o isolamento dos seus trabalhadores, promover o contato face a face entre os trabalhadores e seus superiores e outros trabalhadores com a periodicidade estabelecida no contrato de teletrabalho ou, quando não especificado, em intervalos não superiores a 2 meses. Por mais louvável que seja este objetivo, é altamente discutível se os empregadores podem exigir visitas de colaboradores às instalações da empresa, ou a quaisquer outros locais, para reuniões presenciais, se os trabalhadores não desejarem. Também poderá gerar dúvidas sobre quais sanções ou penalidades poderiam ser impostas aos trabalhadores por não obedecerem às regras do empregador sobre visitas, no entanto, a legislação não prevê uma resposta.⁸²

Não há como negar que a legislação portuguesa evoluiu com destaque na regulamentação do direito à desconexão, especialmente quando se preocupou em trazer formas de efetivar o direito através da constituição como contraordenação, caso este direito seja violado pelo empregador, e maneiras de tutelar o direito à privacidade.⁸³

Conforme dispõe JOÃO LEAL AMADO, as normas em apreço adotam a perspectiva correta, não se limitando a enunciar o óbvio, isto é, a reconhecer ou conferir somente um direito à desconexão ao trabalhador, mas afirmando de forma expressa o dever de o empregador se abster de contactar o trabalhador, no período de descanso deste. Como se disse, o dever de abstenção de contato é reafirmado pelo legislador, em sede de teletrabalho, como “dever especial”, do empregador nesta particular modalidade

⁸² MAURO PUCHETA e ANA CRISTINA RIBEIRO COSTA [2023: 978].

⁸³ MAURO PUCHETA e ANA CRISTINA RIBEIRO COSTA [2023: 976].

contratual, o que demonstra a especial preocupação da lei com a desconexão do teletrabalhador.⁸⁴

No Brasil, não há uma norma que regulamente o direito à desconexão, mas existem alguns projetos de lei que versam o assunto: 1) o Projeto de Lei n.º 3.752, de 2015, que visa estabelecer o direito à desconexão do trabalho para os trabalhadores em regime de teletrabalho, e prevê que o empregador deve respeitar os horários de descanso do trabalhador e garantir que ele não seja perturbado fora do horário de trabalho; 2) o Projeto de Lei n.º 7.523, de 2014, que diferente do anterior, visa estabelecer o direito à desconexão para todos os trabalhadores, e menciona que o empregador não pode exigir que o trabalhador esteja disponível fora do horário de trabalho, salvo em casos de emergência ou mediante acordo prévio entre as partes, 3) o Projeto de Lei n.º 2.630, de 2015, que também visa regulamentar o direito à desconexão para os trabalhadores que utilizam dispositivos eletrônicos de comunicação para o trabalho e que estabelece que o empregador deve estabelecer políticas claras e objetivas para o uso desses dispositivos fora do horário de trabalho, garantindo que o trabalhador tenha tempo suficiente para descansar e se desconectar do trabalho; 4) e o Projeto de Lei n.º 4044, de 2020, que determina que o empregador não poderá solicitar normalmente a atenção de um trabalhador em regime de teletrabalho, por telefone ou por qualquer ferramenta de comunicação eletrônica, fora do horário de trabalho. Acordos ou convenções coletivas poderão admitir exceções em casos fortuitos ou de força maior; nessas situações, porém, o tempo de trabalho do trabalhador contará como horas extras.⁸⁵

Muito embora existam esses quatro projetos praticamente iguais sobre o direito à desconexão, não há nenhum esforço legislativo para a sua apreciação. E note-se que, ao contrário de outros países, no Brasil, alguns projetos de lei levam anos, por vezes décadas, para serem analisados e alguns sequer chegam a ser pautados no Congresso Nacional.⁸⁶

Na verdade, em direção oposta a legislação de diversos países, a Lei n.º 14.442, de 2022, resolveu dispor expressamente que o tempo gasto no uso de equipamentos

⁸⁴ JOÃO LEAL AMADO [2022: 134, 135].

⁸⁵ Todas as informações sobre os projetos de lei podem ser encontradas no site do Senado Federal do Brasil: <<https://www12.senado.leg.br/hpsenado>>.

⁸⁶ Isso ocorre devido à quantidade de projetos de lei apresentados diariamente. O Brasil conta com 513 deputados federais e 81 senadores da república e todos podem propor leis, além da própria população, desde que cumpridos os requisitos constitucionais.

tecnológicos fora da jornada de trabalho não se considera tempo extra, por não se constituir tempo à disposição do empregador.

Podemos considerar que houve um grande retrocesso na legislação brasileira com o diploma supramencionado. Conforme dispõe CARLOS AUGUSTO MARCONDES DE OLIVEIRA MONTEIRO E MATHEUS DANIEL XAVIER⁸⁷, um dos principais pontos de crítica com relação à adoção do regime de teletrabalho é o da dificuldade de exercício do direito à desconexão por parte dos trabalhadores, o que poderá ser agravado considerando principalmente a inclusão do §5.º do art. 75-B, da CLT, no sentido de que o tempo de uso de tecnologia fora da jornada de trabalho normal do trabalhador não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, razão pela qual o papel da entidade sindical é imprescindível para proteção dos trabalhadores que prestarem serviços na modalidade de teletrabalho de modo que lhes seja garantido o efetivo exercício do direito à desconexão para compatibilizar as inovações trazidas pela Lei n.º 14.442, de 2022, com o disposto no art. 7.º, da CF brasileira.⁸⁸

Para ANTONIO FERNANDO MEGALE⁸⁹, a previsão não permite que o uso de tecnologia fora do horário normal de trabalho, como o uso de *e-mail*, mensagem de celular ou de aplicativos como o *WhatsApp*, constitua tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho. A Lei, assim, garante segurança jurídica às empresas, mas não garante o direito de desconexão do trabalhador, permitindo jornadas exaustivas e abuso por parte dos empregadores.

⁸⁷ CARLOS AUGUSTO MARCONDES DE OLIVEIRA MONTEIRO e MATHEUS DANIEL XAVIER (2022), Lei 14.442/2022: novidades com relação ao teletrabalho e ao auxílio-alimentação, disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-set-22/monteiro-xavier-novidades-lei-144422022>, consultado em fevereiro de 2023.

⁸⁸ RAIMUNDO SIMÃO MELO (2022), Aspectos da medida provisória do teletrabalho e a saúde do teletrabalhador, disponível em: < <https://www.conjur.com.br/2022-abr-08/reflexoes-trabalhistas-aspectos-medida-provisoria-teletrabalho-saude-trabalhador>>, consultado em janeiro de 2023.

⁸⁹ ANTONIO FERNANDO MEGALE (2022), Lei nº 14.442/22 – Regulamentação do teletrabalho e alteração das regras do auxílio-alimentação, disponível em: << <https://lbs.adv.br/artigo/lei-no-14-442-22-regulamentacao-do-teletrabalho-e-alteracao-das-regras-do-auxilio-alimentacao/>>, consultado em fevereiro de 2023.

Para GUSTAVO FILIPE BARBOSA GARCIA⁹⁰, essa previsão é questionável, pois se o uso de equipamentos tecnológicos e de infraestruturas necessárias, bem como de *softwares*, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet ocorrer em razão do trabalho, ou seja, para fins da prestação de serviço, ainda que fora da jornada de trabalho formalmente convencionada, em rigor, deve ser nela computado, conforme dispõe o art. 4.º da CLT. Devem ser observados, assim, os períodos de descanso previstos em lei, assegurando ao trabalhador, assim, o direito à desconexão, tendo em vista os direitos fundamentais ao lazer, ao repouso e à limitação da jornada de trabalho (arts. 6.º e 7.º, incisos IV, XIII e XV, 217, § 3.º, e 227 da CF brasileira), como forma de assegurar a dignidade, bem como o convívio familiar e social.⁹¹

Outro ponto de reflexão a ser destacado é que esse dispositivo é representativo das dificuldades impostas pelas tecnologias digitais aplicadas ao âmbito do trabalho. Conforme ensina MARCELA PAGANI, CAIO AFONSO BORGES E GABRIELA NEVES DELGADO⁹², do mesmo modo que a desconsideração da prontidão, do sobreaviso ou do tempo à disposição favorece a dinâmica empresarial em detrimento do tempo de desconexão do trabalhador, essa previsão pode impor dificuldades probatórias para definir se de facto o trabalhador se ativou imediatamente após o acionamento pelo empregador. Além disso, não se pode desconsiderar a hipótese de o trabalhador seguir trabalhando mesmo que oficialmente após (fora) da jornada de trabalho normal pactuada com seu empregador. Neste caso, há de se considerar este tempo como tempo de jornada para todos os efeitos justralhistas.

O impacto desta orientação pode trazer diversos prejuízos aos trabalhadores. Nessa medida, é possível constatar que a responsabilidade do empregador quanto à saúde e segurança dos teletrabalhadores se resumiu ao dever de orientação das medidas quanto aos cuidados de ergonomia, acidentes de trabalho, bem como a emissão e assinatura do termo de responsabilidade do teletrabalhador se comprometendo a cumprir todas as

⁹⁰ GUSTAVO FILIPE BARBOSA GARCIA (2022), Aplicação de normas sobre jornada no teletrabalho pela Lei 14.442/22, disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-set-17/barbosa-garcia-normas-jornada-teletrabalho>, consultado em março de 2023.

⁹¹ Cf. (TST, 2058-43.2012.5.02.0464 - Rel.: ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, 7ª turma, Data de Publicação DEJT 27/10/2017).

⁹² MARCELA PAGANI, CAIO AFONSO BORGES e GABRIELA NEVES DELGADO [2023:215].

orientações repassadas, ou seja, acabou por transferir a responsabilidade sobre a saúde e segurança aos próprios trabalhadores.⁹³

Porém, apesar da atual ausência de legislação sobre o tema, algumas empresas já adotam políticas de desconexão voluntária, que incentivam os trabalhadores a desligarem-se do trabalho fora do horário de trabalho.

2.4. Estudo da jurisprudência portuguesa e brasileira

No Brasil, apesar de não haver legislação específica que trate diretamente sobre o direito à desconexão, alguns tribunais têm-no reconhecido com base noutras legislações, como a CLT e a CF, e na jurisprudência consolidada, a exemplo da súmula 428 do TST.⁹⁴

Num caso, por exemplo, um trabalhador alegou ter sido obrigado a usar o telemóvel da empresa fora do horário de trabalho e, por isso, recebeu uma indemnização por danos morais.⁹⁵

Geralmente o reconhecimento de violação ao direito à desconexão está fundamentado no direito da saúde e segurança, por afetar a vida privada, a integridade psicológica do trabalhador e por extrapolar os limites aceitáveis no exercício do poder diretivo pelo empregador. A justiça do trabalho tem procurado, ao longo dos anos, humanizar as relações de trabalho ao impor os limites necessários”.⁹⁶

Em 2014, o TRT concluiu pela existência de dano moral existencial pela violação do direito à desconexão a um trabalhador que atuava numa empresa da área dos combustíveis por ter de permanecer o dia todo de sobreaviso para ocorrências no trabalho. O Tribunal reconheceu que o extenuante regime de trabalho imposto ao trabalhador comprometeu a sua liberdade de escolha, inibindo a sua convivência familiar e social e frustrando seu projeto de vida. Para o rel., a impossibilidade de desconexão ao trabalho gerou prejuízo passível de reparação. "Viver não é apenas trabalhar; é conviver; é relacionar-se com seus semelhantes na busca do equilíbrio, da alegria, da felicidade e da

⁹³ MARCELO FERNANDES ALVES e LINCOLN ZUB DUTRA [2022:23].

⁹⁴ Dispõe a súmula n.º 428 que, “o uso de aparelho celular fornecido pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.”

⁹⁵ TST - RR - 10377-55.2017.5.03.0186 – Rel.: Alexandre de Souza Agra Belmonte, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/10/2018.

⁹⁶ TST – Disponível em: https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/cobranca-de-metas-por-whatsapp-fora-do-expediente-extrapola-poder-do-empregador/pop_up.

harmonia, consigo própria, assim como em todo o espectro das relações sociais materiais e espirituais", destacou o Tribunal, sublinhando que quem somente trabalha, dificilmente é feliz. Assim como não é feliz quem apenas se diverte. "A vida é um ponto de equilíbrio entre o trabalho e lazer". Daí, explicou, o valor de institutos como os das férias e intervalos, que transcendem o próprio direito do trabalho.⁹⁷

Para o TRT, há violação ao princípio da dignidade humana já que o trabalhador não se pode dedicar à sua vida privada em função do trabalho excessivo. "Viver é, em certa medida, projetar o futuro". Isto porque diariamente as pessoas fazem planos e lutam para alcançá-los. Na visão do rel., a conduta da empresa, ao exigir sempre mais e mais trabalho de seus trabalhadores, como se fossem uma "máquina ou uma coisa", pode configurar o dano existencial. No caso dos autos, ficou demonstrado que o trabalhador, além de prestar horas extras, ainda tinha de ficar à disposição do empregador a todo o tempo, através do telemóvel.⁹⁸

Já o TST condenou uma empresa por manter um trabalhador sempre conectado ao trabalho durante os turnos por 14 dias seguidos. Além de cumprir a sua jornada, o trabalhador permanecia à disposição da empresa, chegando a trabalhar de madrugada em algumas ocasiões. Para o Tribunal, a exigência de que o trabalhador esteja conectado por meio de *smartphone* ou *notebook*, após a jornada de trabalho normal, é o que caracteriza a ofensa ao direito à desconexão. Isso porque ele não pode ir a locais distantes, sem sinal telefónico ou internet, ficando privado da sua liberdade para usufruir efetivamente do tempo destinado ao descanso.⁹⁹ Além disso, descansar é poder desligar. Ainda que haja sinal em todo o lado e a pessoa possa estar sempre conectada. Ela desliga do trabalho? Na verdade, não o consegue fazer, sendo sempre chamada a pensar sobre isso, a ter "a mente no trabalho".

⁹⁷ (TRT MG – Processo: 0011067-61.2014.5.03.0163, Rel. Luiz Otávio Linhares Renault, 1ª Turma, data de publicação: DEJT 31/05/2015).

⁹⁸ (TRT MG – Processo: 0011067-61.2014.5.03.0163, Rel. Luiz Otávio Linhares Renault, 1ª Turma, data de publicação: DEJT 31/05/2015).

⁹⁹ (TST – Processo: AIRR: XXXXX20125020464, Rel.: Cláudio Mascarenhas Brandão, 7ª Turma, data de publicação: DEJT 27/10/2017).

A análise dos números de acórdãos e decisões monocráticas¹⁰⁰ no TST, permite constatar que, no ano de 2018, houve 11 acórdãos e 26 decisões monocráticas sobre direito à desconexão. Já em 2019, tivemos 19 acórdãos e 33 decisões monocráticas. Em 2020, houve uma significativa diminuição da referida judicialização do direito, contando-se apenas 8 acórdãos e 20 decisões monocráticas. Em 2021, manteve-se praticamente a mesma quantidade total do ano anterior, com 6 acórdãos e 23 decisões monocráticas. E, em 2022, houve um total de 14 acórdãos e 21 decisões monocráticas.¹⁰¹

Ao visualizar os dados, podemos dizer que o número de jurisprudência ainda não é alarmante se levado em consideração a dimensão demográfica do Brasil, o número de processos que passam pela justiça do trabalho e a crescente evolução das NTIC,¹⁰² mas a pandemia pode ter representado uma certa normalização da violação do direito, conduzindo, na prática, a uma queda na busca para o seu reconhecimento na via judicial. Paralelamente, é um direito que ainda se pauta com base em normas gerais, estando carente de regulamentação legal no país, o que fragiliza a sua concretização. E por não ter previsão legal, muitos trabalhadores optam por pedir reconhecimento ao direito a horas extras, tema que representa a maior parte dos processos dos tribunais trabalhistas no Brasil.¹⁰³

Já em Portugal, como visto no subcapítulo anterior, o direito à desconexão tem sido abordado de forma mais ampla pela legislação e existem alguns acórdãos que tratam do assunto. O TRL¹⁰⁴ já reconheceu o direito à desconexão em casos judiciais, como no caso de um trabalhador que alegou ter sido prejudicado por ter sido obrigado a trabalhar em feriados e fins de semana sem receber as devidas compensações. O tribunal entendeu que o direito à desconexão “não se esgota no seio das relações de trabalho em si mas respeita igualmente aos direitos de personalidade e às inerentes vida pessoal, familiar e social do trabalhador, bem como à sua saúde e segurança e qualidade e quantidade do seu

¹⁰⁰ No Brasil, além das decisões de de um grupo de juízes, que são chamados de desembargadores, existe a decisão monocrática, que é aquela tomada por um só julgador. A lei permite que assim seja em alguns casos.

¹⁰¹ A pesquisa foi elaborada através da pesquisa de jurisprudência do TST (<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>).

¹⁰² LETÍCIA DORNELLES e FERNANDA MARDERS [2020: 85].

¹⁰³ Conforme dispõe os Relatórios Gerais da Justiça do Trabalho de 2014 a 2021, o reconhecimento do direito ao adicional de horas extras foi um dos assuntos mais recorrentes na Justiça do Trabalho. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/relatorio-geral>.

¹⁰⁴ TRL – Processo 1901/19.8T8VFX.L1-4, rel. José Eduardo Sapateiro, 18 de dezembro de 2019. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497ecc/b6c00749382aa8be802584e8003014bc?OpenDocument&Highlight=0.direito,%C3%A0.desconex%C3%A3o> .

desempenho profissional, não podendo ser encarado, nessa medida, numa perspetiva puramente economicista e contabilística, por forma a ser compensado através do mero pagamento de uma prestação pecuniária, ainda que avultada.”

Antes mesmo de a legislação ter regulado o direito à desconexão, a jurisprudência de Portugal já acompanhava a necessidade de previsão deste direito para o trabalhador e condenou empresas por violação. O TRP¹⁰⁵, por exemplo, entendeu que o momento diferenciador entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso é aquele em que o trabalhador adquire o domínio absoluto e livre da gestão da sua vida privada. Dessa forma, a disponibilidade do trabalhador ao serviço do empregador, 24 horas por dia, 6 dias por semana, viola o direito do trabalhador “ao repouso e aos lazeres”, pessoais e familiares, previsto no artigo 59.º, n.º 1, alínea d, da CRP.

Para o referido Tribunal, o controlo do trabalhador através do dispositivo de geolocalização (*GPS*, *PDA* e telemóvel) instalado no veículo/reboque que lhe estava afeto, incluindo para fins particulares, 24 horas por dia, 6 dias por semana, configura “a escravatura electrónica” do século XXI e viola, também, o direito do trabalhador à privacidade, previsto no art. 26.º, da CRP. A desorganização da vida pessoal e familiar do trabalhador nesse caso concreto, os danos causados à sua saúde, por interrupção ou falta de descanso (num período de 3 anos e 5 meses), e a falta de privacidade, fundamentaram o TRP a reconhecer o direito a uma indemnização por danos não patrimoniais, no montante de €30.000,00.

No entanto, o STJ em 2019¹⁰⁶ já entendeu de forma diversa num outro caso, no sentido de que, não estando o trabalhador, que no caso era um condutor de reboques, obrigado a permanecer nas instalações da empregadora, mas apenas contactável 24 horas por dia e disponível para efetuar os serviços de reboque sempre que fosse necessário, apenas os períodos em que efetivamente realizou estes serviços devem ser considerados tempo de trabalho. Não sendo os períodos de disponibilidade tempo de trabalho, e não se tendo provado os períodos de trabalho efetivamente prestados, nem que o trabalhador

¹⁰⁵ TRP – Processo 2066/15.OT8PNF.P1, rel. Domingos Morais, 24 de janeiro de 2018. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/6cd2c4a6745adb2a8025822e00407c51?OpenDocument&Highlight=0,direito,%C3%A0,desconex%C3%A3o>

¹⁰⁶ STJ - Processo: 2066/15.OT8PNF.P1.S1, 4ª Secção, rel. Ribeiro Cardoso, 09 de janeiro de 2019.. Disponível em: www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/4f61b25673a10f428025837e0039cd13?OpenDocument

tenha sofrido quaisquer danos em consequência da disponibilidade permanente, não está a empregadora obrigada a indemnizá-lo por danos não patrimoniais com fundamento na violação do direito ao descanso.

É certo que, no caso, não se provou que o trabalhador tenha sofrido quaisquer danos em consequência da disponibilidade permanente, ou seja, de acordo com o Ac., nenhuma das consequências invocadas pelo autor da ação qualificáveis como dano não patrimoniais, se provaram. Mas é um exemplo de pedido de reconhecimento de direito à desconexão não concedido pela jurisprudência portuguesa.

Esses acórdãos mostram que o direito à desconexão é reconhecido pelas jurisprudências portuguesa e brasileira, mas que cada caso deve ser avaliado individualmente para determinar se houve uma violação. É importante lembrar que se trata de um direito fundamental dos trabalhadores e deve ser respeitado pelas empresas para garantir uma jornada de trabalho saudável e equilibrada.

Além disso, é necessário fazer algumas reflexões. O direito à desconexão consagrado pelo legislador português no art. 199.º-A é um direito absoluto? Em caso de força maior, o dever de abstenção de contacto mantém-se? Se o empregador enviar um e-mail ao trabalhador, dizendo que não tem de responder já, o dever está cumprido? O dever de abstenção também se aplica aos colegas de trabalho?

O direito à desconexão não parece se tratar de um direito absoluto. A própria norma ressalva as situações de força maior, que para doutrina,¹⁰⁷ deverá abranger situações como as previstas pelo art. 227.º, n. 2, do CT, em matéria de trabalho suplementar, não apenas situações tradicionais de força maior ou de caso fortuito (incêndio, terramoto, inundação etc.), mas 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.¹⁰⁸

Além disso, este dever também não será violado se o empregador entrar em contato com o trabalhador para solicitar prestação de trabalho suplementar, nos termos e com os efeitos remuneratórios previstos no CT. Mas será questionado em outras

¹⁰⁷ JOÃO LEAL AMADO [2022:135].

¹⁰⁸ Cfr. FRANCISCO LIBERAL FERNANDES [2022:151].

situações, mesmo que não seja solicitada resposta ou reação imediata por parte do trabalhador.¹⁰⁹

E finalmente, embora o descanso do trabalhador possa ser perturbado por contatos de colegas e ainda por terceiros, estes não estão abrangidos por este dever da norma. Neste contexto o problema assume uma configuração diferente, devido à inexistência da relação jurídica que caracteriza a relação de trabalho.¹¹⁰

Em suma, tanto a jurisprudência portuguesa quanto a brasileira têm reconhecido o direito à desconexão dos trabalhadores, mas Portugal dispõe de uma legislação mais clara e abrangente sobre o tema, que poderia ser fonte de inspiração para o Brasil. A tendência é que esse direito se torne cada vez mais relevante à medida que as tecnologias de comunicação e informação se continuem a desenvolver e tornar mais presentes nas nossas vidas.

¹⁰⁹ JOÃO LEAL AMADO [2022:137]. Cfr. FRANCISCO LIBERAL FERNANDES [2022:151].

¹¹⁰ ANA TERESA RIBEIRO [2022:116].

3. Corresponsabilidade na efetivação da desconexão no ambiente laboral

Para adoção de qualquer direito na prática, ainda que previsto em lei, como sucede em Portugal, é necessário que os atores envolvidos na relação jurídica laboral se esforcem e tenham responsabilidade para que a medida obtenha sucesso, ou seja, para que seja devidamente implementada no quotidiano.¹¹¹

Mas como fiscalizar um direito ligado à esfera íntima do trabalhador? E como pode o empregador atuar de maneira preventiva? Qual é o papel que deve ser desenvolvido pelo trabalhador? E como pode o trabalhador contribuir para que a medida seja efetiva? Existem medidas a serem adotadas pelo Governo? Para tentar responder a todas essas perguntas, é necessário falar em corresponsabilidade.¹¹²

A fiscalização do cumprimento do direito à desconexão cabe aos órgãos responsáveis pela fiscalização do trabalho. No Brasil, o órgão responsável é o Ministério do Trabalho e Emprego, já em Portugal, o órgão fiscalizador é a ACT, que tem como missão a promoção da melhoria das condições de trabalho, através do controlo do cumprimento das normas de saúde e segurança no ambiente laboral.

O empregador, por sua vez, deve respeitar o direito à desconexão dos seus trabalhadores e garantir que eles não sejam prejudicados por não responderem a *e-mails* ou mensagens fora do horário de trabalho. Além disso, é importante que a empresa adote medidas para prevenir o assédio moral e a sobrecarga de trabalho, que podem ser consequências da cultura de sempre estar conectado ao trabalho.

Falamos em obrigações dos empregadores, mas é papel fundamental do trabalhador cooperar para que o direito seja aplicado. Saber desconectar-se em casa é uma habilidade que também se constrói a nível individual, mas que precisam ser apoiados ao nível da empresa, por exemplo, através de cartas informativas, manuais, cursos, ações de consciencialização, bem como por contextos coletivos favoráveis, como a reciprocidade entre colaboradores. O direito a desligar é, portanto, uma corresponsabilidade do empregador e do trabalhador.¹¹³

¹¹¹ Cfr. JOÃO DIOGO DA CRUZ SANTOS E RAFAEL PEREIRA [2017:104,105].

¹¹² Termo referido por BRUNO METTLING [2015:21].

¹¹³ BRUNO METTLING [2015:20, 21].

Em resumo, o direito à desconexão só pode ser efetivado se empregador e o trabalhador compreenderem que “a capacidade de trabalhar não é infinita e que nem o trabalhador, nem o trabalho são uma mercadoria: trata-se de uma questão de equilíbrio”.¹¹⁴

Como exemplo sobre o tema, no CT francês não há previsão de sanção na hipótese de não implementação do direito à desconexão. A ausência de negociação anual obrigatória constitui um delito previsto no art. L. 2242-1 do CT francês (*delit d’entrave*), mas não foi prevista qualquer sanção para a ausência de acordo sobre o direito à desconexão. Pode-se questionar a efetividade desse direito, pois a ausência de sanção pode dissuadir as empresas a negociarem o direito à desconexão. Por isso, há doutrina no sentido de que o direito à desconexão na França apresenta “lacunas”, por entender que as disposições atuais do CT francês, por não serem coercivas, não asseguram a efetividade do direito. Todavia, apesar da ausência de medidas coercivas, o incumprimento das obrigações de proteção da saúde e segurança do trabalhador no direito do trabalho francês, é devidamente sancionado pela *Cour de cassation*, o que deve encorajar as empresas a abordar a questão da desconexão em futuras negociações.¹¹⁵

Na doutrina brasileira fala-se no princípio da participação, muito utilizado no direito ambiental, e aplicável no meio ambiente laboral. Em suma, o princípio da participação implica o dever do Estado, através do Ministério do Trabalho e Emprego, de elaborar normas de proteção e prevenção dos ambientes de trabalho, de orientar trabalhadores e empregadores e de fiscalizar quanto ao cumprimento dessas normas, estabelecendo sanções pecuniárias e administrativas se verificado o incumprimento. E, na esfera judicial, com a legitimação ativa solidária da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Municípios, do Ministério Público e das sociedades civis (por exemplo, sindicatos) na defesa do meio ambiente do trabalho. A participação também inclui os sindicatos, que devem atuar na defesa dos interesses coletivos e individuais da categoria representada no que diz respeito ao meio ambiente do trabalho, tanto na seara judicial com na administrativa; e os trabalhadores, nas ações de prevenção de riscos ambientais.¹¹⁶

¹¹⁴ ROSEANE GAURIAU [2020: 202].

¹¹⁵ ROSEANE GAURIAU [2020: 199, 200].

¹¹⁶ VICTOR HUGO DE ALMEIDA [2013:75].

Já os governos, no Brasil, além dos órgãos fiscalizadores mencionados acima, são responsáveis por proporcionar políticas públicas, e o legislador tem o papel de regular o direito à desconexão. No Brasil, conforme abordado anteriormente, a maior parte dos processos na justiça têm relação com o pagamento de horas de trabalho suplementar, o que só fundamenta ainda mais a necessidade de previsão legal do direito à desconexão.

Parece indiscutível que qualquer tipo de regulação precisa de abraçar a autonomia solicitada pelos teletrabalhadores e fomentada pelas empresas e proporcionar segurança suficiente para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores. A questão surge, no entanto, sobre que tipo de resposta regulatória garantiria flexibilidade e segurança. Tem sido sugerido que a distinção entre o tempo de trabalho e os períodos de descanso são muito ‘rigorosos’ e ‘nem sempre atendem aos requisitos do mercado de trabalho atual’. Portanto, o ideal seria uma regulamentação intermediária para cobrir esses casos situados numa área cinzenta.¹¹⁷

Alinhada com esta tendência, a reforma portuguesa de 2021, que já referenciamos no presente trabalho, introduziu um dever aos empregadores que se abstenham de contactar os trabalhadores fora do seu horário de trabalho. Porém, a recente adoção desta medida impede-nos de fazer uma avaliação definitiva sobre se é efetivamente eficaz ou não. Dito isto, parece provável que o novo regime reforce os direitos dos trabalhadores e os ajude a aproveitar o seu tempo de descanso. Isso não significa, porém, que seja um enquadramento legal perfeito. A redação genérica do art. 199.º-A do CT gera dúvidas sobre sua eficácia e efetividade, que ainda precisam de ser resolvidas.¹¹⁸

Há na doutrina¹¹⁹, entendimento que o segmento do art. 199º-A do CT dirige-se apenas a uma das partes da relação laboral, deixando a sorte da outra ao sabor do poder discricionário do empregador. Claramente que, pela vaguidade das garantias que confere ao trabalhador, a eficácia do dever de abstenção de contactar carece em termos sócio-jurídicos do tempero de uma negociação coletiva ativa, de uma mudança da cultura empresarial e de uma atuação intrusiva nas empresas por parte das autoridades administrativas com competência laboral (em muitos casos, aliás, dependente da denúncia

¹¹⁷ MAURO PUCHETA e ANA CRISTINA RIBEIRO COSTA [2023: 971].

¹¹⁸ MAURO PUCHETA e ANA CRISTINA RIBEIRO COSTA [2023: 984].

¹¹⁹ FRANCISCO LIBERAL FERNANDES [2022:152].

do próprio lesado), sob pena de estarmos perante uma norma que só com alguma generosidade poderá ser levada a sério no plano social.

Em sentido mais otimista, há autores¹²⁰ que considera que o novo quadro jurídico português para o teletrabalho melhora os direitos dos trabalhadores, aborda alguns dos problemas levantados durante a pandemia da doença Covid-19, formula novidades, como no caso da abordagem de desconexão, contribui na promoção do equilíbrio entre a vida profissional e familiar através do teletrabalho, incentivando uma mudança cultural em direção a uma distribuição igualitária do trabalho de cuidado entre homens e mulheres.

Podemos depreender que não é fácil implementar um direito na prática, e no presente caso, é necessário uma contribuição do legislador, governo, empregadores e trabalhadores na efetivação da desconexão no ambiente laboral, ou seja, que exista corresponsabilidade¹²¹ entre todos os envolvidos.

¹²⁰ CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO [2022:25]; JOÃO LEAL AMADO (2021), Teletrabalho: o “novo normal” dos tempos pós-pandémicos e a sua nova lei, disponível em: <<https://observatorio.almedina.net/index.php/2021/12/29/teletrabalho-o-novo-normal-dos-tempos-pos-pandemicos-e-a-sua-nova-lei/#:~:text=Jo%C3%A3o%20Leal%20Amado&text=Conhe%C3%A7a%20a%20sua%20obra%20neste%20link.&text=Em%20tempos%20de%20pandemia%2C%20como,de%20confinamento%20e%20de%20reclus%C3%A3o>>, consultado em maio de 2023.

¹²¹ Termo utilizado por BRUNO METTLING [2015: 21].

Notas conclusivas

Apesar de o direito à desconexão ser relativamente novo, o avanço das novas tecnologias aliado à necessidade enfrentada pela pandemia Covid-19, fez o direito do trabalho repensar de forma rápida soluções eficientes para a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores. É certo que o impacto dos riscos psicossociais é diverso e altera sobremaneira a vida laboral, por isso é importante que a prevenção seja o principal foco do legislador juslaboral.

Além disso, podemos observar que Portugal estabeleceu um excelente progresso quando implementou uma norma específica para o direito à desconexão do teletrabalhador, que pode servir de *case-study* para países que ainda não possuem regulamentação, como é o caso do Brasil.

Paralelo a isto, observamos que muito, embora não exista uma legislação sobre o tema, a jurisprudência brasileira tem reconhecido a vários trabalhadores indenizações por danos morais e o pagamento de horas de trabalho suplementar, por violação do direito de desligar. Por outro lado, a implementação de um verdadeiro direito, além de evitar que o dano ocorra para o trabalhador, gera direitos e obrigações para todos, não só para aqueles que recorrerem à via judicial.

Por isso, é importante que os atores envolvidos sejam corresponsáveis e cooperem de forma equilibrada no âmbito de um direito de cunho tão sensível, que envolve a privacidade e a vida privada.

É certo que o tema é recente e que sofre diversas alterações diariamente, já que as NTIC estão a avançar de uma maneira tão veloz e intensa que o direito não consegue acompanhar. Justamente por esse motivo, é papel do legislador tentar amenizar os impactos e buscar garantir uma relação laboral pautada no bem-estar.

Em suma, o direito à desconexão só pode ser efetivado se todos os atores envolvidos, como o legislador, órgãos de fiscalização, empregador e o trabalhador colaborarem em busca do equilíbrio.

Conforme ponderou o des. Luiz Otávio Linhares Renault¹²² "a vida é um ponto de equilíbrio entre o trabalho e lazer". Daí o valor de institutos como os das férias e intervalos, que transcendem o próprio Direito do Trabalho.

¹²² (TRT MG – Processo: 0011067-61.2014.5.03.0163, Rel. Luiz Otávio Linhares Renault, 1ª Turma, data de publicação: DEJT 31/05/2015).

Bibliografia

ALMEIDA, Victor Hugo de (2013), *Consumo e trabalho: impactos no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador*, 241 f. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, disponível em: https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-02082017152602/publico/Tese_VictorHugoAlmeida_VersaoIntegral.pdf, consultado em março de 2023.

ALVES, Bianca Hagemann Behling; PINTO, Gabriela Rousani; PINTO, Michele Machado (2017). *Direito à desconexão como proteção ao teletrabalhador brasileiro*. In: 4º Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade, 2017, Santa Maria/RS. ANAIS? Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade, disponível em: <http://www.ufsm.br/congressodireito/anais>, consultado em dezembro de 2022.

ALVES, Marcelo Fernandes; DUTRA, Lincoln Zub (2022), “Teletrabalho/Home Office: riscos quanto as condições de trabalho, impactos e responsabilidades dos empregadores”, *Revista Jurídica*, v.1 n.2, págs. 1-35, disponível em: <https://editoramizuno.emnuvens.com.br/revista/article/view/15>, consultado em fevereiro de 2023.

AMADO, João Leal (2018), “Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional”, *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, n.º 52, págs. 255-268.

AMADO, João Leal (2022), “Teletrabalho: os deveres especiais das partes”, *Questões Laborais*, n.º 60, págs. 127-146.

AMADO, João Leal (2022), “Desconexão profissional: direito ou dever?”, in *Trabalho na Era Digital: Que Direito?*, coord.: Maria do Rosário Palma Ramalho, Catarina Carvalho, Joana Nunes Vicente, págs. 469-484.

BARROS, Alice Monteiro de (2007), *Curso de Direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo. LTr.

CARVALHO, Catarina de Oliveira (2022), “The New Regulation of Telework and Remote Work in Portugal: Considerations and Prospects”, In *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, v. 11, n. 3, Adapt university press, págs. 1-31.

CARVALHO, Ricardo Motta Vaz de; BARREIRINHAS, Andreia Lopes (2006), *Teletrabalho: o teletrabalho na era digital*, disponível em: http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/bh/andrea_lopes_barreirinhas.pdf, consultado em janeiro de 2023.

CASSAR, Vólia Bomfim (2014), *Direito do trabalho*, 9. Ed, Rio de Janeiro, Forense.

CAVALVANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira (2019), *A tecnologia, o teletrabalho e a reforma trabalhista*, (2019), disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/152291>, consultado em fevereiro de 2023.

COSTA, Ana Cristina Ribeiro (2020), Riscos psicossociais e Covid-19: o renascimento da saúde e segurança no trabalho, In: *Tripalium – justicia social y trabajo decente*, v. 2, n. 3, págs. 3-15.

DELGADO, Maurício Godinho (2006), *Curso de Direito do Trabalho*, 5.ed, São Paulo, Ltr.

DORNELLES, Leticia. MARDERS, Fernanda (2020), “O direito à desconexão do trabalho: um direito humano fundamental”, *Revista do TRT*, ano IX, n. 89, págs. 77-90.

Eurofound and the International Labour Office (2017), *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. <http://eurofound.link/ef1658>, consultado em janeiro de 2023.

Eurofound and the International Labour Office (2021), *Right to disconnect: Exploring company practices*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurofound and the International Labour Office (2022). *Números de teletrabalho dobram na UE para 41,7 milhões em 2021, trazendo melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal, mais autonomia, mas mais horas de trabalho e isolamento*. Disponível em: << <https://www.eurofound.europa.eu/news/news-articles/teleworking-numbers-double-in-eu-to-417-million-in-2021-bringing-better-work-life-balance-more>>>, consultado em janeiro de 2023.

Eurofound and the International Labour Office (2023). *Teletrabalho*. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/pt/topic/teleworking>, consultado em dezembro de 2022.

FERNANDES, António Monteiro (2022), “O teletrabalho – Um feixe de problemas”, *Questões Laborais*, n.º 60, págs. 7-20.

FERNANDES, Francisco Liberal (2018), *O trabalho e o tempo: comentário ao Código do Trabalho*, Universidade do Porto.

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

FERNANDES, Juliano Gianechini; KRIEGER, Mauricio Antonacci (2015), “O isolamento como possível desvantagem para o teletrabalhador: reflexões a partir do direito e da psicologia”, *Revista fórum justiça do trabalho*, Belo Horizonte, ano 32, n. 376, págs. 1-15.

FINCATO, Denise Pires (2012), *Teletrabalho: nem prêmio nem punição*, Disponível em: <https://pndt.jusbrasil.com.br/noticias/100043108/teletrabalho-nem-premio-nem-punicao>, consultado em fevereiro de 2023.

FINCATO, Denise Pires (2014), “Trabalho e tecnologia: reflexões”, In: FINCATO, Denise Pires; MATTE, Maurício; GUIMARÃES, Cíntia, *Direito e tecnologia: reflexões sociojurídicas*, Porto Alegre, livraria do advogado.

FINCATO, Denise Pires; CRACCO NETO, Heitor Barbieri (2013), “Teletrabalho: de Chappe a Nilles”, *Revista fórum justiça do trabalho*, Belo Horizonte, ano 30, n. 358, págs. 1-10.

FINCATO, Denise Pires; MARQUES, Shaijala Ribeiro de Castro Araujo (2016), “Síndrome de Burnout, trabalho e tecnologia”, *Revista fórum justiça do trabalho*, Belo Horizonte, ano 33, n. 396, págs. 31-47.

FIOLHAIS, Rui Manuel Batista (1998), *Sobre as implicações jurídico-laborais do teletrabalho subordinado em Portugal*, trabalho apresentado ao concurso Comunicações 1996 promovido pelo ICP - Instituto de Comunicações de Portugal, e premiado com o primeiro lugar na área de Direito, Lisboa, Instituto do Emprego e Formação Profissional.

FREUDENBERGER, Hebert (1974), “Staff burn-out”, *Journal of Social Issues*, págs. 159-165.

GAURIAU, Roseane (2020), “Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do direito trabalho francês: Estudo comparado franco-brasileiro”, *Revista do TRT*, págs. 189-205, disponível em: <https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/70646/Revista%20TRT3%2C%20v.%2066%2C%20n.%20102-189-205.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, consultado em janeiro de 2023.

GÓES, Maurício de Carvalho; BERNARDI, Juliana Pinheiro Machado (2021), “A modalidade de teletrabalho e a lei nº 13.467 de 2017: impactos materiais e processuais”, *Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária*, São Paulo, v. 31, n. 380, págs. 38-52.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu (2020), “O Direito fundamental de desconexão como instrumento de proteção e garantias dos direitos”, *Revista direitos fundamentais & justiça*, Belo Horizonte, ano 14, n. 43, págs. 185-214.

GOMES, Maria Irene (2020), “O teletrabalho e as condições de trabalho: desafios e problemas”, in: *E.Tec Yearbook AI & Robotics*, JusGov (Research Centre for Justice and Governance School of Law), University of Minho, disponível em: <http://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/67361#:~:text=A%20partir%20de%20mar%C3%A7o%20de,propaga%C3%A7%C3%A3o%20do%20v%C3%ADVID%2D19>, consultado em dezembro de 2022.

GOMES, Júlio Manuel Vieira (2022), “O teletrabalho obrigatório em tempos de COVID-19 e algumas insuficiências do regime jurídico português”, In: *Trabalho na era digital: que direito? | work in a digital era: legal challenges*, Aafdl editora, págs. 179-205.

GONZÁLEZ, Guillermo García (2021), “Pandemia, personal sanitario y burnout: el síndrome de estar quemado como enfermedad del trabajo”, *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 11(2), 3–27. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.6001>, consultado em fevereiro de 2023.

LAMBELHO, Ana (2022), “O trabalho à distância, o teletrabalho e os trabalhadores autónomos economicamente em Portugal”, *Questões Laborais*, n.º 60, págs. 31-56.

LEME, Fabrício Augusto Aguiar (2017), *Deuteronômio e a origem do instituto do descanso semanal do trabalhador*, disponível em: < <http://uniesp.edu.br/sites/biblioteca/revistas/20170531140240.pdf>>, consultado em março de 2023.

LEROUGE, Loïc (2017), *Le droit à la déconnexion ”à la française”*, disponível em: < <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01508793>>, consultado em abril de 2023.

MACHADO, Carmo Sousa; OLIVEIRA, João Galamba de (2021), “Direito à desconexão – como evitar a intrusão e a exaustão?”, *Revista internacional de direito do trabalho*, ano 1, n.º 1, págs. 743-770, disponível em: < <https://idt.fdulisboa.pt/ridt/ridt-1/direito-a-desconexao-como-evitar-a-intrusao-e-a-exaustao/>>, acesso em fevereiro de 2023.

MAFFRA, Márcia Vieira (2015), *Direito à desconexão no universo do trabalho*, In: GUERRA, Giovanni Antônio Diniz; VASCONCELOS, Ricardo Guerra; CHADI, Ricardo (org.), Belo Horizonte, FUMARC, v. 2, págs. 505-520.

MASLACH, C.; JACKSON, S. E. (1981), *Maslach Burnout Inventory*, Palo Alto: Consulting Psychologist Press.

MARTINO, Vittorio Di; WIRTH, Linda (1990), “Teletrabajo: un nuevo modo de trabajo y de vida”, *Revista Internacional del Trabajo*, n. 4, vol. 109, págs. 469-498.

METTLING, Bruno (2015), *Transformation numérique et vie au travail*, disponível em: <https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/154000646.pdf>, consultado em abril de 2023.

MIRANDA, Francisco Cavalcanti Pontes de (2006), *Tratado de Direito Privado*. t. 47. Campinas, Bookseller.

MOREIRA, Teresa Coelho (2012), “Novas tecnologias: um admirável mundo novo do trabalho?”, *Revista de direitos e garantias fundamentais*, Vitória, n. 11, págs. 15-52.

MOREIRA, Teresa Coelho (2021), “Teletrabalho em Tempos de Pandemia: Algumas Questões”, *Revista internacional de direito do trabalho*, nº 1, págs. 1299 -1329, disponível em: <https://idt.fdulisboa.pt/wp-content/uploads/2021/01/32.pdf>, consultado em janeiro de 2023.

MOREIRA, Teresa Coelho (2022), “Teletrabalho e privacidade”, *Revista Questões Laborais*, nº 60, págs. 181-197.

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

NASCIMENTO, André Pestana (2008), “O Impacto das Novas Tecnologias no Direito e a Tutela dos Direitos de Personalidade do Trabalhador”, *Prontuário de direito do trabalho*, Centro de Estudos Judiciários, n.º 79-80-81, págs. 215-262.

NASCIMENTO, Grasielle A. F. N.; CREADO, Raíssa S. R (2020), “O Direito à Desconexão no Período de Home Office: análise dos impactos da quarentena pelo COVID-19 na saúde do trabalhador”, *Revista DIREITO UFMS*, Campo Grande, v. 6, págs. 131-149.

NILLES, Jack M (1997), *Fazendo do teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e Teletrabalhadores*, tradução de Eduardo Pereira e Ferreira, São Paulo, Futura.

OIT (2020). *Work from home: Human factors/ergonomics considerations for teleworking*.Genebra.

OLIVEIRA, Christiana D'arc Damasceno (2010). “Direito à desconexão do trabalhador - repercussões no atual contexto trabalhista”. *Revista LTr*, São Paulo, v. 74, págs. 1180-1188.

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira (2020), “Teletrabalho à luz dos objetivos de desenvolvimento sustentável,” *Tomo Direito do Trabalho e Processo do Trabalho*, Edição 1, disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/398/edicao-1/teletrabalho-a-luz-dos-objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel>

PAGANI, Marcella; BORGES, Caio Afonso DELGADO, Gabriela Neves (2023), “Teletrabalho: reflexões introdutórias na perspectiva da lei nº 14.442/2022”, *Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília*, [S. 1.], v. 1, n. 22, págs. 210–225, disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/view/46992>, consultado em abril de 2023.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; FERNANDEZ, Leandro (2018), “Tecnologia da informação e as relações de trabalho no Brasil: o teletrabalho na Lei nº 13.467/17”, *Revista Fórum de Direito Civil*, Belo Horizonte, ano 7, n. 18, págs. 123-147.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; FERNANDEZ Leandro (2021), “Reflexões em torno do regime jurídico do teletrabalho”, In: *As novas relações trabalhistas e o futuro do direito do trabalho*, Belo Horizonte, Forum, págs. 233-246.

PUCHETA, Mauro; COSTA, Ana Cristina Ribeiro Costa (2023), «Going Beyond the Right to Disconnect in a Flexible World: Light and Shadows in the Portuguese Reform», *Industrial Law Journal*, v. 51, n. 4, págs. 967-984.

QUINTON, Sophie Fantoni (2017). *Le droit à la déconnexion : un premier pas ! ! !*, Archives des Maladies Professionnelles et de L'Environnement, Elsevier Masson, 78 (6), págs. 516 –518, disponível em: <https://hal.science/hal-01721482>, consultado em janeiro de 2023.

REDINHA, Maria Regina (2022), “A noção de teletrabalho na Lei 83/2021 de 6 de dezembro”, *Revista Questões Laborais*, nº 60, págs. 21-30.

RIBEIRO, Ana Teresa (2022), “Labour law in Portugal during the pandemic: main measures and developments”, In: *Italian Labour Law e-Journal*, issue 2, págs. 105-118,

disponível em: <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/15984>, consultado em maio de 2023.

RODRIGUES, Joana Rego Silva (2021) , “O teletrabalho na pandemia e a evidência da desigualdade de gênero no âmbito laboral”, In: *As novas relações trabalhistas e o futuro do Direito do Trabalho: novidades derivadas da pandemia Covid-19 e da crise de 2020*, Belo Horizonte, editora Forum, págs. 199- 227.

RODRIGUES, Raul Carlos de Freitas (2021), Reflexões sobre teletrabalho na arquitetura jurídica angolana, *Revista internacional de direito do trabalho*, ano 1, págs. 79-127.

ROUXINOL, Milena Silva (2008), *A obrigação de segurança e saúde do empregador*, Coimbra, Portugal: Coimbra editora.

ROUXINOL, Milena Silva (2017), *A promoção da segurança e saúde no trabalho no âmbito da Administração Pública à luz da legislação nacional, comunitária e internacional*, Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, págs. 89-105.

ROUXINOL, Milena Silva; RIBEIRO, Ana Teresa (2022), “Gender discrimination (particularly) in wage matters: an analysis of the decision on the merits from the European Committee of Social Rights”, University Women of Europe [UWE] v. Portugal, Complaint no. 136/2016”, *Lex Social – Revista de Derechos Sociales*, n. 1, págs. 548-579.

SANTOS, João Diogo da Cruz; PEREIRA, Rafael (2017), “Direito à desconexão digital”, in Atas do Congresso Internacional de Ciências Jurídico-Empresariais, *O Direito do Trabalho e as Empresas: novos desafios, novas soluções?*, págs. 98 – 110, disponível em: https://iconline.ipleiria.pt/bitstream/10400.8/4538/1/Atas_IX_CICJE.pdf, consultado em janeiro de 2023.

SICILIANI, Bruna Casimiro; DIER, Bruna; BARZOTTO, Luciane Cardoso (2020), “Teletrabalho antes e depois da pandemia: a importância da negociação coletiva”, *Revista fórum justiça do trabalho*, número 439, págs. 11-35.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz (2003), *Do direito à desconexão do trabalho*, disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho.pdf, consultado em fevereiro de 2023.

VELASCO, Caroline de Cássia Francisco Buosi; PAIXÃO; Julia Maria Pires; SILVA, Lucas Daniel Velasco da (2021), “O home-office como potencializador da síndrome de burnout e o direito a desconexão como medida preventiva”, *Revista do direito do trabalho e meio ambiente do trabalho*, v. 8, n.1, págs. 01-21.

ZAVANELLA, Fabiano (2021), “Teletrabalho, modernidade no Direito do Trabalho”, In: *As novas relações trabalhistas e o futuro do direito do trabalho*, Belo Horizonte, Fórum, págs. 219 a 231.