



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

**O artigo 199º-A do Código do Trabalho:  
os limites da resposta jurídica ao paradigma da *hiperconexão***

Simão Capelo Neves Boura de Almeida

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2025



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

**O artigo 199º-A do Código do Trabalho:  
os limites da resposta jurídica ao paradigma da *hiperconexão***

Simão Capelo Neves Boura de Almeida

Orientadora: Professora Doutora Sandra Catarina Nunes Oliveira Carvalho

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2025

*À minha mãe*

## **Agradecimentos**

Porque nada se faz sozinho, deixo um obrigado à minha família pelo apoio e amor sempre incondicionais; aos meus amigos por compartilharem comigo os bons e maus momentos; e, em especial, à professora doutora Catarina de Oliveira Carvalho por ser um exemplo de profissionalismo e empatia e cujo apoio foi indispensável para a conclusão desta dissertação.

**Resumo:** A presente dissertação analisa o dever de abstenção de contacto plasmado no artigo 199º-A do Código do Trabalho, apreciando a resposta nacional aos desafios que a difusão das novas tecnologias de informação e comunicação (NTIC) coloca ao fenómeno da conexão permanente ao trabalho. Deste modo, começa-se por evidenciar as mudanças que o séc. XXI trouxe para a delimitação do tempo de trabalho, que levaram à necessidade de um “direito à desconexão”. Após algumas considerações preliminares sobre o contexto nacional, individualizam-se os elementos do artigo 199º-A e retiram-se conclusões quanto ao mérito e eficácia da mesma. Por fim, faz-se uma breve reflexão sobre as possíveis vias de reforço da proteção conferida pela norma, com especial destaque para a contratação coletiva.

**Palavras-chave:** Direito à desconexão; Dever de abstenção de contacto; Período de descanso; NTIC; Contratação coletiva; *Hiperconexão*

**Abstract:** This dissertation analyses the duty to abstain from contact enshrined in Article 199-A of the Portuguese Labour Code, assessing the national response to the challenges posed by the spread of new information and communication technologies (ICTs) to the phenomenon of permanent work connectivity. It begins by highlighting the changes the 21st century has brought to the delimitation of working time, which have led to the need for a “right to disconnect.” After some preliminary considerations on the national context, the elements of Article 199-A are examined, and conclusions are drawn regarding its merit and effectiveness. Finally, a brief reflection is offered on possible ways to strengthen the protection afforded by this provision, with particular emphasis on collective bargaining.

**Key Words:** Right to disconnect; Duty to abstain from contact; Rest period; ICTs; Collective bargaining; Hyperconnectivity.

## Índice

Lista de Abreviaturas e Siglas .....	8
<b>1. Introdução ao direito à desconexão .....</b>	<b>10</b>
1.1. As NTIC e o seu impacto em matéria de tempo de trabalho .....	10
1.2. Origem e evolução no plano internacional.....	16
<b>2. O dever de abstenção de contacto do artigo 199º-A do CT.....</b>	<b>19</b>
2.1. Da necessidade do preceito legal .....	19
2.2. Contexto pré-legislativo .....	23
2.3. Análise da norma.....	25
2.3.1. Considerações preliminares.....	25
2.2.2 Destinatários da norma.....	26
2.2.3. A (não) relevância do tipo de contacto .....	29
2.3.4. Delimitação do período de descanso .....	31
2.3.5. Casos de força maior .....	37
2.3.6. Tutela do cumprimento do dever e a sua eficácia.....	38
<b>3. Soluções alternativas para o reforço da desconexão, em particular a via contratação coletiva.....</b>	<b>41</b>
<b>Conclusão .....</b>	<b>46</b>
<b>Bibliografia .....</b>	<b>48</b>

## **Lista de Abreviaturas e Siglas**

Ac. - Acórdão

ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho

Al. – Alínea

Als. – Alíneas

Art. – Artigo

BE – Bloco de Esquerda

CDFUE – Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia

CDS-PP - Partido do Centro Democrático Social – Partido Popular

CE – Conselho Europeu

CRP – Constituição da República Portuguesa

CSER – Carta Social Europeia Revista

CT – Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12/2)

DGAEP – Direção-Geral da Administração e do Emprego Público

DUDH – Declaração Universal dos Direitos Humanos

DUE – Direito da União Europeia

EM – Estados-membros

INE – Instituto Nacional de Estatística

IRCT – Instrumento(s) de Regulamentação Coletiva de Trabalho

LTFP - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

N.º - Número

NTIC – Novas Tecnologias de Informação e Comunicação

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OJ – Ordenamento jurídico

PAN – Partido dos Animais e Natureza

PCP – Partido Comunista Português

PE - Parlamento Europeu

PEV – Partido Ecologista os Verdes

Proc. – Processo

PS – Partido Socialista

Sec. - Século

Ss – Seguintes

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

TFUE – Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia

TRE – Tribunal da Relação de Évora

TRL– Tribunal da Relação de Lisboa

TJUE – Tribunal de Justiça (da União Europeia)

UE – União Europeia

## 1. Introdução ao direito à desconexão<sup>1</sup>

### 1.1. As NTIC e o seu impacto em matéria de tempo de trabalho

Entre as variáveis que condicionam a configuração da prestação do trabalho, é difícil de negar que o tempo sempre ocupou uma posição de destaque. Com efeito, a limitação temporal do trabalho foi uma das principais preocupações que estiveram na génese das primeiras leis reguladoras do trabalho, no contexto da Revolução Industrial, tempos em que se praticavam jornadas laborais que podiam chegar até às 18 horas ininterruptas. Foi sobre este mesmo problema que se debruçou a Convenção n.º 1 da OIT, adotada a 28/11/1919 e com entrada em vigor a 13/6/1921, que estabeleceu a jornada máxima de trabalho de oito horas por dia e 48 horas por semana para os estabelecimentos industriais. Também Portugal, que ratificou esta Convenção a 3/04/1928, já procurava regular a organização e duração do trabalho para trabalhadores menores, através do Decreto de 14/04/1891, considerado o primeiro diploma de “Direito do trabalho” no país.<sup>2</sup>

Desde então, a limitação do tempo de trabalho continuou a evidenciar a sua importância e a ser um ponto focal da atividade legislativa nesta área. Como destaca Menezes Leitão, é em função do tempo que se determina o conteúdo e extensão da prestação de trabalho, e este balizamento é essencial para salvaguardar a dignidade e personalidade do trabalhador.<sup>3</sup> Entre as funções que se podem encontrar para a delimitação do tempo de trabalho estão a sua importância para a saúde e segurança do trabalhador, bem como os interesses de gestão empresarial, já que o trabalho que se prolongue no tempo de forma indeterminada vai de modo invariável causar mal-estar físico e psíquico, o que vai refletir-se em menor produtividade e mesmo em acidentes de trabalho, sendo que tal prejudica tanto o trabalhador como o próprio empregador.<sup>4</sup> Sobretudo, nas palavras de Romano Martinez, o tempo é a medida da prestação de trabalho, é a sua determinação quantitativa, delimita a duração da disponibilidade da força de trabalho que o trabalhador se compromete a ceder ao empregador por força

---

<sup>1</sup> Ao longo desta dissertação, usaremos a expressão “direito à desconexão” para nos referirmos ao tema que vamos analisar em termos gerais, enquanto a expressão “dever de abstenção de contacto” será usada apenas para a sua expressão no OJ nacional.

<sup>2</sup> MOREIRA (2023): 128-129.

<sup>3</sup> LEITÃO (2024): 306.

<sup>4</sup> Nas palavras de F.L. FERNANDES (2018): 11, “a limitação do tempo de trabalho é assumida como uma componente determinante da garantia da saúde e na segurança de quem trabalha, assim como um importante fator da produtividade empresarial”.

do contrato.<sup>5</sup> Deste modo, estabelecer uma separação entre o tempo de trabalho e o tempo de repouso significa definir a fronteira entre os períodos em que o trabalhador está sujeito à disponibilidade para com o empregador, ou seja, à subordinação, e aqueles em que dispõe do seu tempo para gozar da sua autonomia e liberdade pessoal.<sup>6</sup>

Por força deste papel fulcral desempenhado pelo tempo de trabalho, as leis que incidem sobre esta matéria são abundantes, tanto a nível internacional como nacional. Começando pelo plano internacional, temos a já mencionada Convenção n.º 1 da OIT à qual se juntou a Convenção n.º 30, que também estabeleceu a duração do tempo de trabalho, desta vez para o setor do comércio e serviços, e que procura definir no seu n.º 2 a duração do trabalho como o “tempo durante o qual o trabalhador está à disposição do empregador”, excluindo-se os descansos nos quais essa disposição não se verifica. Mais uma vez, enfatiza-se a disponibilidade. Depois, em específico para o contexto europeu, deve salientar-se a Diretiva 2003/88/CE do PE e do CE de 4 de novembro de 2003 relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, que procura garantir orientações mínimas de saúde e segurança em certos aspetos da organização do tempo do trabalho, designadamente no que toca a períodos de descanso, limites máximos ao trabalho semanal, pausas, férias, trabalho noturno, por turnos e ritmo de trabalho. A definição do tempo de trabalho consta do n.º 1 do art. 2 no qual se lê que este será “qualquer período durante o qual o trabalhador está a trabalhar ou se encontra à disposição da entidade patronal e no exercício da atividade ou das suas funções, de acordo com a legislação e/ou prática nacional”. Também será importante mencionar tanto o art. 31.º da CDFUE, que garante condições de trabalho dignas, limites ao tempo de trabalho e o direito a descanso e férias pagas<sup>7</sup>, como, já fora do contexto da UE, o art. 2.º da CSER, com conteúdo semelhante, senão mais protetor.<sup>8</sup> Por fim, cabe referir que a própria DUDH tem a preocupação de incluir no seu leque de direitos, entre outros que se poderiam relacionar a este tema, o direito ao

---

<sup>5</sup> MARTINEZ (2023): 479 ss.

<sup>6</sup> ROUXINOL (2023): 802.

<sup>7</sup> BOGG (2021): 888-889 “É difícil exagerar a importância do artigo 31.º no esquema geral dos direitos laborais na Carta da UE. A inclusão da “dignidade” na sua formulação, e, assim, a correspondente ligação ao artigo 1.º da Carta, pode ser vista como uma nobilitação do direito, consolidando o seu estatuto como o mais fundamental entre os direitos laborais consagrados na União Europeia” (tradução nossa).

<sup>8</sup> BUTRYMOWICZ (2023): 98-99 “O direito a condições de trabalho “justas” abrange muitos aspetos da vida quotidiana do trabalhador, tendo os seus elementos um impacto significativo, por exemplo, na vida familiar ou social do trabalhador. Deve ser visto como uma regra geral que molda os princípios básicos do direito do trabalho” (tradução nossa).

repouso e lazer e a férias periódicas pagas no art. 24º, o que implica que o tempo de trabalho não seja infundável.

Já na esfera nacional, de forma sucinta, podemos destacar a proteção a nível constitucional conferida pelo art. 59º da CRP do direito ao repouso, lazer, limites à jornada de trabalho e conciliação entre vida profissional e familiar, princípio que se concretiza em diversas disposições do CT, por exemplo no art. 127º n.º 3 do CT, que consagra o dever do empregador de proporcionar condições que favoreçam essa conciliação. A lei portuguesa, à semelhança do que acontece em sede de DUE, baseia-se no binómio tempo de trabalho e período de descanso. O tempo de trabalho inclui o tempo efetivo (art. 197º, n.º 1)<sup>9</sup> e os períodos de inatividade equiparados a trabalho (art. 197º, n.º 2). Já o período de descanso é definido pela negativa como o que não é tempo de trabalho (art. 199º). A lei também define conceitos como período normal de trabalho (art. 198º) e horário de trabalho (art. 200º), estabelece limites máximos de oito horas por dia e 40 por semana (art. 203.º), bem como o direito a 11 horas de descanso entre duas jornadas de trabalho (art. 214º), a pausas diárias (art. 213º) e a pelo menos um dia de descanso semanal (art. 232º), cuja violação constitui contraordenação grave.

Aqui chegados, podemos constatar que a *ratio legis* comum a todos estes diplomas que acabámos de mencionar foi a de assegurar uma clara divisão temporal entre prestação do trabalho e momentos de repouso e lazer. A evolução até aqui foi no sentido de garantir momentos de realização pessoal extralaboral, que vão para além da mera recuperação de energias até à próxima jornada de trabalho.<sup>10</sup> Até porque, como pudemos inferir, “o direito ao descanso não se esgota no seio das relações de trabalho em si, mas respeita igualmente aos direitos de personalidade e aos atinentes à vida pessoal, familiar e social do trabalhador, bem como à sua saúde e segurança e qualidade e quantidade do seu desempenho profissional”.<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup> Tal como descrito por Liberal Fernandes, o trabalho efetivo compreende não só “o período durante o qual o trabalhador executa efectivamente a sua actividade no local e no período definido contratualmente ou fixado pela entidade empregadora”, como também “engloba os períodos em que, embora em situação de inactividade, o trabalhador permanece sob a autoridade da entidade patronal e, portanto, está adstrito ao cumprimento da respectiva prestação laboral”. F.L. FERNANDES (2018a): 14.

<sup>10</sup> A.M. FERNANDES (2023): 542.

<sup>11</sup> Ac. TRL de 18/12/2019 (Proc. 1901/19.8T8VFX.L1-4) (todos os acórdãos nacionais podem ser consultados em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).

Todavia, o surgimento de novos países industrializados e a crescente integração económica entre Estados levaram a uma intensificação da concorrência global, que veio exigir às empresas uma maior capacidade de adaptação às flutuações constantes na procura. Neste cenário, a palavra de ordem no discurso económico e jurídico é “flexibilidade”, nomeadamente no que toca à organização do tempo trabalho.<sup>12</sup> Assim, no diz respeito ao nosso tema, esta traduz-se na aptidão do factor trabalho para se ajustar a diferentes variáveis, como os horários de funcionamento, ritmos de produção ou necessidades empresariais.<sup>13</sup>

Posto isto, as medidas de flexibilização do tempo de trabalho deixam de ser vistas como respostas pontuais a situações excecionais e passam a assumir-se como uma realidade contínua e estrutural, necessária para garantir a sobrevivência e competitividade das empresas num ambiente de mudança constante. Entre as figuras jurídicas que refletem esta realidade, podemos referir, a título de exemplo, regimes como a adaptabilidade (204º ss. CT) e a isenção de horário de trabalho (218º ss. CT). Trata-se, portanto, de uma transformação profunda na forma como se concebe e regula o tempo de trabalho, em contraste com o que era o modelo tradicional *fordista*, caracterizado por tempos de trabalho estáveis e previsíveis.<sup>14</sup>

Além disso, associado a esta conjuntura está o advento das NTIC, que vieram revolucionar todos os aspetos da vida em sociedade, e o trabalho não foi exceção.<sup>15</sup> O paradigma agora é de “Economia Digital”, baseada na integração de tecnologias de ponta, nomeadamente a internet, computação em nuvem e IA, na atividade económica. Estas tecnologias trouxeram novos modelos de negócio e transformaram toda a nossa relação com os produtos e serviços, desde a sua conceção até ao seu consumo. Por outro lado, as transformações estenderam-se às relações laborais, com o surgimento de novas formas de organização do trabalho baseadas nestas tecnologias, como o

---

<sup>12</sup> REBELO (2019): 16 destaca que, nas últimas décadas, a reorganização do trabalho evoluiu de forma desigual na Europa: enquanto alguns países, como a Holanda e a Alemanha, avançaram na redução do tempo de trabalho, outros, como Portugal, optaram por soluções de flexibilização, que, na prática, levaram ao aumento do período normal de trabalho.

<sup>13</sup> Nas palavras de MOREIRA (2023): 137, “cada vez mais a gestão do tempo de trabalho é um elemento importante das estratégias competitivas das empresas. Tanto a redução dos custos médios na indústria, como o alargamento dos horários de funcionamento nos serviços, implicam que o tempo total de produção tem de ser mais longo. A adaptação às flutuações na procura dos consumidores e a ciclos sazonais exige uma distribuição mais variada do tempo de produção”.

<sup>14</sup> ALVES (2011): 169-170.

<sup>15</sup> Segundo dados do INE, em 2024, 98,0% das empresas e 50,5% das pessoas ao serviço tinham acesso à Internet para fins profissionais. Disponível em: <https://tinyurl.com/mtwb4ks6>.

teletrabalho<sup>16</sup> e o trabalho em plataformas digitais. Com uma nova realidade surgem novos desafios que exigem um reestruturar e repensar do que é o Direito do trabalho.

O relatório de 2017 elaborado pela Eurofound e pela OIT “*Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*”<sup>17</sup> centra-se na análise desta conjuntura de forma extensa. Este destaca que as NTIC dão aos trabalhadores uma oportunidade sem precedentes: a de desempenhar as suas funções fora do local de trabalho e fora de um horário fixo. Em teoria, esta flexibilidade espaço-temporal pode oferecer grandes vantagens, entre as quais se pode destacar a redução do tempo de deslocação e do congestionamento urbano, uma maior autonomia na organização do tempo de trabalho, que por sua vez permite uma melhor conciliação entre vida profissional e pessoal, fatores esses que à partida têm reflexo num aumento da produtividade e motivação, e uma redução dos custos associados à manutenção dos locais de trabalho. A estas podemos ainda adicionar o facto de as NTIC virem facilitar a comunicação entre o empregador e os trabalhadores, entre estes, e entre estes e os clientes e/ou fornecedores, e encurtar os prazos de tomada de decisão.<sup>18</sup>

Porém, na realidade, os impactos não foram meramente positivos, pois o preço a pagar por mais flexibilidade e autonomia para os trabalhadores e empresas foi uma equivalente redução na segurança e previsibilidade no trabalho. Em particular, a difusão do tempo e local de trabalho, ou seja, a falta de limites claros ao “quando” e “onde” trabalhar, decorrente do uso das NTIC contribui para que as jornadas de trabalho se intensifiquem e prolonguem *ad aeternum*.<sup>19</sup>

Associado a esta nova forma de trabalhar está um novo tipo de trabalhador, o dito *do conhecimento* ou *infotrabalhador*, cuja forma como é perspectivado socialmente

---

<sup>16</sup> Dada a relevância deste regime para o nosso tema, cabe olhar para a sua noção plasmada no art. 165º do CT, segundo a definição de MARECOS (2023): 505, que destaca os seus dois elementos fundamentais: “o empregador não poderá unilateralmente definir o local de trabalho, o qual resultará de acordo escrito. estabelecido entre empregador e trabalhador” e “o trabalhador recorre a tecnologias de informação e comunicação para desempenhar o seu trabalho”. Indica também que, por norma, prevê-se que o trabalho decorra fora das instalações da entidade patronal.

<sup>17</sup> EUROFOUND (2017).

<sup>18</sup> MACHADO (2021): 757.

<sup>19</sup> MACHADO (2021): 756-757 “Cada vez é mais difícil conseguir qualificar ou quantificar os graus da disponibilidade do trabalhador, e a sua localização física não importa mais na aferição desse mesmo grau de disponibilidade. A localização do trabalhador deixou de ser um fator de referência na medição da disponibilidade, considerando que com as NTIC todos os sítios se tornaram potenciais locais de trabalho, podendo o trabalhador utilizar o seu computador portátil – ferramenta de trabalho – no escritório, em casa ou até mesmo no café.”

é ambígua. Com este termo referimo-nos a um trabalhador que desempenha funções de carácter técnico e especializado, apoiadas por tecnologias de ponta, mas que não está sujeito a melhores condições por isso. Apesar das exigências de alta qualificação e execução de tarefas complexas, o *infotrabalhador* encontra-se sujeito a formas sofisticadas e intensas de escrutínio, com impactos significativos a nível social, físico e psicológico. No entanto, por ser encarado, e muitas vezes ver-se a si próprio, como um colaborador integrado nos objetivos da organização, em vez de um trabalhador subordinado nos termos de um contrato de trabalho, tende a aceitar estas condições sem contestação.<sup>20</sup> Deste modo, é instalado um clima de competição entre colegas, ao invés de um baseado na cooperação e interajuda, no qual o beneficiado é aquele que mais horas dá à empresa, em detrimento da sua vida privada. Com a crescente desvalorização do que é o tempo de trabalho definido no contrato de trabalho, a tónica volta a recair sobre os resultados que cada um apresenta.

Este facto assume relevância particular no caso dos trabalhadores em plataformas, cuja remuneração é feita com base em cada tarefa concluída, o que incentiva uma lógica de produtividade contínua, pois quanto mais tarefas realizam, maior será o rendimento obtido. No entanto, esta forma de retribuição revela-se precária, pois promove a ideia de que é necessário "trabalhar mais para ganhar mais", o que gera uma instabilidade capaz de fazer com que os trabalhadores, ao manterem-se sempre conectados, negligenciem o seu próprio bem-estar e ignorem o seu próprio direito ao descanso.<sup>21</sup>

De tal modo, esta nova forma de encarar a atividade profissional serve de incentivo aos trabalhadores para se esforçarem e trabalharem para além do que lhes é exigível por força do contrato de trabalho e permitido por lei, com consequências negativas para a sua saúde não só física como mental. A sobrecarga de trabalho gera fenómenos como o "stress, ansiedade, diminuição de produtividade, mais cansaço, aumento de acidentes de trabalho, pessoais e, no limite, casos de burnout e outras doenças".<sup>22</sup> A estas consequências negativas junta-se um novo problema: o *tecnostress*, que se define como "o stresse da tecnologia, agravado, pelas dificuldades em se

---

<sup>20</sup> MOREIRA (2019): 141.

<sup>21</sup> *Idem*.

<sup>22</sup> MACHADO (2021): 759.

adaptar à tecnologia e à falta de formação sobre como utilizar os programas necessário [sic] para o trabalho”.<sup>23</sup>

Por conseguinte, ao refletir sobre estas circunstâncias podemos inferir que os problemas que estiveram na génese do Direito do trabalho continuam atuais, mesmo que manifestados de forma distinta, e a lei laboral deve adaptar-se para responder à medida, tal como outrora o fez. Falamos de questões com um real impacto na saúde e segurança dos trabalhadores, e, se o seu impacto direto começa pelo trabalhador, também o empregador tem a perder se não tiver em conta estes fatores. Isto porque, se é verdade que no imediato um trabalhador que dedique inúmeras horas à empresa possa contribuir para a produtividade e eficiência do negócio, a longo prazo este pode trazer mais prejuízos do que benefícios, ao levar à perda de motivação ou até à ocorrência de um acidente de trabalho.<sup>24</sup>

## 1.2. Origem e evolução no plano internacional

Em face do que foi exposto, torna-se evidente que os conceitos clássicos de tempo de trabalho e de período de descanso, bem como a legislação que os regula, revelam-se insuficientes para responder aos novos desafios colocados pelas NTIC e exigem, por isso, uma atualização e adaptação do Direito do trabalho à era digital. Se a questão central reside na normalização da invasão dos tempos destinados à privacidade e à autodeterminação individual pelo trabalho, uma realidade facilitada pela disseminação das tecnologias, especialmente as móveis, que permitem laborar e comunicar de forma quase instantânea a qualquer hora, como poderá o legislador assegurar ao trabalhador *hiperconectado* o direito efetivo a desligar-se do trabalho?

O primeiro momento em que podemos constatar o reconhecimento desta realidade remonta a 2001, na forma de uma decisão do *Cour de Cassation* francês<sup>25</sup>, que veio reconhecer que um trabalhador não é obrigado a trabalhar em casa nem a

---

<sup>23</sup> FARIA (2023): 7.

<sup>24</sup> MACHADO (2021): 758-759.

<sup>25</sup> Ac. *Cour de Cassation* de 02/10/2001 (Proc. n.º 99-42727), disponível em <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007046319/>.

levar consigo ferramentas de trabalho. Esta decisão foi confirmada em 2004<sup>26</sup>, ocasião que o Tribunal utilizou para acrescentar que “o facto de o trabalhador não ter sido contactável fora do horário de trabalho no seu telemóvel pessoal não constitui conduta culposa” (tradução nossa). Assim, é em França que começam a soar os primeiros sinais de alarme para os riscos de uma permanente ligação ao trabalho, com o avançar da tecnologia digital e da sua aplicação neste âmbito, numa fase em que esta ainda tinha uma dimensão muito reduzida em comparação com a que podemos observar hoje.

No entanto, foi no Brasil que o juiz Luiz Souto Maior cunhou o termo “direito à desconexão” no campo jurídico, num artigo no qual avalia quais os possíveis mecanismos legais que poderiam ser usados para limitar a progressiva dominação da vida pessoal pelo trabalho, facto para o qual já alertava. Destaca inclusive que este “não é um direito individual do trabalhador, mas da sociedade e da própria família”, pois defende que o desenvolvimento pessoal, que só pode acontecer fora do exercício de uma atividade e do mundo digital, é fundamental para uma vida em sociedade mais rica e gratificante.<sup>27</sup>

Só mais de dez anos depois, após a sua consagração em algumas convenções coletivas, é que o direito à desconexão seria positivado. Isto sucedeu em França, em 2016, por força da Lei n.º 2016-1088, apelidada de Lei *El Khomri*, que operou diversas alterações ao CT francês, entre as quais se consagrou o direito dos trabalhadores a desconectar-se após o termo do horário laboral, embora sem estabelecer um conteúdo concreto para esse direito. Ademais, a aplicação deste direito não era universal, estando limitada às empresas com mais de 50 trabalhadores.

Posteriormente, esta legislação foi reformulada com a introdução do art. 2242-17 (7) do *Code du Travail*, que passou a prever que o direito à desconexão pode ser incluído nas negociações anuais entre parceiros sociais sobre “igualdade de género no trabalho e qualidade de vida e condições laborais”. Caso não seja alcançado um acordo, fica nas mãos da entidade empregadora definir, através de uma carta unilateral sujeita à apreciação do conselho de empresa, as condições concretas de exercício do direito à desconexão. Importa notar, contudo, que não existe qualquer sanção prevista

---

<sup>26</sup> Ac. *Cour de Cassation* de 17/02/2004 (Proc. n.º 1-45889), disponível em <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007473856/>.

<sup>27</sup> SOUTO MAIOR (2003): 19.

para a omissão dessa carta, mas apenas uma penalização aplicável ao incumprimento da obrigação de negociar. Portanto, a implementação prática deste direito continua a depender, em grande parte, da dinâmica e do compromisso das partes envolvidas no diálogo social.<sup>28</sup>

Depois desta iniciativa, e com o desenvolver da economia digital a um ritmo cada vez mais acelerado, diversos outros países seguiram o exemplo francês e consideraram importante legislar sobre esta matéria. Entre estes estão, para além de Portugal, dentro da UE, a Itália, a Bélgica, a Croácia, a Grécia, a Eslováquia e o Chipre. Também importa mencionar que a Alemanha, apesar de não ter no seu ordenamento nenhuma lei neste sentido, opta pela via da autorregulação.<sup>29</sup>

Por fim, a nível da UE, ainda não foi adotada uma diretiva europeia específica sobre o direito à desconexão, apesar de uma crescente preocupação com este e outros temas adjacentes.<sup>30</sup> Já houve mesmo uma tentativa de avançar neste sentido em janeiro de 2021, no contexto da intensificação dos já abordados impactos negativos das NTIC no trabalho, fruto da situação pandémica da COVID-19, momento em que o PE apresentou à Comissão uma proposta de Diretiva com vista a implementar medidas para garantir o direito à desconexão nos EM: a Resolução do PE, de 21 de janeiro de 2021, que contém recomendações à Comissão sobre o direito a desligar (2019/2181(INL)).<sup>31</sup> Esta proposta era ambiciosa e procurava ir além do que já era previsto em alguns EM, pois previa soluções práticas para assegurar a sua efetividade, nomeadamente a criação de mecanismos de controlo do tempo de trabalho e sistemas que bloqueiem o acesso dos trabalhadores após o horário laboral, para além da sua previsão expressa na lei. Esta diretiva procurava também estabelecer requisitos mínimos para o teletrabalho e reforçar o seu regime, nomeadamente no que toca ao tempo de trabalho.

---

<sup>28</sup> PUCHETA (2023): 974-975.

<sup>29</sup> Teremos a oportunidade de aprofundar sobre este caso em específico no capítulo 3.

<sup>30</sup> Exemplos disso são o Acordo-Quadro Europeu sobre a Digitalização, o Quadro estratégico da UE para a saúde e segurança no trabalho 2021-2027, a Diretiva 2019/1152 sobre condições de trabalho transparentes e previsíveis, a Diretiva 2019/1158 sobre conciliação da vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores.

<sup>31</sup> Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:52021IP0021> (toda a legislação e jurisprudência da UE pode ser encontrada neste endereço eletrónico)

No entanto, os Parceiros Sociais Europeus defenderam que seria preferível confiar no Acordo-Quadro Europeu sobre a Digitalização, celebrado em 2020, em vez de se criar um diploma específico para estas situações. Apesar disso, reconheceram também que esse acordo não aborda diretamente o direito à desconexão e apelaram à Comissão para que consultasse os parceiros sociais, nos termos do art. 154º do TFUE.<sup>32</sup>

Deste modo, a decisão ficou nas mãos da Comissão Europeia, detentora da iniciativa legislativa, que relançou em abril de 2024 o debate sobre este tema, com uma consulta pública de primeira fase com os parceiros sociais europeus, de modo a recolher opiniões sobre a necessidade, direção e âmbito de uma possível iniciativa da UE nesta área, bem como uma atualização do Acordo-Quadro sobre o teletrabalho de 2002.<sup>33</sup> Esta consulta encerrou a 11 de junho do mesmo ano, cabendo agora à Comissão avaliar os resultados e decidir se avança ou não com um processo legislativo, que deverá ainda passar por uma segunda fase de consulta.

## **2. O dever de abstenção de contacto do artigo 199º-A do CT**

### **2.1. Da necessidade do preceito legal**

Com o advento da pandemia de COVID-19 declarada em março de 2020, verificou-se um crescimento exponencial do fenómeno do trabalho à distância, tanto a nível nacional<sup>34</sup> como internacional<sup>35</sup>, como consequência inevitável deste fenómeno,

---

<sup>32</sup> RAMOS (2022).

<sup>33</sup> Disponível em [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip\\_24\\_1363](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_24_1363).

<sup>34</sup> Em Portugal, o teletrabalho chegou mesmo a ser obrigatório após a declaração do Estado de Emergência, cujos efeitos foram inicialmente executados pelo Decreto n.º 2-A/2020 de 20 de março, circunstância que ao longo do tempo foi aliviada ou reforçada conforme a evolução da pandemia, sendo que tal sucedeu pela última vez entre 1 e 14 de janeiro de 2022, nos termos do Decreto-Lei n.º 79-A/2020 de 1 de outubro. De acordo com o INE, no 2º trimestre de 2020, período em que se atingiu o pico do recurso a esta modalidade de trabalho, “a população empregada que indicou ter exercido a sua profissão sempre ou quase sempre em casa na semana de referência ou nas três semanas anteriores foi estimada em 1 094,4 mil pessoas, o que representou 23,1% do total da população empregada. Destas, 998,5 mil pessoas (91,2%) indicaram que a razão principal para ter trabalhado em casa se deveu à pandemia COVID-19”. ([https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_destaquas&DESTAQUESdest\\_boui=445841978&DESTAQUESmodo=2](https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaquas&DESTAQUESdest_boui=445841978&DESTAQUESmodo=2)). Para mais desenvolvimentos, A.N. CARVALHO (2020), pp. 109-156 e D. A. SOUSA (2021), disponível em [https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/portugal\\_abrunhosa\\_noticias\\_cielo\\_n4\\_2021.pdf](https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/portugal_abrunhosa_noticias_cielo_n4_2021.pdf)

<sup>35</sup> De acordo com os dados da EUROFOUND (2022), durante a COVID-19, cerca de 39% dos trabalhadores na UE estavam em teletrabalho em abril de 2020, percentagem que subiu para os 48% em julho de 2020.

que obrigou a um distanciamento físico da população de forma a mitigar a propagação da doença. O regime do teletrabalho existente até então não acautelava esta nova realidade, tendo sido pensado para uma conjuntura em que esta era uma forma de trabalho com uma expressão muito residual, apesar dos constantes progressos na evolução das NTIC e das relações laborais, pelo que se tornou urgente reforçar a legislação relativa a esta matéria.<sup>36</sup>

Como já mencionámos supra o direito à desconexão, enquanto “versão virtual do período de descanso” e “direito à vida privada do século XXI”, está estreitamente relacionado com o uso das NTIC.<sup>37</sup> Por esta razão, no contexto desta mudança de paradigma que acelerou a transformação do mundo do trabalho numa realidade cada vez mais flexível e líquida, é possível compreender por que razão aumentou também a preocupação em positivar e garantir a desconexão dos trabalhadores.

Porém, antes de avançarmos com a análise em concreto das propostas e da própria lei objeto de análise desta dissertação, cabe-nos questionar: existia, de facto, a necessidade de legislar sobre a desconexão, ou já possuíamos no nosso ordenamento uma proteção robusta o suficiente para salvaguardar o interesse aqui em causa, isto é, o de garantir que o trabalhador pode usufruir do seu tempo de descanso de forma livre e sem interrupções, nomeadamente por parte do empregador? Este foi um assunto debatido na doutrina antes de se reconhecer de forma expressa qualquer proteção neste sentido, sendo de destacar a posição mantida por Palma Ramalho:

*...consideramos que não seria necessário consagrar expressamente o direito do trabalhador à desconexão na lei, porque tal direito já está implícito nos limites legalmente impostos ao tempo de trabalho e decorre também de dois princípios gerais orientadores dos regimes dos tempos de trabalho [...]o princípio da compatibilidade do tempo de trabalho com o direito o repouso e à tutela da saúde do trabalhador, e o princípio da conciliação entre a vida profissional e a vida privada e familiar...<sup>38</sup>*

Com efeito, diversos preceitos legais consagram a inviolabilidade dos tempos de descanso na relação laboral. A CRP garante, por um lado, o direito a uma organização do trabalho digna, que permita a realização pessoal e a conciliação entre vida pessoal e profissional (art. 59.º, al. b)); e, por outro, o direito ao repouso e aos

<sup>36</sup> Como observa AMADO (2021).

<sup>37</sup> AMADO (2022a).

<sup>38</sup> RAMALHO (2023): 461.

**Commented [SC1]:** Ver livro de estilo: penso que estas citações na dissertação deviam ter entrada e acabar antes do alinhamento final

lazer, bem como à fixação de um limite máximo da jornada de trabalho (art. 59º, al. d)). No âmbito da proteção da família, destaca-se ainda o art. 67.º, al. h), que promove a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. Estes direitos encontram expressão concreta no CT, como na exigência de consideração da vida pessoal e da saúde do trabalhador na elaboração dos horários (art. 212º, n.º 2, als. a) e b)), e na imposição de limites ao tempo de trabalho. Estes limites balizam os períodos de subordinação ao empregador, garantindo ao trabalhador liberdade fora desses momentos, sem prejuízo de exceções justificadas por interesses de gestão ou regimes laborais mais flexíveis.<sup>39</sup>

Também Leal Amado partilha, em parte, desta opinião, ao reconhecer que a existência do direito ao repouso e lazer, projetado nos períodos de descanso obrigatórios, nos limites à duração máxima do tempo de trabalho e na delimitação do horário de trabalho, permite afirmar que já está consagrado entre nós o direito à desconexão. Durante o período de descanso, o trabalhador, salvo exceções pontuais, pode evitar qualquer contacto com o trabalho e com o seu empregador, consistindo este num período de “*do not disturb* patronal”.<sup>40</sup>

Todavia, o autor reconhece que o fenómeno da *hiperconexão* é um problema contemporâneo, esta nova realidade de uma Economia Digital, na qual os meios de comunicação são cada vez mais avançados e, por sua vez, as relações de trabalho são cada vez mais complexas e difusas, não é comparável àquela que se verificava há alguns anos. Logo, é necessário adaptar a legislação laboral a esta realidade, seja por via legal ou por via da contratação coletiva, à qual atribui uma importância especial. Deste modo, defende que a tónica deve ser colocada no empregador, este é quem deve evitar contactar o trabalhador durante o seu período de descanso, sob pena de ser penalizado caso não respeite este “dever de não conexão patronal”.<sup>41</sup>

Nesse sentido, e à semelhança deste e de vários outros juristas, embora reconheçamos a validade do argumento de que, por força da lei, o trabalhador já

---

<sup>39</sup> *Idem*: 461-462 e ainda DEUS (2019): 26. Nesta última referência, destaca-se ainda o argumento levantado por Sónia Carvalho, que crê ser desnecessário efetivar este direito, até porque em França, onde isto de facto sucedeu pela primeira vez, ela fora pensada para empresas que empregavam mais de 50 pessoas, o que não é comum em Portugal. Concluí, à semelhança da autora anteriormente mencionada, que o CT já oferece proteção suficiente neste sentido.

<sup>40</sup> AMADO (2024): 277; AMADO (2022b): 477; AMADO (2017): 123.

<sup>41</sup> AMADO (2024): 278.

detinha, antes de 2019, um direito à desconexão, sendo mais relevante equacionar um dever do empregador, consideramos que a positividade desta matéria é essencial e trará apenas benefícios. Nas palavras elucidativas de Teresa Coelho Moreira:

...assiste-se atualmente a uma oportunidade histórica de repensar e até de recriar um novo Direito do trabalho – o Direito do trabalho imaterial, associado ao crescimento destas TIC e à sua influência no Direito do trabalho.[...] Parece-nos que o direito à desconexão não é apenas necessário, ele é indispensável para garantir ao trabalhador dos nossos dias mas também ao trabalhador do futuro, uma tutela útil e, por isso, não deve ser considerado uma espécie de travão à atividade das empresas, mas como uma verdadeira oportunidade de repensar os processos de trabalho, o diálogo e a formação profissional.<sup>42</sup>

Na mesma ótica, Catarina Carvalho ressalta também que a normatização do direito à desconexão pode ser benéfica para “fortalecer o alcance do direito do repouso”, no contexto dos problemas que se podem levantar no que concerne à dicotomia entre tempo de trabalho e tempo de descanso assumida no CT, em sintonia com o entendimento do DUE, que leva a que certos tempos de disponibilidade e conexão contínua, o denominado trabalho “à chamada”, sejam considerados pela jurisprudência nacional e europeia como períodos de descanso.<sup>43</sup>

Por tudo isto, entendemos que a nossa legislação não estava preparada para dar resposta aos desafios que este novo contexto laboral apresenta, sendo manifesta a falta de mecanismos legais específicos que permitissem ao trabalhador enfrentar uma realidade concreta que é a invasão do seu tempo pessoal, com o recurso a meios digitais, por parte da entidade patronal. Com efeito, foi durante os anos de pandemia que isto se tornou mais claro do que nunca, e o legislador não ficou indiferente a esta conjuntura.

---

<sup>42</sup> MOREIRA (2016): 7-28.

<sup>43</sup> Para um aprofundamento deste tema, ver o capítulo 2.3.4. Sobre o tema do presente subcapítulo, nas palavras da autora “...pessoalmente, não penso que se trate de uma regulamentação supérflua e julgo que a previsão legal autónoma de um “direito a desligar” pode ter um papel importante em várias frentes”. Como vantagens desta regulamentação, para além da já mencionada, esta “estimula uma salutar ruptura com a cultura empresarial “always on”, que ainda é prevalente, também na perspectiva do trabalhador, problema agravado nas novas formas de trabalho através e plataformas digitais” in DEUS (2019) - 26-27.

## 2.2. Contexto pré-legislativo

Antes de analisarmos a norma que regula o dever de abstenção de contacto, cabe-nos fazer uma breve menção dos diversos projetos de lei apresentados por vários partidos com representação na AR que procuraram promover o respeito pela desconexão em Portugal, alguns deles anteriores à pandemia, de modo a destacar as principais diferenças face à legislação em vigor.

O primeiro projeto sobre esta matéria foi apresentado pelo BE em 2017 (Projeto de Lei n.º 552/XIII/2<sup>a</sup>)<sup>44</sup> e propunha a consagração da desconexão como dever do empregador no artigo 199º CT, remetendo a sua concretização para IRCT e qualificando a sua violação como assédio nos termos do artigo 29º CT. Em 2021, o BE voltou ao tema com o Projeto de Lei 745/XIV/2 de 2021<sup>45</sup>, no qual reiterou essa proposta e sugeriu a inclusão do conceito de desconexão no artigo 166º CT.

O PAN apresentou dois projetos semelhantes (Projeto de Lei n.º 640/XIII/3.<sup>a</sup><sup>46</sup> e Projeto de Lei n.º 535/XIV/1.<sup>a</sup><sup>47</sup>), em 2017 e 2020, que visavam um alargamento do artigo 199º CT que incluísse uma menção à dimensão reparadora e pessoal do tempo de descanso e a proibição da sua perturbação por qualquer meio, sob pena de contraordenação grave. Propunham também a criação do artigo 214º-A CT, que previa de forma expressa o direito à desconexão, não sujeito a aviso prévio, salvo em situações de força maior, as quais poderiam ser reguladas por IRCT. No projeto de 2020, previa-se ainda compensação e descanso remunerado nesses casos.

O PEV, em 2017 (Projeto de Lei n.º 643/XIII/3<sup>a</sup><sup>48</sup>), apresentou uma proposta mais genérica, que tinha como objetivo aditar ao artigo 199º CT uma norma que classificasse qualquer perturbação do tempo de descanso como contraordenação muito grave, com uma menção específica ao uso de NTIC.

No mesmo ano, o PCP defendeu medidas de reforço da desconexão no Projeto de Resolução n.º 1085/XIII/3.<sup>a</sup> de 2017<sup>49</sup>, que incluíam a entrega obrigatória dos mapas

<sup>44</sup> <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=41478>

<sup>45</sup> <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=110535>

<sup>46</sup> <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=41758>

<sup>47</sup> <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=45311>

<sup>48</sup> <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=41766>

<sup>49</sup> <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=41762>

de horário à ACT e o reforço da contratação coletiva, o que culminou na aprovação da Resolução n.º 260/2017. No mesmo ano, propôs ainda (Projeto de Lei n.º 714/XIII/3.<sup>50</sup>) incluir entre os deveres do empregador a não perturbação dos períodos de descanso, por via digital, proposta que não foi aprovada, mas que inspirou outras posteriores.

O PS apresentou também duas propostas. A primeira (Projeto de Lei N.º 644/XIII<sup>51</sup>), de 2017, pretendia criar o artigo 199º-A CT, inspirado no modelo francês, mas aplicável a todas as empresas, remetia a regulação para IRCT ou, na sua ausência, para acordo interno. Contudo, deixava ao empregador a decisão final em caso de impasse e não sugeria sanções para a violação destas regras. A segunda tentativa, com o Projeto Lei N.º 1217/XIII<sup>52</sup>, surgiu no contexto da “Carta de Direitos Fundamentais na Era Digital” visava, no seu artigo 16º, criar o “direito de desligar dispositivos digitais”, com exceções para cargos de confiança e situações de força maior, cuja regulação era remetida para o regulamento interno da empresa. Assim, projetava uma decisão na qual o poder decisório do empregador nesta matéria seria elevado e poucas seriam as garantias do trabalhador em comparação às que já tinha neste momento.

Em 2021, o CDS-PP apresentou o Projeto de Lei n.º 797/XIV/2<sup>a53</sup>, que adotava a designação “direito ao desligamento”. A proposta criava um artigo que autorizava os trabalhadores a desligar-se de comunicações laborais durante o descanso, exceto em casos de força maior. Contudo, limitava-se aos trabalhadores que utilizassem ferramentas digitais, deixando de fora outros trabalhadores que poderiam mesmo assim ser afetados.

Por fim, no mesmo ano, a deputada não inscrita Cristina Rodrigues apresentou a sua própria proposta (Projeto de Lei n.º 790/XIV/2.<sup>a54</sup>), que consistia na inclusão do direito à desconexão no artigo 199º CT como proibição de contacto fora do horário de trabalho, com regulação remetida para IRCT, e previa que a sua violação constituía assédio.

---

<sup>50</sup> <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailIniciativa.aspx?ID=41982>

<sup>51</sup> <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailIniciativa.aspx?BID=41767>

<sup>52</sup> <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailIniciativa.aspx?BID=43768>

<sup>53</sup> <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailIniciativa.aspx?BID=110673>

<sup>54</sup> <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailIniciativa.aspx?BID=110658>

Em síntese, a maioria das propostas inspirava-se no modelo francês e procuravam densificar ou reforçar o conceito de período de descanso. Todas convergiam na ideia de que o trabalhador não deve estar obrigado a manter-se contactável fora do horário de trabalho e que a violação desse princípio deve ter consequências jurídicas. A regulação concreta era, na maior parte dos casos, deixada aos IRCT, para adequação às especificidades setoriais.

## 2.3. Análise da norma

### 2.3.1. Considerações preliminares

É por força da Lei n.º 83/2021 de 6 de dezembro que, dadas as circunstâncias descritas no começo deste capítulo, o regime do teletrabalho sofreu diversas alterações. Em paralelo, é aditado ao CT o art. 199º-A, com a epígrafe “Dever de abstenção de contacto”, que difere das restantes alterações por se aplicar a todas as relações laborais, como veremos *infra*. Na esteira do que já era defendido na doutrina, este artigo determina, de forma inovadora, não um direito à desconexão, mas sim um dever do empregador de não contactar.

Para além deste preceito, o dever de abstenção de contacto surge como dever especial do empregador no regime de teletrabalho, nos termos do art. 169º-B n.º 1 b), inserido na parte especial do CT dedicada ao mesmo. Em bom rigor, não existem grandes consequências práticas da inclusão deste dever aqui, dado que ele já se aplica à generalidade das relações de trabalho, mas esta escolha do legislador mostra especial preocupação no que toca a esta modalidade, sobretudo quando a atividade é prestada a partir do domicílio do teletrabalhador, caso em que as fronteiras entre vida laboral e vida pessoal são mais difíceis de definir.<sup>55</sup> Além disso, este dever também se aplica ao trabalho em funções públicas, por força da remissão para o CT efetuada no art. 4º da LTFP, bem como por força do n.º 1 do art. 5º da Lei 83/2021.<sup>56</sup>

Aqui chegados, cabe-nos analisar os vários elementos deste artigo, a fim de aferirmos até que ponto cumpre a finalidade para a qual foi criado, que é a de garantir

---

<sup>55</sup> LEAL AMADO (2022b): 483.

<sup>56</sup> Como aponta BATISTA (2024): 79.

ao trabalhador o descanso efetivo e sem perturbações provenientes da utilização de NTIC. Apesar da sua extensão reduzida, e quiçá mesmo por essa razão, a letra da lei está longe de ser clara e existem várias questões que podem ser levantadas quanto a alguma da terminologia usada e às soluções encontradas para mitigar o problema em causa. Deste modo, com vista a delimitar cada assunto que pretendemos abordar e a facilitar a sua compreensão, iremos adotar como metodologia de análise a divisão da norma nos elementos que levantem questões pertinentes e fraturantes.

### 2.2.2 Destinatários da norma

Como já fizemos questão de adiantar, esta norma apresenta-se como um dever do empregador para com o trabalhador: é a ele a quem a norma se dirige de forma expressa. Assim, é a este que se impõe um comportamento negativo, uma abstenção de agir, sendo ele quem corre o risco de sofrer consequências jurídicas em caso de incumprimento.

Dada a ligação intrínseca entre este dever e a utilização de NTIC que temos vindo a estabelecer, bem como o teor da lei que operou esta alteração, poder-se-á inferir que esta norma só se aplica aos empregadores de trabalhadores em regime de teletrabalho. Todavia, dada a inserção deste artigo na subsecção dedicada aos princípios gerais da organização do tempo de trabalho, não poderá ser outra a conclusão senão que este se aplica a qualquer tipo de relação laboral, não obstante esta esteja mais ou menos sujeita ao uso das NTIC. Achamos prudente esta decisão do legislador, dado que a circunstância de um trabalhador ser contactado durante o período de descanso pode ocorrer malgrado o regime contratual que lhe seja aplicável, e poderão ser suscitadas dúvidas quanto à legalidade e ao suporte constitucional de um entendimento oposto.<sup>57</sup> Contudo, o legislador fez questão de reforçar este dever na subsecção dedicada ao teletrabalho, como já mencionamos.

No entanto, o que podemos dizer quanto a contactos não provenientes do empregador, mas sim de um superior hierárquico, colega de trabalho ou mesmo um cliente? Será possível estender-lhes este dever? Se é verdade que a parte forte no

---

<sup>57</sup> Assim entende F.L. FERNANDES (2022): 152.

contrato de trabalho é o empregador, sendo a pessoa mais suscetível de condicionar a conduta do trabalhador, tanto por este depender economicamente dele como por ser ele quem exerce os poderes previstos nos arts. 97º a 99º do CT, isso não implica que o tempo de descanso não possa ser perturbado por terceiros a esta relação.

Na realidade, com a normalização da existência de e-mails, grupos e plataformas próprias para trabalho na grande maioria das empresas, é normal que se forme uma cadeia de comunicações que englobe todos os envolvidos. Por exemplo, é prática comum incluir todos os trabalhadores como destinatários, no mínimo “com conhecimento”, de e-mails de trabalho, estejam eles mais ou menos associados ao assunto que se comunica.<sup>58</sup> Este tipo de vicissitude contribui para a penetração da esfera laboral na vida privada, com todos os efeitos adversos que daí decorrem, sem que isto se deva a qualquer atitude por parte do empregador.

No que toca aos superiores hierárquicos, poucas serão as dúvidas de que a resposta será afirmativa. Por força do art. 128º n.º 2 do CT, o dever de obediência do trabalhador estende-se às ordens de superior hierárquico. Por esta razão, também este deverá ter a responsabilidade de ter em conta o momento em que exerce as suas competências, aplicando-se-lhe o dever aqui em causa por via de interpretação extensiva.<sup>59</sup> Neste caso, dado que grande parte das empresas contemporâneas assumem estruturas organizacionais complexas e muitas vezes piramidais, é normal que o empregador tenha de diluir a sua autoridade por várias pessoas para garantir uma gestão eficiente, chegando a não estabelecer contacto direto com muitos dos seus trabalhadores.<sup>60</sup> Logo, deixar os superiores hierárquicos fora do alcance desta norma seria criar uma lacuna considerável na proteção visada pela mesma.

Se as coisas se configuram deste modo quanto às relações verticais, o que dizer relativamente às relações horizontais, isto é, entre colegas de trabalho? E, se for o caso, o que dizer quanto a clientes? Uma vez que a norma menciona de forma expressa apenas a figura do empregador, aqui a solução terá de ser a contrária à anterior, porquanto as situações em causa já não são análogas.<sup>61</sup>

---

<sup>58</sup> MOREIRA (2023): 142.

<sup>59</sup> AMADO (2022b): 482.

<sup>60</sup> No mesmo sentido, BATISTA (2024): 81-82.

<sup>61</sup> RAMOS (2022)

Isto é, nas relações horizontais nenhuma das partes exerce sobre a outra qualquer poder, não se verifica qualquer superioridade hierárquica, logo não se observa aqui o mesmo nível de pressão sobre o trabalhador para se manter ligado e responder a eventuais contactos nestas circunstâncias.<sup>62</sup> Isto até porque, no plano concreto, estes seriam casos difíceis de tutelar.<sup>63</sup> Já no caso dos clientes, mostrar-se-ia inviável e desproporcionada a aplicação de consequências jurídicas a sujeitos exteriores à estrutura da empresa, que podem não estar totalmente informados acerca dos períodos nos quais cada trabalhador se encontra ao serviço, dado que muitas vezes falamos de pessoas pertencentes a outros países e com fusos horários distintos.<sup>64</sup> Não obstante, seria ideal o empregador zelar pelo bem-estar dos seus trabalhadores e inculcar na empresa boas práticas com vista a promover a desconexão, seja através de uma maior divulgação de horários de funcionamento, ou até por um bloqueio de comunicações por parte dos clientes, quando tal for viável.<sup>65</sup>

No entanto, não podemos deixar de enfatizar, à semelhança de alguma doutrina<sup>66</sup>, que os contactos desta natureza são sim relevantes e suscetíveis de afetar o trabalhador e de perturbar o seu repouso. Mesmo que uma conexão permanente com estes indivíduos apresente consequências manifestamente menos gravosas, a verdade é que estes vão fazer renascer a esfera laboral em horas que deveriam ser de autorrealização pessoal e lazer. Em primeiro lugar, no caso da relação entre colegas, podem ser geradas animosidades e sentimentos de exclusão em face do resto da “equipa” com a qual se trabalha, o que reflete a mentalidade prevalente no mundo empresarial de hoje, marcada também por uma forte competitividade. Por outro lado, no que toca à relação com clientes, não responder pode implicar, direta ou indiretamente, a perda de remuneração, por exemplo nos casos em que o trabalhador ganha comissões por cada venda que faça a um cliente, e até mesmo eventuais consequências disciplinares, se vier a causar prejuízos à empresa por esta razão. Assim, como veremos *infra*<sup>67</sup>, nada impede que dentro do regulamento de cada

---

<sup>62</sup> AMADO (2022c): 134.

<sup>63</sup> Para evitar a violação do dever por parte de colegas, Margarida João Batista equaciona uma recondução de tal tipo de atos à violação de deveres funcionais, nomeadamente do dever geral de respeito e correção, nos termos do art. 128º n.º 1 al. a) do CT, o que poderá redundar numa infração disciplinar, in BATISTA (2024): 86.

<sup>64</sup> No mesmo sentido, AZENHA (2024): 121.

<sup>65</sup> BATISTA (2024): 89.

<sup>66</sup> F.L. FERNANDES (2017): 15; MACHADO (2021): 758.

<sup>67</sup> Capítulo 3.

empresa, ou mesmo através de IRCT, se imponham regras que visem promover a desconexão entre os pares.

### 2.2.3. A (não) relevância do tipo de contacto

Quando a lei fala em dever de abstenção de contacto, refere-se a toda e qualquer forma do empregador comunicar com o trabalhador ou, pelo contrário, existem exceções a esta regra? O preceito não define o que se entende por “contacto” e deixa espaço aberto para a interpretação, que nem sempre é unânime.

Num primeiro momento, a resposta parece ser inequívoca: *ubi lex non distinguit nec nos distinguere debemus*. Se a norma não define o conceito de contacto, qualquer ação do empregador que, em termos gerais, possa ser assim classificada deverá poder ser considerada uma violação da mesma.

Todavia, este entendimento não é consensual. Isto porque a DGAEP, numa nota interpretativa emitida em resposta à pergunta “*Verifica-se incumprimento do dever de abstenção, no caso de empregador que envie um email ao trabalhador durante o seu período de descanso?*” veio dizer que considerava admissível o envio de emails que não exijam resposta ou qualquer ação imediata. Este entendimento assentava na ideia de que, nestas situações, o trabalhador apenas acede ou responde aos e-mails por iniciativa própria, sendo que o “contacto” entre as partes só se concretiza nesse momento.<sup>68</sup>

Porém, será que esta justificação espelha a realidade? A verdade é que, mesmo que o conteúdo dos emails não determine uma ação imediata, existe uma probabilidade considerável de este ser notificado da sua receção e de se sentir incentivado a ler o seu conteúdo. Conteúdo esse que o fará pensar no trabalho, o que poderá ter repercussões psicológicas negativas nele, como o surgimento de stress e ansiedade, e que, no fundo, vem interromper o tempo de descanso e lazer ao qual tem direito e colocar em causa a *ratio* da norma.<sup>69</sup>

<sup>68</sup> Esta posição é também sustentada por A. M. FERNANDES (2022).

<sup>69</sup> Sobre este tema, Leal Amado esclarece: “A norma legal proibitiva impõe uma abstenção de contacto, não uma abstenção de emitir ordens ou de formular questões! Se o trabalhador continuar a receber mensagens no seu período de descanso, ele irá sentir-se obrigado a lê-las, irá pensar no seu conteúdo, pensar no que fará quando regressar ao emprego, como responderá ou agirá então, etc., isto é, ele irá ser perturbado por elas [...] durante o seu período de descanso e não, como a lei pretende, desconectado”. AMADO (2022a).

Atualmente, dispositivos eletrônicos como smartphones e computadores conseguem, num único aparelho, armazenar informações e emitir notificações de vários “endereço virtuais” de um indivíduo, seja o e-mail, a conta de WhatsApp ou qualquer outra plataforma. Deste modo, não parece ser exigível ao trabalhador que tenha o cuidado de configurar todos os seus dispositivos de modo a não ser incomodado por comunicações deste tipo quando a responsabilidade de não perturbar recai só e apenas sobre o empregador, tal como o art. 199-A prevê.<sup>70</sup> No limite, segundo esta lógica de que o conceito de “contacto” só se realiza quando falamos numa conduta que o trabalhador de facto percebe de modo inevitável, também poderíamos defender que uma chamada pode não violar este dever, pois cabe ao trabalhador, ao sair do trabalho, colocar o seu telemóvel em “modo de avião” ou pôr em “lista negra” o contacto do empregador. Deste modo, no nosso entendimento, abrir este tipo de exceções poderá levar a um escoamento do seu escopo e utilidade.

As exceções à regra, para além dos casos de força maior<sup>71</sup>, existem, mas devem ser sujeitas a uma análise casuística.<sup>72</sup> Por exemplo, entendemos que o envio de uma *newsletter* com artigos didáticos e informações gerais sobre o setor, dirigida a todos os trabalhadores da empresa, não configura, por si só, uma violação do art. 199º-A, mesmo que alguns dos seus destinatários não estejam a trabalhar no momento do envio.

Isto porque, no nosso entendimento, essa ação não é suscetível de ser reconduzida a uma relação individual e direta entre empregador e um qualquer trabalhador, ou seja, não é dirigida ao trabalhador enquanto tal, mas sim enquanto alguém que tem uma ligação social à empresa e que poderá ter interesse nestes conteúdos. Além disso, estes poderiam ser também enviados para outras empresas colaboradoras e clientes, o que reforça o seu caráter informativo, e não laboral.

Não obstante, e para finalizar, reafirmamos que as exceções devem ser pontuais e examinadas individualmente ou, no mínimo, previstas em IRCT. Não podem ser

---

<sup>70</sup> Numa nota mais geral, mas aplicável a esta situação, no que toca à atitude do trabalhador: “Observamos que não se pode esperar dos trabalhadores que façam escolhas inteiramente livres. O seu “desejo” de trabalhar mais horas deve ser visto, na maioria das vezes, como resultado da imposição de cargas de trabalho excessivas, embora também possa derivar de um comportamento de “*workaholism*”.” in PUCHETA (2023): 982 (tradução nossa).

<sup>71</sup> Dos quais nos ocuparemos *infra* no capítulo 2.2.5.

<sup>72</sup> Neste sentido, concorda-se com A. M. FERNANDES (2022).

estabelecidas por categorias genéricas, caso contrário corre-se o risco de estas passarem a ser a regra. O meio de contacto, por si só, não deve ser um fator determinante para a aplicação do art. 199º-A, uma vez que o seu objetivo é garantir um verdadeiro corte com o trabalho, numa realidade em que o mero distanciamento físico já não assegura essa separação. A própria DGEAP segue agora essa linha de entendimento na sua apreciação desta questão.<sup>73</sup>

#### 2.3.4. Delimitação do período de descanso

O dever de abstenção de contacto está intrinsecamente relacionado com o período de descanso, o que decorre da própria sistematização do CT, já que é durante este período que ele deve ser cumprido. Deste modo, para a delimitação temporal da aplicação do art. 199º-A do CT, é necessário que o conceito de período de descanso seja bem definido e delimitado.

Por sua vez, o art. 199º do CT limita-se a definir o período de descanso pela negativa como aquele “que não seja tempo de trabalho”, consagrando-se no nosso ordenamento um binómio entre estes tempos, ou seja, tudo o que não é tempo de trabalho é tempo de descanso e vice-versa. Esta solução chega-nos por via do DUE, através da Diretiva 2003/88/CE que fixa prescrições mínimas de segurança e saúde em matéria de organização do tempo de trabalho. As definições de tempo de trabalho e período de descanso que constam do n.º 2 deste preceito deram, ao longo do tempo, lugar a dúvidas de interpretação que foram esclarecidas pela jurisprudência do TJUE. Como realça Catarina Carvalho, de acordo com o princípio do primado, os tribunais nacionais devem interpretar o direito interno em conformidade com o direito da União e com a sua interpretação pelo TJUE, o que torna indispensável o seu conhecimento para a compreensão do alcance da diretiva.<sup>74</sup>

Vejamos, visto que o conceito de período de descanso presente no art. 2º n.º 2 da diretiva é definido pela negativa, tal como na lei nacional, devemos começar por clarificar o que se entende por tempo de trabalho. O n.º 1 do art. 2º da diretiva pode ser dividido em três elementos distintos, fornecidos pela jurisprudência europeia, cuja

<sup>73</sup> <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=b8a129f3-8eb7-4b56-932f-f084b9abab44&ID=74000000>

<sup>74</sup> C. CARVALHO (2016): 282-283.

verificação cumulativa<sup>75</sup> permite identificar de forma incontestável um determinado período como tempo de trabalho.<sup>76</sup>

Em primeiro lugar, o critério espacial, referente ao segmento “*o trabalhador está a trabalhar*”. Apesar da ambiguidade do excerto, o TJUE tem-lhe atribuído o significado de se tratar da presença física no local de trabalho, posição que se pode retirar de alguns acórdãos como Dellas (proc. C-14/04), Vorel (proc. C-14/04) e Jaeger (proc. C-151/02). Por exemplo, no caso deste último, o simples facto de médicos poderem repousar nas instalações do estabelecimento de saúde em que trabalham, e terem mesmo espaços próprios para tal, não impediu que esse tempo fosse qualificado como tempo de trabalho. A obrigação de presença física no local de trabalho foi um critério determinante nesta decisão, em articulação com o que mencionaremos a seguir.

Em segundo lugar, o critério de autoridade, referente ao segmento “*encontra-se à disposição da entidade patronal*”. Falamos aqui dos momentos nos quais o trabalhador disponibiliza a sua força de trabalho ao empregador, colocando-se numa posição de subordinação jurídica e sujeito às obrigações que esta implica. Como já adiantámos, existe uma tendência do TJUE em sobrepor este critério com o anterior, como podemos retirar, por exemplo<sup>77</sup>, do caso Dellas n.º 48 quando se diz o seguinte:

...o factor determinante para se considerar que os elementos característicos do conceito de «tempo de trabalho» [...] estão presentes nos períodos destes serviços de permanência que um trabalhador efetua no próprio local de trabalho é o facto de estes serem **obrigados** a estar fisicamente presentes no local determinado pela entidade patronal e de aí estarem à sua disposição para poderem prestar de imediato os seus serviços em caso de necessidade.<sup>78</sup>

Em terceiro e último lugar, o critério profissional, referente ao excerto “*no exercício da sua atividade ou das suas funções*”. Este indicador não deve ser interpretado no sentido estrito, pois a própria jurisprudência do TJUE já veio dizer que, mesmo nos tempos em que não há trabalho efetivo, basta o trabalhador estar no local de trabalho e à disposição do empregador para trabalhar, ou em deslocação no caso

---

<sup>75</sup> Devido a diferenças linguísticas, podem surgir dúvidas quanto ao carácter cumulativo ou disjuntivo destes critérios, mas é o primeiro que aparece subjacente à sua redação em português e o que é aceite de forma quase unânime, como explica GOMES (2007): 655-656.

<sup>76</sup> A denominação atribuída a estes critérios é variável dentro da doutrina, entre nós optamos por aquela que é utilizada em C. CARVALHO (2016): 288-290.

<sup>77</sup> *Idem*: 289.

<sup>78</sup> Sublinhado nosso.

dos trabalhadores itinerantes, para que ele se verifique. Uma instância ilustrativa deste facto pode ser retirada do Acórdão Pfeiffer (processos apensos C-397/01 a C-403/01), no qual o TJUE afirma:

“serviços [...] efetuados por um trabalhador em regime de presença física no local determinado pela entidade patronal devem ser considerados integralmente períodos de trabalho [...] independentemente da circunstância de, durante esse serviço, o interessado não exercer uma atividade profissional contínua”.

A grande dúvida que surge associada a esta definição de tempo de trabalho está na qualificação dos períodos de prevenção, aqueles em que o trabalhador, não estando nesse momento a executar ativamente a sua prestação de trabalho, permanece livre e alcançável para o fazer quando tal for solicitado.

Quanto aos tempos de prevenção com presença física no local de trabalho, como se poderá deduzir dos critérios e respetiva interpretação que já adiantámos, não existem grandes problemas em classificá-los como tempos de trabalho. Tal resulta da importância que o TJUE coloca na presença no local de trabalho enquanto fator determinante do tempo de trabalho, o que decorre do que já foi citado em relação ao acórdão Dellas, mas também dos acórdãos SIMAP (proc. C-303/98) e Jaeger.<sup>79</sup>

No que respeita aos períodos de prevenção em regime de trabalho “à chamada”, isto é, aqueles em que o trabalhador não se encontra no local de trabalho e pode realizar atividades pessoais, mas permanece em estado de disponibilidade para ser contactado e mobilizado em caso de necessidade de prestar trabalho, o TJUE apenas considera os tempos de prestação efetiva de trabalho como tempo de trabalho. Esta interpretação decorre, em especial, do n.º 50 do acórdão SIMAP. O tribunal justifica a sua decisão pelo facto de que os trabalhadores “mesmo estando à disposição da sua entidade patronal [...] podem gerir o seu tempo com menos constrangimentos e consagrar-se aos seus próprios interesses”.

Esta foi a posição mantida pelo tribunal até tempos mais recentes, em que tem demonstrado alguma abertura no sentido de não atribuir tanto peso ao critério espacial nestas situações. Com efeito, no acórdão Maztak (proc. C-518/15), o TJUE entendeu que o período de prevenção prestado a partir do domicílio, durante o qual o trabalhador

---

<sup>79</sup> Neste último acórdão o TJUE vem dizer no n.º 63 que “as obrigações, que impossibilitam [...] de escolherem o seu local de estada durante os períodos de espera fazem parte do exercício das suas funções”.

deve responder a chamadas da entidade empregadora num prazo de oito minutos, o que limita de forma significativa a possibilidade de se dedicar a outras atividades, deve ser qualificado como tempo de trabalho. Mais tarde, no processo C-580/19, o TJUE veio reformular esta posição ao considerar que um período de prevenção em regime de disponibilidade contínua pode, em certas circunstâncias, constituir integralmente tempo de trabalho, nomeadamente quando as restrições impostas, como a exigência de chegada em 20 minutos com uniforme e viatura de serviço, afetam objetiva e significativamente a liberdade do trabalhador para gerir o seu tempo e dedicar-se aos seus interesses. Pelo contrário, se tais limitações não atingirem esse grau de intensidade, apenas o tempo de prestação efetiva de trabalho será considerado como tempo de trabalho nos termos da Diretiva 2003/88.<sup>80</sup>

Posto isto, apesar de se observar uma tendência para ampliar o conceito de tempo de trabalho, esta segunda decisão do TJUE veio colocar uma maior ênfase no grau de controlo exercido pela entidade patronal e remeteu a classificação do período “à chamada” para a avaliação de critérios gerais e objetivos relativos aos condicionalismos impostos pelo empregador, tais como o tempo de reação à chamada, o grau de limitação da liberdade do trabalhador, a frequência das intervenções, a duração dos tempos de disponibilidade, ou elementos logísticos como o uso de vestuário técnico e de veículos de serviço.<sup>81</sup>

Já a jurisprudência Matzak valorizou sobretudo a qualidade do tempo de disponibilidade do trabalhador, ao colocar o foco na capacidade de o trabalhador poder ou não utilizar esse tempo para fins pessoais ou familiares, ou seja, na liberdade efetiva de este dispor do seu tempo durante este período, sendo que cabe ao tribunal nacional decidir com base nos factos concretos de cada caso. Para além disso, indicou a possibilidade de exclusão da aplicação da Diretiva 2003/88 para certas categorias profissionais, bem como admitiu a existência legislação nacional que ofereça proteção adicional nesta matéria (apesar de não admitir um alargamento das definições de “tempo de trabalho” e de “período de descanso”, como veremos).<sup>82</sup> Por esta razão, consideramos que a posição tomada no proc. C-580/19 é mais restrita, em especial

---

<sup>80</sup> AZENHA (2023): 37-39.

<sup>81</sup> Conclusões do AG Giovanni Pitruzzella apresentadas em 6/10/2020 no Proc. C-580/19.

<sup>82</sup> Conclusões da AG Eleanor Sharpston apresentadas em 26/7/2017 no Proc. C-518/15.

porque retira o foco na condição real do trabalhador, o que representa um recuo relativamente ao que se estabeleceu no caso Matzak.

Analisado o panorama europeu, passemos agora para o nacional, a fim de entender se existem diferenças, ou mesmo se estas são admissíveis. As disposições da Diretiva têm caráter mínimo, o que deveria significar que os EM têm a liberdade de introduzir disposições mais favoráveis à proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores, como resulta do art. 15º da Diretiva. Assim, nas palavras de Zenha Martins, esta apresenta “um conceito de tempo de trabalho mínimo que pode ser alargado, mas não comprimido”.<sup>83</sup> Era o que se poderia dizer que sucede na lei nacional, já que o art. 197º n.º 1 do CT parece admitir o trabalho “à chamada”, quando define o tempo de trabalho como “qualquer período durante o qual exerce a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação” (sublinhado nosso). Ao estabelecer critérios não cumulativos, ao contrário da norma europeia, à partida a disponibilidade para trabalhar não exige presença física, bastando que o trabalhador permaneça às ordens do empregador e possa iniciar a prestação laboral de imediato ou dentro do prazo previamente estipulado.<sup>84</sup>

Contudo, em 2018, o TJUE estabeleceu no acórdão Matzak “que o artigo 15º da Diretiva 2003/88 deve ser interpretado no sentido de que não permite que os Estados-Membros mantenham ou adotem uma definição menos restritiva do conceito de “tempo de trabalho» que a enunciada no artigo 2º dessa diretiva” (n.º 47). Por conseguinte, o interprete nacional não poderá extravasar aquela que é a interpretação do TJUE, que tem sido tímida em considerar os tempos de prevenção “à chamada” como tempos de trabalho, isto enquanto não há prestação efetiva de trabalho. Além disso, a grande maioria da jurisprudência nacional tem seguido este entendimento, mesmo antes de este esclarecimento por parte da UE.<sup>85</sup> Os tribunais entendem que apenas os períodos durante os quais o trabalhador é efetivamente chamado para cumprir as suas funções devem ser contabilizados como tempo de trabalho, já que nos restantes momentos ele tem a possibilidade de escolher de livre e espontânea vontade a forma como os irá ocupar, sendo que uma eventual compensação monetária

---

<sup>83</sup> MARTINS (2017): 36.

<sup>84</sup> F.L. FERNANDES (2018a): 15.

<sup>85</sup> Ac. STJ de 23/02/2005 (Proc. n.º 3164/04); Ac. TRE de 28-09-2017 (Proc. 21/14.6TTFAR.E1); Ac. STJ de 19/11/2008, (Proc. n.º 08S0930); Ac. STJ de 02/05/2018, (Proc. 157/14.3TTSTR.E1.S1).

associada a esta circunstância não será paga a título de retribuição pelo trabalho efetivamente prestado.<sup>86</sup>

Por esta razão, dada a opção pela dualidade estabelecida entre tempo de trabalho e período de descanso, sem espaço para “tempos de terceiro tipo”, não resta outra opção senão afirmar que estas situações de prevenção “à chamada” reconduzem-se a tempo de descanso.<sup>87</sup>

Aqui chegados, cabe-nos dizer afinal em que medida estas circunstâncias afetam a aplicação do dever de abstenção de contacto do art. 199º-A, para além de estabelecer o seu âmbito de aplicação temporal? Com efeito, se os períodos “à chamada” se reconduzem a períodos de descanso, então, por força deste artigo, durante os mesmos deveria estar vedada ao empregador a hipótese de contactar o trabalhador, salvo em situações de força maior. Isto entra em contradição com a própria natureza deste regime, que requer ao trabalhador que esteja contactável de forma permanente e adstrito à realização de uma prestação.<sup>88</sup>

Por esta razão, na nossa ótica, a existência desta norma apresenta-se como um forte argumento a favor de uma eventual classificação dos períodos “à chamada” como tempo de trabalho e um relevante reforço da conceção de direito ao repouso enquanto tempo de total disponibilidade pessoal.

---

<sup>86</sup> Antes, trata-se de uma compensação pela sujeição do trabalhador a um regime de disponibilidade fora do seu horário normal, tendo em conta o constrangimento e a penosidade que tal regime acarreta. Já o trabalho efetivamente realizado nesse período deverá ser remunerado nos termos previstos para o trabalho suplementar. Assim, e desde que tal alegação seja devidamente comprovada, entende-se que a compensação pela disponibilidade não assume natureza retributiva, por não corresponder a uma contrapartida direta da prestação de trabalho, mesmo que seja paga com regularidade e periodicidade, segundo P. F. SOUSA (2018): 211-212. *A contrario*, o Ac. STJ de 12-02-2025 (Proc. 4415/22.5T8FNC.L1.S1) é um exemplo de jurisprudência mais recente em que se reflete um entendimento distinto, na qual o tribunal considera que, se o empregador atribui ao tempo de disponibilidade uma compensação equiparada à do tempo de trabalho efetivo, todo esse pagamento tem a mesma natureza, e deve assim integrar a retribuição. Disponível em <https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/4bc02672acaaa53a80258c30003ac0ae?OpenDocument&ExpandSection=1>

<sup>87</sup> C. CARVALHO (2016): 293.

<sup>88</sup> Como aponta C. CARVALHO (2022): 13, se os tempos “à chamada” forem considerados período de descanso, então existe uma exceção à norma que não está expressa no artigo, “caso contrário, o tempo de prevenção em casa seria excluído do enquadramento legal português, o que manifestamente não foi a intenção do legislador” (tradução nossa).

### 2.3.5. Casos de força maior

Tal como acontece em várias normas jurídicas, o cumprimento do dever de abstenção de contacto está sujeito a exceções, nomeadamente em situações de força maior. Contudo, dada a natureza vaga da norma, este é outro conceito que o legislador não concretiza e em que deixa margem para diferentes interpretações por parte de quem a aplicar.

De facto, nesta circunstância resta-nos entender “força maior” no seu sentido civilístico, enquanto conceito indeterminado associado à exclusão da responsabilidade do devedor pelo não cumprimento. Segundo a definição apresentada por Almeida Costa, “o caso de força maior tem subjacente a ideia de inevitabilidade: será todo o acontecimento natural ou ação humana que, embora previsível ou até prevenido, não se pôde evitar, nem em si mesmo nem nas suas consequências”.<sup>89</sup> Ou seja, trata-se de eventos que não poderiam ter sido evitados, cuja causa não dependia da vontade das partes, e que muitas vezes não podiam ser antecipados de forma razoável. Falamos de acontecimentos urgentes e de calamidade, como desastres naturais ou atentados.

No entanto, é opinião pacífica na doutrina<sup>90</sup> que este conceito deve ser alvo de uma interpretação extensiva, de modo a incluir as situações previstas para a admissibilidade de trabalho suplementar no art. 227º n.º 2 do CT, isto é, aquelas em que o contacto se revele “indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade”.

Palma Ramalho defende que interpretar a força maior no seu sentido estrito impõe uma limitação que não é compatível com a proteção dos interesses de gestão nem com a dimensão organizacional da relação laboral. Por esta razão, para além dos requisitos previstos para o trabalho suplementar, defende a aplicação dos critérios utilizados para justificar a recusa do pedido de trabalho em tempo parcial ou em regime de horário flexível que constam do art. 57º n.º 2 do CT. Além disso, argumenta que a interpretação deve ser ainda mais ampla para o caso de trabalhadores que ocupem cargos de elevada confiança, como os de direção ou chefia.<sup>91</sup>

---

<sup>89</sup> COSTA (2008): 1074.

<sup>90</sup> AMADO (2024): 281-282, RAMALHO (2023): 464-465 e MOREIRA (2023): 155.

<sup>91</sup> RAMALHO (2023): 464-465.

Em suma, este é mais um dos elementos da norma com uma margem interpretativa significativa, cujo alcance deve ser determinado caso-a-caso, dentro destes parâmetros doutrinários.

### 2.3.6. Tutela do cumprimento do dever e a sua eficácia

Analisados os pressupostos de aplicação da norma e respetivas exceções, importa agora compreender quais as consequências jurídicas associadas ao seu incumprimento. É precisamente essa dimensão do dever que é tratada nos n.ºs 2 e 3 do art. 199º-A.

Começando pelo final do artigo, o n.º 3 estabelece que a violação do dever de abstenção de contacto constitui uma contraordenação grave<sup>92</sup>, sendo que é a ACT quem tem a competência para intervir quando detetados incidentes relativos a esta matéria, nos termos do art. 171º do CT. Além disso, Leal Amado<sup>93</sup> defende que nas situações em que a conduta do empregador for particularmente onerosa e reiterada, tal constitui prática de assédio<sup>94</sup>, nos termos do art. 29º do CT, o que implica consequências mais gravosas para os infratores.

Já o n.º 2 do art. 199º-A do CT não se aplica a um incumprimento direto do dever de abstenção de contacto, mas destina-se a proteger os trabalhadores que possam sofrer represálias por evitar os contactos do empregador fora do seu horário de trabalho. Se, por esta razão, o trabalhador for tratado de forma menos favorável em comparação com os seus colegas, tal conduta configura um ato discriminatório, nos termos do art. 25º do CT. Esta previsão funciona como um desincentivo para o empregador, uma vez que o tratamento discriminatório constitui uma contraordenação muito grave, com sanções mais severas do que o mero incumprimento do dever de

---

<sup>92</sup> Destaque para a opinião de Carolina Azenha, que defende que este ato devia constituir contraordenação muito grave, visto que falamos da violação de direitos fundamentais, nomeadamente ao descanso e lazer, à conciliação da vida privada e à saúde. AZENHA (2024): 125-126.

<sup>93</sup> AMADO (2022b): 483.

<sup>94</sup> Como destaca ALMEIDA (2024): 88-89, referindo-se em particular o teletrabalho, "...podemos então questionar se estaremos perante um fenómeno característico de assédio no teletrabalho quando o teletrabalhador é sobrecarregado de maneira [...] a negligenciar o seu tempo de descanso, a sua vida pessoal e familiar. A resposta a esta questão parece estar no critério temporal normalmente associado ao assédio [...] uma vez que apenas a extensão prolongada deste tipo de casos pode ser tida em consideração como assédio moral."

abstenção de contacto. Ao mesmo tempo, incentiva o trabalhador a zelar pelos seus períodos de descanso e a reagir a eventuais abusos sem receio de ser penalizado por isso.

Aqui chegados, o que podemos concluir sobre a eficácia desta norma que estudámos? Diante da conjuntura de um mundo de trabalho cada vez mais competitivo e no qual o trabalhador que mais tempo dedica à sua empresa é o mais valorizado, somos da opinião de que poucos serão os lesados dispostos a avançar com um processo contraordenacional caso o seu empregador viole este preceito legal, arriscando a sua própria estabilidade.<sup>95</sup>

Por outro lado, mesmo que se admita que estas sanções têm efeito útil, podemos ainda assim considerar que estão salvaguardados os interesses dos trabalhadores no que toca ao respeito pelo período de descanso enquanto tempo de disponibilidade pessoal e de autodeterminação? Na nossa ótica, parece que a lei deixa lacunas na sua proteção desta matéria, não sendo suficientemente minuciosa.

Desde logo, para além dos problemas que já apontamos, a norma não acautela as situações nas quais os limites do tempo de trabalho não são claros, nomeadamente as de isenção de horário na modalidade da alínea a) do n.º 1 do art. 219º do CT, na qual se permite a não sujeição aos limites máximos do horário de trabalho. Nestes casos, a disponibilidade do trabalhador é muito maior, e é grande a dificuldade em determinar quando é que o trabalhador se encontra efetivamente em período de descanso.<sup>96</sup> Nem a lei nem a doutrina apresentam uma solução objetiva para este problema, mas, como aponta Catarina Carvalho<sup>97</sup>, tal regime não impede que o dever em causa continue a ser observado durante o período mínimo de descanso diário, as 11 horas previstas no art. 214º do CT, bem como nos restantes períodos de descanso, ou seja, os dias de descanso semanal, os feriados e as férias, como resulta do n.º 3 do art. 219º do CT.

---

<sup>95</sup> Até setembro de 2024 apenas se aplicaram duas contraordenações por força deste artigo, e o número de queixas é também reduzido. Veja-se: <https://observador.pt/especiais/lei-ja-restringe-contactos-fora-de-horas-mas-poucos-fazem-queixa-direito-a-desligar-motivou-duas-contraordenacoes-em-dois-anos-e-meio/> e <https://www.publico.pt/2024/01/20/economia/noticia/act-ja-detectou-situacoes-incumprimento-norma-direito-desligar-2077495>.

<sup>96</sup> F.L. FERNANDES (2018b): 261.

<sup>97</sup> DEUS (2019): 28.

Outra questão que pode ser colocada é a seguinte: o que dizer quanto aos casos em que o empregador solicita trabalho suplementar ao trabalhador quando este já se encontra a fruir do seu tempo de repouso?

Ora, como referimos no ponto relativo às situações de força maior, se o artigo for interpretado de forma extensiva, as circunstâncias são coincidentes, por isso não existe aqui um problema no que toca às situações plasmadas no n.º 2 do art. 227º do CT. Mas o que dizer das que constam do n.º 1 do mesmo artigo, aquelas em que há um “acréscimo eventual e transitório de trabalho”?

Para ilustrar ainda mais esta questão, parece-nos relevante destacar um argumento suscitado por Liberal Fernandes: o art. 199º-A preconiza uma verdadeira proibição de trabalhar e de delegar trabalho em períodos de descanso, ou, pelo contrário, apenas se restringe à proibição de contactos durante os mesmos. Isto porque se se optar por este segundo entendimento, nada impede o empregador de delegar trabalho antes do término do horário de trabalho, o que constitui um forte incentivo, senão mesmo uma ordem irrecusável, ao trabalhador para realizar essa tarefa durante o período de descanso. Por outro lado, segundo a interpretação deste artigo como uma proibição de trabalho durante o tempo de descanso, salvo circunstâncias de força maior, esta seria uma derrogação do art. 227º n.º 1 do CT.<sup>98</sup>

Por conseguinte, podemos concluir que, na sua presente redação, o art. 199º-A constitui uma garantia do respeito pelo “direito à desconexão”, enquanto faceta digital do direito ao descanso, manifestamente insuficiente. Isto torna-se evidente não só pela sua reduzida extensão e linguagem pouco precisa, que cria espaço para dúvidas interpretativas, como tivemos a oportunidade de demonstrar acima, bem como pela falta de mais medidas objetivas que visem o seu cumprimento e efetividade. Não obstante, deve ser dado mérito à norma por reconhecer uma realidade que afeta uma grande percentagem dos trabalhadores no mundo de trabalho contemporâneo<sup>99</sup> e tentar

---

<sup>98</sup> F.L. FERNANDES (2022): 149-152

<sup>99</sup> Segundo dados do INE, fornecidos ao jornal Expresso, “em 2024, quase metade (47%) dos trabalhadores em Portugal trabalhava fora de horas” e “mais de dois milhões de trabalhadores em Portugal exerciam atividade ao sábado e mais de um milhão faziam-no ao domingo ou ao serão (entre as 20h e as 24h). No espaço de 10 anos, entre 2014 e 2024, a população empregada no país aumentou 6,7%, mas o número de trabalhadores a exercer atividade em algum destes horários subiu muito acima deste valor”. Disponível em <https://expresso.pt/semanario/economia/o-ceo-e-o-limite/2025-05-15-quase-metade-dos-trabalhadores-trabalha-fora-de-horas-5387bb38>.

fazer face à mesma, o que consideramos ser um claro passo na direção certa. Deste modo, cabe-nos agora refletir sobre se existem soluções possíveis que o Direito do trabalho pode dar para este problema e, se a resposta for afirmativa, quais são elas.

### **3. Soluções alternativas para o reforço da desconexão, em particular a via contratação coletiva**

Por fim, tendo concluído pela insuficiência do regime de proteção da desconexão profissional, devemos refletir sobre qual o caminho a tomar doravante. Como pudemos constatar, o art. 199º-A peca por uma evidente falta de definição de medidas práticas que permitam a concretização dos seus objetivos e, para tal, será necessário repensar a formulação deste preceito, ou encontrar vias paralelas que o reforcem, em particular a da contratação coletiva.

No que diz respeito aos mecanismos concretos para assegurar e facilitar a aplicação deste direito, consideramos positiva a perspectiva de uma futura diretiva da UE nesta matéria, com base na proposta apresentada pelo PE e pelo CE, ainda que muitas das medidas nela previstas já estejam, em parte, a ser aplicadas no OJ português.

Em primeiro lugar, a inclusão de mecanismos para cessar a atividade nos canais de comunicação profissional, como os e-mails, software e apps, fora do local de trabalho, a imposição de avaliações de riscos psicossociais e de saúde e segurança no trabalho associados a uma conexão excessiva, bem como de formações e outras formas de sensibilização para este problema no local de trabalho, estão entre outras medidas propostas pelo PE que poderiam ser adicionadas ao nosso regime do dever de abstenção de contacto (art. 4º n.º 1 al. a) a d) e f)).

O art. 199º-A carece também de um procedimento mais eficaz e célere que lhe seja associado para litígios que surjam pelo seu incumprimento e que envolva a intervenção sindical ou de representantes dos trabalhadores (art. 6º), bem como de um dever do empregador de informar por escrito cada trabalhador acerca de regras práticas de desconexão, sistema de registo de tempos, avaliações de risco, critérios de derrogação, compensações aplicáveis, medidas de sensibilização, garantias de

proteção e vias de recurso (art. 7º). É uma proteção legislativa desta dimensão e robustez que o PE pretende que seja aplicável ao nível europeu, em relação à qual o nosso ordenamento continua aquém, sendo que nada impede uma antecipação pelo legislador nacional deste reforço.

No entanto, o relatório da Eurofound “*Right to disconnect: Exploring company practices*” refere que a análise comparada mostra que, nos países onde o direito à desconexão foi objeto de regulação legislativa, a previsão formal serviu como catalisador para a negociação coletiva, ao estimular a celebração de convenções tanto a nível setorial como da empresa. A exigência legal de negociação entre empregador e as estruturas de representação dos trabalhadores revela-se, assim, como um instrumento eficaz para fomentar a densificação normativa desta matéria, sem limitar a autonomia das partes na definição das soluções práticas mais adequadas aos respetivos contextos laborais.<sup>100</sup>

Por esta razão, e como sublinha o n.º 2 do art. 4.º da proposta de Diretiva europeia, consideramos que a contratação coletiva poderá desempenhar um papel fulcral na concretização do dever de abstenção de contacto. De facto, em grande parte dos ordenamentos jurídicos europeus, como é o caso da França, Espanha e Bélgica, a legislação opta por remeter a regulação do direito à desconexão para os instrumentos de contratação coletiva. Recorde-se que muitas das propostas legislativas que inspiraram o modelo português seguiram igualmente essa orientação.

Mais distante do nosso sistema está a Alemanha, que relega esta matéria exclusivamente para a via da contratação coletiva e outros sistemas de autorregulação. Neste país, algumas associações patronais estabeleceram parcerias com a Confederação Sindical Alemã e com o Ministério Federal do Trabalho e dos Assuntos Sociais com o objetivo de elaborar políticas que melhor se adaptem às necessidades específicas de cada setor e dos seus trabalhadores. Além disso, o próprio ministério proíbe qualquer comunicação entre os seus funcionários fora do horário de trabalho, exceto em situações de emergência. Isto refletiu-se em vários acordos de empresa que impuseram a nível interno algumas regras que podem servir de inspiração para o nosso contexto nacional, seja a nível da legislação ou da própria contratação coletiva.

---

<sup>100</sup> EUROFOUND (2021).

Assim, podemos apontar exemplos de acordos como o da *Volkswagen* (2011) que configurou os próprios servidores de e-mail de modo a bloquear o envio de mensagens aos dispositivos móveis dos funcionários entre 18h e 7h, ou o da *Daimler* (2014) que permite aos trabalhadores colocar o seu correio eletrónico em “modo de férias”, programação que resulta na exclusão automática de e-mails recebidos durante as férias, evitando a acumulação de mensagens não lidas.<sup>101</sup> Estes acordos, entre outros celebrados noutros territórios, destacam a importância do diálogo social enquanto “mecanismo essencial para garantir a regulação efetiva do direito à desconexão”.<sup>102</sup>

No entanto, devemos atentar no facto de que um sistema baseado em iniciativas de autorregulação como estas pode não ser eficaz em todas as sociedades, sobretudo no que toca à experiência em Portugal. Como realça o relatório mencionado *supra*, para que não sejam observadas variações na aplicação e monitorização das medidas de desconexão, é necessário um forte envolvimento dos parceiros sociais e uma cultura empresarial que valorize o bem-estar dos trabalhadores, e tal não parece ser ainda o caso no nosso país. Isto porque, aliado ao facto de não se registarem mudanças significativas associadas à introdução do art. 199º-A na nossa legislação laboral, a expressão da contratação coletiva nesta matéria continua a ser residual.

De acordo com o relatório anual sobre a evolução da negociação coletiva em 2023<sup>103</sup>, aquele com publicação mais recente até agora, entre as 299 convenções coletivas publicadas nesse ano, apenas 10 delas regulavam o dever de abstenção de contacto, mais duas do que em 2022, sendo que todas o abordavam pela primeira vez.

A maior parte destas convenções pertencem ao âmbito do teletrabalho, e, na sua generalidade, referem-se ainda ao tema em termos de “direito à desconexão”, o que contrasta com a terminologia da lei, mais inovadora e que coloca a tónica no empregador, sendo que tal demonstra uma discrepância entre a abordagem legislativa e a convencional. Já outras convenções apenas relegam a questão para o campo do

---

<sup>101</sup> Apesar de não ser referente ao ordenamento alemão, achamos pertinente também destacar os acordos da sociedade francesa *Orange* (2016), o primeiro nesse país, que estabelece tempos de não utilização do e-mail durante o trabalho e o da empresa *Solvay* (2016) que promove um “bom uso do e-mail” e, para esse fim, os trabalhadores devem definir horários de resposta às mensagens e procurar desconectarem-se. MOREIRA (2022): 156.

<sup>102</sup> PUCHETA (2023): 974.

<sup>103</sup>

Disponível em [https://www.crlaborais.pt/documents/10182/502143/RNC\\_2023\\_18\\_10\\_2024/a8a6a526-ed7c-4c0d-b0b3-b59bdeaf9a43](https://www.crlaborais.pt/documents/10182/502143/RNC_2023_18_10_2024/a8a6a526-ed7c-4c0d-b0b3-b59bdeaf9a43)

direito ao descanso. Em algumas convenções, o foco é no respeito pelo descanso diário, semanal, férias e feriados, enquanto outras não fazem distinção entre períodos de descanso, e admite-se a recusa legítima do trabalhador em atender a contactos fora do horário de trabalho. Apenas três convenções detalham exceções ao dever de abstenção de contacto e algumas introduzem ainda ações de sensibilização e formação sobre o uso responsável de tecnologias, que associam o direito à desconexão à proteção da saúde, da privacidade e à prevenção da fadiga laboral. Por fim, cabe-nos destacar que entre estas 10 convenções, seis foram acordos de empresa e quatro foram contratos coletivos.<sup>104</sup>

Com base no estudo “*A Economia Digital e a Negociação Coletiva*”<sup>105</sup>, retiramos que ao comparar a extensão das transformações provocadas pela Economia Digital no mundo do trabalho e a escassez de referências correspondentes nos IRCT mais recentes é possível evidenciar que a negociação coletiva ainda tem um vasto potencial de intervenção nesta matéria. Em inquéritos realizados no âmbito do estudo, os inquiridos, tanto do lado dos trabalhadores como dos empregadores, indicaram vários espaços de intervenção prioritários para a intervenção coletiva, nomeadamente a formação profissional, o teletrabalho, a organização do tempo de trabalho, a saúde e segurança no trabalho e até o recrutamento internacional. Importa sublinhar que, entre estas sugestões, foi especificamente mencionada a implementação do direito à desconexão como mecanismo para garantir o repouso dos trabalhadores, o que demonstra que este é um tema já presente nas preocupações de ambos os lados.<sup>106</sup>

Posto isto, podemos inferir que ainda existe muito caminho a traçar até que o dever de abstenção de contacto passe de um mero aviso ao empregador para que este se recorde da existência de um limite temporal ao poder que exerce sobre os seus trabalhadores, cuja aplicação prática é, no mínimo, duvidosa. Mais importante do que tornar mais claros os termos do art. 199º-A e de o tornar menos imprecisa, defendemos

---

<sup>104</sup> Estes são dois dos tipos de convenção coletiva: o contrato coletivo resume-se a uma convenção coletiva celebrada entre sindicatos e associações de empregadores, sendo o tipo mais comum em Portugal, graças à abundância de pequenas e médias empresas; já o acordo de empresa é uma convenção coletiva celebrada entre sindicatos e um empregador, aplicável a uma determinada empresa. MARTINEZ (2023): 1159.

<sup>105</sup> RAMALHO (2019).

<sup>106</sup> É de referir ainda que a maioria dos inquiridos (63,7%) considerou que este tipo de matérias deve ser tratado sobretudo ao nível das convenções coletivas setoriais, com menor incidência nos acordos de empresa (20%). Há ainda uma minoria que defende o tratamento destas matérias em ambos os níveis ou no quadro da concertação social.

que o fundamental seria a lei impor ao empregador a negociação coletiva com as estruturas de representação dos trabalhadores, e, apenas em último caso, deixar que seja ele próprio a definir uma política interna no que toca à desconexão dos seus trabalhadores e a informá-los sobre este tema em específico.

De acordo com o relatório da Eurofound de 2023 “*Right to disconnect: Implementation and impact at company level*”<sup>107</sup>, que analisa a aplicação do direito à desconexão em empresas da Bélgica, França, Itália e Espanha, e no qual 45% dos trabalhadores indicaram trabalhar para empresas que possuem uma política de direito à desconexão, é um facto comprovado que a previsão deste tipo de ações concretas adaptadas a cada contexto resulta em níveis mais elevados de satisfação no trabalho e melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Não obstante, o mesmo estudo indica que 80% dos trabalhadores, independentemente da existência de tal política, relataram receber comunicações relacionadas com o trabalho fora do horário laboral, o que significa que, mais uma vez, ainda existe uma necessidade de mudança a nível da consciência social e importância que é dada a este problema. Tal implica medidas adicionais, como uma monitorização contínua e mais rigorosa dos tempos de trabalho, mas também ações de formação e sensibilização que alertem para este problema e promovam uma relação mais saudável com o trabalho, com vantagens para todos os intervenientes.<sup>108</sup>

Em contrapartida, e a título de nota final, estas críticas não invalidam o mérito que deve ser dado a esta norma, em especial pela sua originalidade ao atribuir ao empregador a responsabilidade de assegurar a efetivação da desconexão, ao consagrar um verdadeiro dever de abstenção de contacto. Acresce ainda o facto de a norma estabelecer um conjunto mínimo de garantias que balizam esse dever, o que lhe confere algum valor jurídico. Esta consagração assume particular relevância se considerarmos que, noutros ordenamentos, a definição dos contornos do direito à desconexão é

---

<sup>107</sup> EUROFOUND (2023).

<sup>108</sup> Como bem realça MARTINS (2021) - 59: “Contudo, sejam quais forem as competências inspetivas existentes no plano legal, este tipo de ações, numa sociedade hiper conectada [*sic*] em que a maioria dos trabalhadores utiliza ferramentas digitais para realizar a sua atividade laboral, só é conseguível mediante a aplicação regular de inquéritos e de determinadas tipologias de formação, designadamente sessões de formação que se foquem em competências transversais e aspetos comportamentais e sociais do teletrabalho. Trata-se, afinal, também em cumprimento do n.º 1 do artigo 20.º da Lei 102/2009, de 10 de setembro, de sensibilizar os trabalhadores e ensinar-lhes formas de eles próprios minimizarem os riscos e prevenirem as doenças profissionais e acidentes de trabalho”.

frequentemente deixada à autonomia do empregador, nos casos em que inexistem acordos com os representantes dos trabalhadores, cenário que pode esvaziar o dever do seu conteúdo prático e transformá-lo numa figura meramente simbólica.

## Conclusão

Em face dos desafios colocados pelas NTIC à realidade cada vez mais difusa e complexa que é a delimitação do tempo de trabalho, ao estabelecer um dever de abstenção de contacto no art. 199º-A do CT, o legislador português procurou encontrar uma solução para o problema da progressiva invasão dos tempos de descanso dos trabalhadores. Com esta dissertação, procurámos compreender até que ponto esta resposta legislativa é suficiente e eficaz para assegurar ao trabalhador uma verdadeira possibilidade de se desconectar do trabalho e usufruir da sua vida pessoal sem interrupções, o que, na era digital, parece ser cada vez mais uma comodidade do que uma necessidade.

Analisámos a evolução histórica e normativa do tempo de trabalho, a nível nacional e internacional, e identificámos os novos desafios laborais colocados pela digitalização, em especial a fragilidade das fronteiras temporais e as suas consequências. Tais circunstâncias justificaram a conceptualização do “direito à desconexão”, conceito que encontrou expressão principalmente na Europa, e Portugal não foi exceção.

De seguida, mudámos o foco para o nosso OJ, ao começar por explorar o percurso da doutrina e do legislador nacional até a criação deste artigo, que depois analisámos, com vista a demonstrar as dificuldades práticas e interpretativas que a norma levanta. No que toca à nossa apreciação geral do artigo 199º-A, pudemos constatar que esta é uma norma que peca por ser imprecisa, ambígua e limitada nos mecanismos que a impõe, mas que mesmo assim não é desprovida de valor, pois representa um reconhecimento legal da realidade da *hiperconexão* no âmbito laboral e assegura uma proteção mínima.

Dada esta conjuntura, finalizámos com uma reflexão sobre quais as possíveis formas de ultrapassar os obstáculos que encontramos, com especial destaque para as

potencialidades da contratação coletiva enquanto via de densificação da proteção conferida pela norma que analisámos e da sua adaptação aos casos concretos. Só através da promoção de uma cultura laboral que valorize a via negociada e que procure consciencializar todos os intervenientes quanto à importância de definir fronteiras claras entre vida profissional e vida pessoal é que poderão ser dados passos mais expressivos nesta área.

Em suma, o artigo 199º-A do CT é o reflexo dos esforços de conciliação do Direito do trabalho com a complexidade da era digital. Para que ele se traduza numa evolução mais substancial do que simbólica, pensamos que será necessário clarificar e reforçar esta disposição legal, bem como repensar a forma como é encarada a organização do tempo de trabalho. Só assim poderão ser observados avanços na garantia da dignidade, bem-estar e autonomia dos trabalhadores do séc. XXI, missão que se reconduz à própria razão de ser do Direito do trabalho.

## Bibliografia

- AMADO, João Leal (2024) - Contrato de trabalho. Noções básicas, 4.<sup>a</sup> ed. Almedina, Coimbra.
- AMADO, João Leal (2022a) - “A desconexão profissional e a DGAEP: tomemos a sério o dever de abstenção de contacto”, 18/4/2022, disponível em <https://observatorio.almedina.net/index.php/2022/04/18/a-desconexao-profissional-e-a-dgaep-tomemos-a-serio-o-dever-de-abstencao-de-contacto/>.
- AMADO, João Leal (2022b) - “Desconexão profissional: direito ou dever?”, in Maria do Rosário Palma Ramalho te al. (coord.), *Work in a digital era: legal challenges = Trabalho na era digital: que direito?*, Estudos APODIT 9, AAFDL, Lisboa, pp. 469-484.
- AMADO, João Leal (2022c) - “Teletrabalho: Os deveres especiais das partes”, *Questões laborais*, n.º 60, pp. 127-146.
- AMADO, João Leal (2021) - “Teletrabalho: o “novo normal” dos tempos pós-pandémicos e a sua nova lei.”, *Observatório Almedina*, 29/12/2021, disponível em <https://observatorio.almedina.net/index.php/2021/12/29/teletrabalho-o-novo-normal-dos-tempos-pos-pandemicos-e-a-sua-nova-lei/>.
- AMADO, João Leal (2017) - “Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional”, in Manuel M. Roxo (coord), *Trabalho sem fronteiras? O papel da Regulação*, Almedina, Coimbra, pp. 113-128.
- ALMEIDA, António Rebelo (2024) - *O assédio moral no teletrabalho*, 1.<sup>a</sup> ed., Nova Causa, Braga.
- ALVES, Maria Luísa Teixeira (2011) - “As fronteiras do tempo de trabalho”, in António Monteiro Fernandes (coord.), *Estudos de direito do trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, pp. 165-257.
- AZENHA, Carolina (2024) - *Direito à desconexão: o caso português do dever de abstenção de contacto*, 1.<sup>a</sup> ed., Almedina, Coimbra.
- BATISTA, Margarida João (2024) - *Direito à desconexão ou dever de não contactar: reflexos nas relações de trabalho*, 1.<sup>a</sup> ed., Almedina, Coimbra.

- BOGG, Alan e Michael Ford (2021) - “Article 31 – Fair and Just Working Conditions”, in Steve Peers *et al.* (coord.), *The EU Charter of Fundamental Rights*, 2ª ed., Hart, Oxford, pp. 875-921
- BUTRYMOWICZ, Magdalena e Robert Tabaszewski (2022) - “Article 2 The Right to Just Conditions of Work”, in Carole Nivard (coord.), *The European Social Charter: A Commentary*, Vol. 2, 1ª ed., Brill, Leiden e Nijhoff, Boston, pp. 98-120
- CARVALHO, Catarina de Oliveira (2022) - “The new regulation of telework and remote work in Portugal: considerations and prospects”, *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, vol. 11, n.º 3, pp. 1-31, disponível em [https://ejcls.adapt.it/index.php/ejcls\\_adapt/article/view/1230](https://ejcls.adapt.it/index.php/ejcls_adapt/article/view/1230).
- CARVALHO, Catarina de Oliveira (2017) - “Reflexões sobre o conceito de tempo de trabalho no Direito europeu e respetiva articulação com o Direito nacional”, in Bernardo da Gama Lobo Xavier *et al.* (coord.), *Estudos de Direito do Trabalho em homenagem ao Professor António Monteiro Fernandes*, Parte 1, Nova Causa, Vila Nova de Famalicão, pp. 280-313.
- CARVALHO, António Nunes de (2018) - “O COVID 19 (des)organizou o tempo de trabalho?”, Maria do Rosário Palma Ramalho e Teresa Coelho Moreira (coord.), in *Tempo de trabalho e tempos de não trabalho, o regime nacional do tempo de trabalho à luz do direito europeu e internacional*, Estudos APODIT 4, AAFDL, Lisboa, pp. 109-156.
- COSTA, Mário Júlio de Almeida (2008) - *Direito das obrigações*, 11ª ed., Almedina, Coimbra.
- DEUS, Marinela (2019) - “O direito «à desconexão»”, *Boletim da Ordem dos Advogados*, n.º24, pp. 26-29, disponível em [https://portal.oa.pt/media/130361/boletim\\_ordem-dos-advogados\\_setembro\\_2019.pdf](https://portal.oa.pt/media/130361/boletim_ordem-dos-advogados_setembro_2019.pdf).
- EUROFOUND (2023), *Right to disconnect: Implementation and impact at company level*. Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo, disponível em <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2023/right-disconnect-implementation-and-impact-company-level>.
- EUROFOUND (2022), *The rise in telework: Impact on working conditions and regulations*. Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo, disponível em

<https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2022/rise-telework-impact-working-conditions-and-regulations>.

EUROFOUND (2021), *Right to disconnect: Exploring company practices*. Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo, disponível em <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2021/right-disconnect-exploring-company-practices>.

EUROFOUND (2017), *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo, e International Labour Office, Geneva, disponível em <http://eurofound.link/ef1658>.

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

FERNANDES, António Monteiro (2023) - *Direito do Trabalho*, 22.ª ed., Almedina, Coimbra.

FERNANDES, António Monteiro (2022) - “Abstenção de contacto e e-mails “fora de horas”?”, *Direito Criativo Blog*, 17/1/2022, disponível em <https://direitocriativo.com/abstencao-de-contacto-e-e-mails-fora-de-horas/>.

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

FERNANDES, Francisco Liberal (2018a) - “Tempo de trabalho e tempo de descanso”, in Maria do Rosário Palma Ramalho e Teresa Coelho Moreira (coord.), *Tempo de trabalho e tempos de não trabalho, o regime nacional do tempo de trabalho à luz do direito europeu e internacional*, Estudos APODIT 4, AAFDL, Lisboa, pp. 11-23.

FERNANDES, Francisco Liberal (2018b) - *O trabalho e o tempo: comentário ao Código do Trabalho*, 1ª ed., Reitoria da Universidade do Porto, Porto, disponível em <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/111840/2/264530.pdf>.

FERNANDES, Francisco Liberal (2017) - “Organização do trabalho e tecnologias de informação e comunicação: exhausted but unable to disconnect”, *Questões laborais*, n.º 50, pp. 7-17

- GOMES, Júlio (2007) - *Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra.
- LEITÃO, Luís Menezes (2023) - *Direito do Trabalho*, 8.<sup>a</sup> ed., Almedina, Coimbra.
- MACHADO, Carmo Sousa e João Galamba de Oliveira (2021) - “Direito à desconexão – Como evitar a intrusão e a exaustão?”, *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, Ano I, n.º 1, pp. 743-772, disponível em [https://www.cidp.pt/revistas/ridt/RIDT-22\\_01\\_vf\\_final.pdf](https://www.cidp.pt/revistas/ridt/RIDT-22_01_vf_final.pdf).
- MARECOS, Diogo Vaz (2023) - *Código do Trabalho: comentado*, 5.<sup>a</sup> ed., Almedina, Coimbra.
- MARTINEZ, Pedro Romano (2023) - *Direito do Trabalho*, 11.<sup>a</sup> ed., Almedina, Coimbra.
- MARTINS, João Zenha (2021) - “Novos riscos profissionais na era digital”, *Minerva: Revista de Estudos Laborais*, Ano XI – I, 4.<sup>a</sup> série, n.º 4, Universidade Lusíada Editora, pp. 44-60, disponível em <http://revistas.lis.ulusiada.pt/index.php/mrel/issue/view/204/48>.
- MARTINS, João Zenha (2017) - “Tempo de trabalho e tempo de repouso: qualificação e delimitação de conceitos”, in Maria do Rosário Palma Ramalho e Teresa Coelho Moreira (coord.), *Tempo de trabalho e tempos de não trabalho, o regime nacional do tempo de trabalho à luz do direito europeu e internacional*, Estudos APODIT 4, AAFDL, Lisboa, pp. 25-66.
- MOREIRA, Teresa Coelho (2023) - *Direito do Trabalho na Era Digital*, 2.<sup>a</sup> ed., Almedina, Coimbra.
- MOREIRA, Teresa Coelho (2016) - “O direito à desconexão dos trabalhadores”, *Questões laborais*, n.º 49, pp. 7-28.
- PUCHETA, Mauro e 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*, vol. 51, n.º 4, pp. 967-984.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2023) - *Tratado de Direito do Trabalho*, vol. 2, 9.<sup>a</sup> ed., Almedina, Coimbra

- RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2019), *A Economia Digital e a Negociação Coletiva*. Centro de Relações Laborais, Lisboa, disponível em <https://www.ugt.pt/publicfiles/hewndyskzuwndelwmltk9st0cptq6vgb8oboo9p.pdf>.
- RAMOS, Mariana Pinto (2022) - “The Right to Disconnect – or, as Portugal Calls It, the Duty of Absence of Contact.”, *Global Workplace Law & Policy*, 9/3/2022, disponível em <https://global-workplace-law-and-policy.kluwerlawonline.com/2022/03/09/the-right-to-disconnect-or-as-portugal-calls-it-the-duty-of-absence-of-contact/>.
- REBELO, Glória (2019) - “O Trabalho na Era Digital: que desafios?”, *Boletim da Ordem dos Advogados*, n.º 24, pp. 16-17, disponível em [https://portal.oa.pt/media/130361/boletim\\_ordem-dos-advogados\\_setembro\\_2019.pdf](https://portal.oa.pt/media/130361/boletim_ordem-dos-advogados_setembro_2019.pdf)
- ROUXINOL, Milena da Silva e Joana Nunes Vicente (2023) – “XIV. Duração e organização do tempo de trabalho”, in João Leal Amado *et al.*, *Direito do Trabalho - Relação Individual*, 2.ª ed., Almedina, Coimbra, pp. 801-975
- SOUSA, Duarte Abrunhosa e (2021) - ““Legislação Covid” e teletrabalho obrigatório”, *Notícias CIELO*, No. 4/2021, disponível em [https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/portugal\\_abrunhosa\\_noticias\\_cielo\\_n4\\_2021.pdf](https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/portugal_abrunhosa_noticias_cielo_n4_2021.pdf).
- SOUSA, Pedro Ferreira e Fábio Nave Moreira - (2018), “O tempo de disponibilidade do trabalhador – perspetiva laboral, fiscal e contributiva”, *Prontuário do Direito do Trabalho*, II, pp. 195-215.
- SOUTO MAIOR, Jorge Luiz (2003) - “Do direito à desconexão do trabalho”, *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, n.º 23, pp. 296-313, disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/108056>.