



UNIVERSIDADE
CATÓLICA
PORTUGUESA

Direito à Desconexão

O Impacto das Novas Tecnologias no Direito do Trabalho

Maria Miguel Braz Cameira Coelho e Sousa

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2018

Direito à Desconexão

**O Impacto das Novas Tecnologias
no Direito do Trabalho**

Maria Miguel Braz Cameira Coelho e Sousa

Dissertação para a obtenção do grau de Mestre em Direito do Trabalho.

Sob a Orientação da Professora Doutora Catarina Oliveira de Carvalho.

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2018

À Professora Doutora Catarina Carvalho, um exemplo para a docência, pelo incansável apoio, disponibilidade, dedicação, compreensão e rigor.

A todos os meus amigos, sem exceção, que sempre me apoiaram.

Ao Pedro, por tudo.

À minha mãe, pelo apoio.

Ao meu Pai, por tudo, por seres um exemplo e por acreditares sempre em mim.

Um sincero obrigado.

Resumo

O presente trabalho teve como objetivo analisar o recente destaque em torno da consagração de um direito à desconexão, fruto da nova revolução da indústria 4.0. A nossa exposição iniciar-se-á com um enquadramento do tema, explicando o conceito da indústria 4.0, as suas vantagens e desvantagens, as repercussões que surgem na esfera do trabalhador e um enquadramento do direito à desconexão. Partiremos, depois, para a apreciação e verificação da proteção jurídica dos direitos em causa, a nível internacional e europeu, e, em especial, no nosso ordenamento jurídico. Por fim, cumpre analisar o regime jurídico francês, uma vez que foi pioneiro nesta matéria, e referir os trabalhos preparatórios de nova legislação sobre a matéria que têm sido apresentadas em Portugal.

O objetivo deste estudo é alertar para o impacto da indústria 4.0 nos direitos dos trabalhadores e, a propósito do exemplo francês, analisar o nosso ordenamento jurídico de modo a apurar se o mesmo já consagra, ou não, o direito à desconexão.

Palavras-chave: direito à desconexão, indústria 4.0, novas tecnologias de informação e comunicação, organização de tempo de trabalho.

Abstract

The aim of this dissertation is to analyse the recent discussions around the right to disconnect, as a result of the revolution brought by the industry 4.0. This work starts by presenting a theoretical framework that explains the concept of the industry 4.0, its advantages and disadvantages, the impacts it has on the lives of workers and also provides context for the right to disconnect. It is followed by an evaluation and verification of the judicial protection of the rights in question on three levels: international, European and, in particular, within our legal system. Lastly, it looks into the French legal framework, for it was pioneer in this matter, and refers the preparatory work for new legislation on this issue that has been presented in Portugal.

This study proposes to draw attention to the impact of the industry 4.0 in the rights of workers and, in the light of the French example, analyse our legal framework so as to determine whether or not it already covers the right to disconnect.

Keywords: right to disconnect, industry 4.0, new information and communication technologies, working hours.

Índice

Lista de siglas e abreviaturas:.....	7
1. A indústria 4.0 e o direito à desconexão.....	9
1.1. A indústria 4.0	10
1.2. Amigos ou inimigos?.....	10
1.3. Novas doenças e riscos profissionais.....	12
1.4. O direito à desconexão	13
2. Proteção jurídica dos direitos fundamentais afetados pela indústria 4.0.....	16
2.1. Direitos passíveis de afetação.....	16
2.2. Plano supranacional.....	16
2.2.1. Plano da União Europeia	17
2.4. Plano da Constituição da República Portuguesa	19
2.5. Plano legal: o regime jurídico do Código do Trabalho	23
2.6. Articulação de fontes.....	28
3. O direito à desconexão como um direito do trabalhador.....	31
3.1. Considerações gerais	31
3.2. O direito à desconexão em ordenamentos jurídicos vizinhos.....	32
3.3. O programa legislativo português.....	36
3.4. Da necessidade de regulação do direito à desconexão no ordenamento jurídico português	40
Conclusão	44
BIBLIOGRAFIA	46
I. MONOGRAFIAS E PUBLICAÇÕES PERIÓDICAS	46
II. DOCUMENTOS ELÉTRONICOS	53
III. PROJETOS DE LEI	53
IV. LISTA DE JURISPRUDÊNCIA	54

Lista de siglas e abreviaturas:

Al.	Alínea
Als.	Alíneas
Art.º	Artigo
Arts.º	Artigos
BE	Bloco de Esquerda
Cfr.	Confrontar
Cit.	Citado
CDFUE	Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia
CRP	Constituição da República Portuguesa
CT	Código do Trabalho
Dir.	Diretiva
DUDH	Declaração Universal dos Direitos do Homem
EM	Estados-Membros
EUA	Estados Unidos da América
IRCT	Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho
N.º	Número
NTIC	Novas Tecnologias de Informação e Comunicação
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
OIT	Organização Internacional de Trabalho
PS	Partido Socialista
p.	Página
PAN	Partido das Pessoas, Animais e Natureza
PIDESC	Pacto Internacional dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais
PNT	Período Normal de Trabalho
pp.	Páginas
Proc.º	Processo
Séc.	Século
ss.	Seguintes
STJ	Supremo Tribunal de Justiça
TIC	Tecnologias de Informação e Comunicação

TFUE	Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia
UE	União Europeia
UGT	União Geral de Trabalhadores

1. A indústria 4.0 e o direito à desconexão

Nos últimos anos, temos vindo a assistir a fortes avanços tecnológicos, a uma velocidade alucinante. Com consequências não só no modo como a sociedade pensa, interage e vive, como também no mundo do trabalho, revolucionando o modo de organização e programação do dia-a-dia laboral, o processo de produção e a configuração da relação laboral¹. Acontece que “a expansão destas tecnologias transformou a economia mundial e, por consequência, a feição da empresa e o modo de viver e trabalhar”².

Vivemos numa sociedade hiperconectada, repleta de avanços tecnológicos e crescentes níveis de competitividade empresarial, os quais geram para os trabalhadores uma acrescida pressão e algumas repercussões na sua esfera privada³.

Se, por um lado, as novas tecnologias da informação vieram em grande medida facilitar alguns aspetos da nossa vida quotidiana, já a nível laboral podem significar uma ameaça a vários postos de trabalho, geram um aumento do período normal de trabalho e permitem um controlo acrescido dos empregadores. É essencial que se crie um equilíbrio entre a tutela dos direitos dos trabalhadores e a eficácia e evolução empresarial⁴.

O objetivo da presente dissertação será levantar e tratar questões que se encontram intrinsecamente relacionadas com o direito à desconexão, analisando os direitos que estão em causa e onde se encontram regulados, quer a nível internacional e europeu, quer a nível do ordenamento jurídico português.

O desenvolvimento desta temática parte em grande medida do exemplo francês, país onde foram recentemente implementadas algumas normas que protegem e disciplinam o direito à desconexão. Regime que serviu como incentivo à discussão do tema em Portugal e em Espanha.

No fundo, pretendemos com a presente dissertação abordar o fenómeno da indústria 4.0, as suas consequências, ponderando no final se será, ou não, necessária mais legislação acerca do tema, ou se o mesmo já se encontra tutelado no nosso ordenamento jurídico.

¹ MOREIRA, TERESA COELHO (2010): 24.

² REDINHA, MARIA REGINA (2002): 115.

³ NASCIMENTO, ANDRÉ PESTANA (2008): 215.

⁴ ABRANTES, JOSÉ JOÃO (2002): 83.

1.1. A indústria 4.0

Nas palavras de MARIA REGINA REDINHA⁵ “pela primeira vez na história, o crescimento económico não é impulsionado pelo setor energético, mas sim pela informação.” E, é isso mesmo que se está a verificar. Encontramo-nos atualmente na quarta revolução industrial, também designada como indústria 4.0. Já não se trata apenas de um conceito futurista, mas antes de uma realidade bem presente e cujos efeitos já se fazem notar. Esta revolução industrial assenta em grande medida na automação e digitalização do setor empresarial, económico e tecnológico⁶.

A indústria 4.0 surge como consequência e em virtude do uso acentuado da internet que, aliado à permanente conectividade da nossa sociedade que está sempre *online*, fez com que houvesse uma enorme expansão a nível digital e tecnológico⁷.

Nos dias que correm, o suporte digital e o uso da internet são utilizados como o meio de comunicação predileto⁸. Vivemos, assim, numa sociedade interligada pelo mundo tecnológico, que se encontra à distância de um *click*. E, da mesma maneira que a sociedade permanece sempre *online*, o mundo empresarial e negocial pretende seguir o mesmo exemplo. Acredita-se que através do uso de máquinas e da tecnologia os sistemas empresariais serão capazes de diminuir custos, tempo de produção, material, entre outros.

Em face do que acabamos de expor, analisaremos de seguida os aspetos positivos e negativos desta nova realidade, e os novos riscos e doenças profissionais.

1.2. Amigos ou inimigos?

Cada revolução industrial traz consigo aspetos positivos, mas existe também o reverso da medalha. O mesmo acontece com a presente revolução industrial. Se, por um lado, as novas tecnologias criaram novos postos de trabalho, aumentaram os empregos por conta própria, e criaram e possibilitaram alterações a nível da organização de tempo de trabalho, sendo agora possível, em muitas profissões, trabalhar a qualquer hora e em

⁵ REDINHA, MARIA REGINA (2002): 115.

⁶ NAVARRETE MOLINA, CRISTÓBAL (2017): 408 ss.

⁷ A título de exemplo, o suporte em papel está progressivamente a desaparecer, sendo cada vez mais secundário.

⁸ “E a centralidade da informação e da comunicação constitui uma das características fundamentais da sociedade atual, sendo nesta sociedade informacional que a empresa dos nossos dias necessariamente se coloca e se movimenta.” MOREIRA, TERESA COELHO (2016): 192.

qualquer lugar, existindo assim uma maior autonomia na gestão do tempo de trabalho, redução do tempo de deslocação, e maior produtividade⁹. Por outro lado, contribuíram para a eliminação de vários postos de trabalho, facilitam que a linha que separa tempo de trabalho do tempo de descanso seja muito ténue¹⁰. A tendência evidente é que o trabalho seja “levado para casa”¹¹, que os horários de trabalho se alonguem, que haja um aumento na expectativa relativamente à redução do tempo para terminar uma tarefa, e um controlo do empregador a todo o tempo, e muitas vezes à distância de um telefonema.

As novas tecnologias da informação permitem trabalhar “*anytime, anywhere*”¹² e hoje em dia tornou-se habitual e por vezes até esperado que o trabalho seja realizado e levado para além das instalações da empresa. Tal faz com que o trabalho seja prolongado para além do PNT e fora do horário de trabalho estabelecido¹³.

Porém, no olhar dos empregadores, as novas TIC são uma ferramenta que facilita a permanência dos trabalhadores nas suas instalações. Hoje, as empresas dispõem de trabalhadores conectados e disponíveis “24 sobre 24 horas”¹⁴. As empresas esperam a hiperconexão por parte dos trabalhadores, uma vez que, fora do âmbito laboral, a nossa sociedade vive hiperconectada. Ou seja, nos dias que correm os empregadores esperam e pressupõem uma disponibilidade e dedicação permanente, a qualquer hora e a qualquer momento por parte dos trabalhadores. A flexibilidade temporal e espacial permitida pelas NTIC levam a que existam horários irregulares e que alguns direitos sejam postos em causa.

No entanto, e nas palavras de LIBERAL FERNANDES¹⁵, “a aspiração ou a necessidade por parte dos empregadores de alargar a flexibilidade laboral numa economia globalizada que funciona 24 horas por dia e 7 dias por semana não podem deixar de ser equacionadas com a tutela da segurança e saúde no trabalho, e com a conciliação da vida laboral e pessoal dos trabalhadores.” É natural que assim seja quase impossível um

⁹ Relatório da Organização internacional de trabalho e *Eurofound* (2017): 1.

¹⁰ “Com as NTIC surgem vários instrumentos informáticos capazes de ameaçar a privacidade das pessoas, em geral, e dos trabalhadores.” MOREIRA, TERESA COELHO (2016): 192. Questão que têm levantado inúmeros problemas com a recolha e tratamento de dados, veja-se a este respeito: FRANCISCO LIBERAL (2017): 10 e AMADO, JOÃO LEAL (2017): 118.

¹¹ No mesmo sentido veja-se AMADO, JOÃO LEAL (2017): 119 “as NTIC possibilitam que o trabalho acompanhe o trabalhador fora do espaço/tempo profissional, invadindo o seu tempo de (suposta) autodisponibilidade.”

¹² FERNANDES, FRANCISCO LIBERAL (2017): 10.

¹³ “As fronteiras entre a vida pessoal e profissional dos trabalhadores têm-se esbatido, uma vez que os instrumentos de trabalho colocados à disposição dos trabalhadores são utilizados para duas finalidades.” NASCIMENTO, ANDRÉ PESTANA (2008): 215.

¹⁴ AMADO, JOÃO LEAL (2017): 119.

¹⁵ FERNANDES, FRANCISCO LIBERAL (2017): 9.

trabalhador poder desconectar-se, pois tal poderá, a longo prazo, resultar numa “desconexão” total da empresa e do seu posto de trabalho.

Terá que se balançar a presente questão, uma vez que, se por um lado a era tecnológica veio melhorar as condições da vida dos cidadãos e tem levado a um progresso evidente, por outro lado, a liberdade e alguns direitos dos trabalhadores têm vindo a sofrer alguns constrangimentos¹⁶. Como referimos *supra*, algumas dessas repercussões têm originado problemas na saúde dos trabalhadores¹⁷, cabe agora analisarmos essas implicações.

1.3. Novas doenças e riscos profissionais

As alterações no mundo laboral geradas pela indústria 4.0, que referimos *supra*, têm surgido a uma velocidade impressionante. Se por um lado a revolução industrial¹⁸ iniciada no séc. XIX alterou em grande medida o modo de trabalhar, colocando o trabalhador em competição com a velocidade das máquinas, com consequências a nível das condições físicas¹⁹. Nos dias que correm a revolução da indústria 4.0 vem, como analisamos *supra*, reconfigurar o mercado de trabalho e aumentar o grau de exigência dos empregadores relativamente à disponibilidade que esperam dos trabalhadores²⁰. O que antigamente eram consequências físicas, hoje verificam-se a nível da saúde mental²¹ dos trabalhadores²².

LEAL AMADO²³ refere a este respeito que, no caso das novas tecnologias da informação não serem adaptadas e reguladas da melhor maneira, as mesmas podem ter impacto na saúde dos trabalhadores, levando ao aumento de riscos psicossociais²⁴. Tais riscos surgem da sobrecarga laboral que é facilitada pelas NTIC, criando implicações na

¹⁶ MARTÍN, CAROLINA SAN MAZZUCCONI (2017): 300.

¹⁷ NASCIMENTO, ANDRÉ PESTANA (2008): 215.

¹⁸ Para mais desenvolvimentos: MOREIRA, TERESA COELHO (2016): 8.

¹⁹ Antes de qualquer revolução industrial, a produção era artesanal e manual, mas com o surgimento e crescimento da burguesia que dominou o comércio, nasceu o conceito de produção em massa. No séc. XVII, a primeira revolução industrial alterou a mecanização da produção através da água e da energia a vapor, a segunda revolução industrial introduziu a energia elétrica, já a terceira revolução industrial surge no final da segunda guerra mundial e tem como principal característica o uso das tecnologias avançadas na produção industrial. Para mais desenvolvimentos veja-se LEITE, JORGE (1976): 19 e ss.

²⁰ JOVER RAMÍREZ, CARMEN (2018): 102 e ROMAGNOLI, UMBERTO (2018): 22.

²¹ MOREIRA, TERESA COELHO (2016): 26.

²² MORGADO, PEDRO (2017): 130.

²³ AMADO, JOÃO LEAL (2017): 119 a 120, no qual cita um estudo realizado no seio da Assembleia Nacional de França.

²⁴ Stress, esgotamento profissional, etc., para mais desenvolvimentos veja-se: MORGADO, PEDRO (2017): 123 ss, BARROS, CARLA (2017): 143 ss e COSTA, ANA CRISTINA RIBEIRO (2013): 345 ss.

vida privada dos trabalhadores.

As NTIC permitem que o empregador consiga controlar ainda mais o trabalhador, aumentam o ritmo de trabalho e, as mais das vezes, contribui para um forte enfraquecimento das relações interpessoais dentro da organização empresarial. A hiperconexão poderá facilmente levar a que os trabalhadores ultrapassem o PNT, gerando um número excessivo de horas dedicadas ao trabalho, com repercussões na saúde.

A flexibilização introduzida pelas TIC aumenta em grande medida os níveis de stress, depressão, absentismo e podem levar ao *burnout*²⁵. Tais efeitos afetam negativamente a saúde e segurança do trabalhador²⁶, e fazem com que sejam violadas algumas obrigações dos empregadores em matéria de saúde e segurança no trabalho²⁷.

Não se pode pensar apenas nos aspetos positivos que a tecnologia trouxe ao mundo laboral, porque como sabemos as pessoas dependem do seu emprego e, se por um lado, esta revolução permite que seja possível trabalhar em qualquer lugar e a qualquer hora, por outro lado, reduz os tempos “livres” dos trabalhadores, tal leva muitas vezes a doenças psicológicas ou doenças que são visíveis a nível físico, como por exemplo aumento ou perda de peso, dores de cabeça, entre outros.

Assim, perante as violações do período de descanso e abusos na utilização dos meios tecnológicos, terá que haver naturalmente uma reflexão sobre os mecanismos de proteção do trabalhador²⁸.

1.4. O direito à desconexão

As novas tecnologias e a sua utilização no mundo laboral são uma realidade atual. O conceito de direito à desconexão surge da necessidade de restringir e regular o uso das mesmas por parte da entidade empregadora. E para evitar abusos relativamente à organização do tempo de trabalho, que poderão consubstanciar desvios ao direito europeu, como veremos de seguida.

Nas palavras de LIBERAL FERNANDES²⁹, “as TIC tendem a constituir um novo

²⁵ O conceito de *burnout* foi introduzido por “Freudenberger (1974) para designar uma síndrome de exaustão física e mental relacionada com a vida profissional do indivíduo.” Cfr. MORGADO, PEDRO (2017): 132.

²⁶ Para mais desenvolvimentos veja-se: COSTA, ANA CRISTINA RIBEIRO (2013): 345.

²⁷ FERNANDES, FRANCISCO LIBERAL (2017): 11.

²⁸ “Hoje, cada um de nós é um trabalhador que se explora a si próprio na sua própria empresa. Cada um de nós é senhor e escravo na sua mesma pessoa.” Cfr. MORGADO, PEDRO (2017): 137.

²⁹ FERNANDES, FRANCISCO LIBERAL (2017): 15.

meio de invasão da vida privada, principalmente por permitirem manter uma ligação constante entre o trabalhador e a sua actividade profissional (*always on*). Em sentido oposto, a disciplina comum em vigor confere aos trabalhadores, com carácter de direito necessário, períodos diários e semanais de descanso, cuja garantia é assim posta em causa com maior ou menor frequência ou intensidade. Aliás, onde o problema ganha particular acuidade é relativamente aos trabalhadores (e aos falsos trabalhadores independentes) que, sujeitos a elevada flexibilidade temporal e geográfica, usam as TIC de elevada mobilidade (computadores, *tablets* ou telefones portáteis, ou seja, os instrumentos ligados à internet), com grande intensidade.”

Neste contexto, o direito à desconexão passaria por permitir ao trabalhador sentir-se desprendido de permanecer sempre disponível e ligado ao seu trabalho, para além do período normal de trabalho. Ou seja, o direito à desconexão é exatamente o que o seu nome indica, é permitir que um trabalhador não receba um email fora do seu horário de trabalho, ou ainda que o receba que não esteja vinculado a responder ao mesmo, sem pôr em causa o seu emprego. Contudo, para que o direito à desconexão tivesse força vinculativa suficiente talvez fosse necessário estabelecer os seus trâmites entre trabalhador e empregador, ou seja, a nível da relação vertical, assim como também dentro da organização empresarial, a nível horizontal, de modo a que passasse a ser oponível em relação a clientes e colegas de trabalho³⁰.

Todavia, o *status* do trabalhador consubstancia uma posição jurídica complexa, repleta de direitos e deveres, inerentes à qualidade que adquire no momento da celebração de um contrato de trabalho. Se pensarmos na relação laboral, relacionado com as novas tecnologias, verificamos que existem alguns conflitos. Para além de ser uma ameaça³¹ para alguns postos de trabalho³², põe em causa o direito ao descanso e a organização do tempo de trabalho. Recordamos que a regulação do descanso semanal³³ e dos limites impostos à jornada de trabalho correspondeu no século XIX a uma das primeiras reivindicações do operariado, tendo sido sempre uma matéria relevante para os

³⁰ FERNANDES, FRANCISCO LIBERAL (2017): 15.

³¹ Se vivemos preocupados com um número significativo de desemprego, é natural que os trabalhadores se preocupem com o seu desemprego em virtude do avanço tecnológico.

³² AMADO, JOÃO LEAL (2017): 120. “num mundo em que a tecnologia não tem deixado de escravizar o homem ao trabalho; preocupamo-nos com a dignificação do homem através do trabalho, num mundo em que a tecnologia pode roubar dignidade ao homem que trabalha.”

³³ “O descanso hebdomadário constitui uma prática enraizada na civilização cristã; já constava de alguns regimentos das corporações e tem sido aceite, pelo menos, desde o Decreto de 30 de Agosto de 1907.” Cfr. MARTINEZ, PEDRO ROMANO (2017): 574.

ordenamentos jurídicos, especialmente na transição do séc. XIX para o séc. XX³⁴. O limite máximo da jornada de trabalho, assim como as férias periódicas pagas e o descanso semanal existem hoje e representam o um grande marco fruto dos movimentos do operariado do século XIX.

Como escreveu Menezes Leitão, “a prestação de trabalho é de natureza duradoura, pelo que a determinação do seu conteúdo e extensão é efetuada em função do tempo. O estabelecimento de limites à duração do trabalho constitui uma salvaguarda necessária da personalidade e dignidade do trabalhador, dado que a ausência desses limites transformaria a prestação de trabalho numa situação de escravidão ou servidão”³⁵.

Analisaremos de seguida a regulação do direito ao descanso e da organização do tempo de trabalho a nível internacional e europeu, assim como no nosso ordenamento jurídico³⁶.

³⁴ “Tendência da legislação laboral desde a 2ª metade do século passado, no sentido de um aumento significativo do direito ao repouso, não só ao impor o alargamento do descanso semanal, mas também a generalização das férias.” MARTINEZ, PEDRO ROMANO (2017): 572.

³⁵ LEITÃO, LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES (2012): 249 a 250.

³⁶ “No âmbito nacional, quer ao nível das fontes heterónomas (com a disciplina legal das principais questões colocadas na matéria), quer ao nível das fontes laborais autónomas – o tempo de trabalho é, efetivamente, uma das matérias mais tocadas pelos instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho e que também tem merecido uma grande atenção dos parceiros sociais em sede de concertação social.” RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA (2016): 426 e 427.

2. Proteção jurídica dos direitos fundamentais afetados pela indústria

4.0

2.1. Direitos passíveis de afetação

O desenvolvimento das NTIC, como já foi mencionado *supra*, trouxeram inúmeras repercussões no setor empresarial e, por consequência, na esfera do trabalhador. Existem direitos dos trabalhadores que, se não forem devidamente tutelados serão afetados; referimo-nos ao direito aos períodos descanso, à delimitação de um período normal de trabalho, direito à saúde e segurança no trabalho, a um limite máximo de duração média do trabalho semanal, ao direito ao repouso, e o direito à conciliação entre a vida profissional e familiar³⁷.

São vários os direitos passíveis de afetação na nova era em que nos encontramos. Por conseguinte será importante analisarmos o plano internacional, no plano supranacional, entendemos dever automatizar, pela respetiva importância prática, o plano da união europeia, e por fim o plano constitucional e legal, com o objetivo de percebermos se estes direitos já se encontram tutelados, e em caso afirmativo se o nível de tutela é suficiente.

2.2. Plano supranacional

A discussão do tema aqui em análise das novas tecnologias da informação e do tempo de trabalho pressupõe naturalmente um enquadramento a nível supranacional e europeu.

Relativamente às fontes internacionais, a OIT é a instituição que “tem tentado criar um «direito internacional do trabalho» e promover o trabalho digno à escala universal”³⁸.

A matéria da organização de tempo de trabalho e regulação dos períodos de descanso sempre foi uma preocupação a nível internacional; tanto é que a primeira convenção a ser aprovada pela OIT ocorreu em 1919 e veio regular a duração do trabalho

³⁷ Cfr. RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA (2018): 101 ss., e MOREIRA, MARIA MARGARIDA GOÍIS (2013): 131 ss.

³⁸ AMADO, JOÃO LEAL (2014): 30.

na indústria. Surge uns anos mais tarde, em 1921, a Convenção n.º 14 da OIT, referente ao descanso semanal e, por último, a Convenção n.º 106 da OIT de 1957, que regula o descanso semanal no comércio e nos serviços. Recordamos que as convenções da OIT, a nível hierárquico, encontram-se a um “nível infraconstitucional, mas supralegislativo”³⁹.

Surge, ainda no plano internacional⁴⁰, a consagração do descanso e a imposição de limites das horas de trabalho consagrado no art.º 7.º alínea d) do Pacto Internacional dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais (PIDESC).

Assim como também no art.º 2 da Carta Social Europeia prevê no seu n.º 1 que seja fixada uma duração razoável de o trabalho quer a nível semanal e diário, no n.º 2 e 3.º prevê que feriados e férias sejam remunerados e ainda, o n.º 5 prevê o descanso semanal e que o mesmo seja reconhecido de acordo com os usos e tradições do país ou da região, e no seu art.º 22.º permite que os trabalhadores tomem parte na regulação da matéria de organização do tempo de trabalho.

2.2.1. Plano da União Europeia

A matéria de organização de tempo de trabalho surge consagrada igualmente ao nível do direito da UE. E, ao abordarmos a questão de tempo de trabalho, naturalmente temos que mencionar a Diretiva 2003/88/CE⁴¹, “que continua a ser o texto de enquadramento desta matéria nos países da UE”⁴². A sua aprovação⁴³ ocorreu no dia 22 de setembro de 2004, e veio estabelecer prescrições mínimas de segurança e saúde⁴⁴ em matéria de

³⁹ AMADO, JOÃO LEAL (2014): 30.

⁴⁰ Neste sentido veja-se MARTINEZ, PEDRO ROMANO (2017): 574 e LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES LEITÃO (2016): 273.

⁴¹ “A produção normativa comunitária em matéria de tempo de trabalho, (...) entre outras, destacamos a aprovação de Diretivas nas seguintes matérias: organização do tempo de trabalho com o tratamento de questões relativas à jornada de trabalho, ao período normal de trabalho, ao direito ao repouso, ao ritmo de trabalho, às pausas, aos períodos de referência e ao trabalho nocturno (Dir. n.º 2000/34/CE, de 22 de Junho); regimes especiais em matéria de tempo de trabalho, tendo em conta as especificidades de certas categorias de trabalhadores (...) Indirectamente, também têm incidência em matéria de tempo de trabalho, na vertente da conciliação deste tempo com a vida familiar em geral e, em particular, com tutela da maternidade e da paternidade, Dir. n.º 92/85/CEE.” In RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA (2016): 427.

⁴² FERNANDES, FRANCISCO LIBERAL (2017): 8.

⁴³ “A Directiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4-11, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho, veio no essencial codificar as disposições da sua antecessora directiva 93/104/CE e as da Directiva 2000/34/CE que a modificou ao alargar o seu âmbito de aplicação.” Cfr. CARVALHO, CATARINA DE OLIVEIRA (2006): 33.

⁴⁴ Relativamente a esta matéria veja-se a “directiva-quadro acerca da segurança e saúde no local de trabalho, Directiva 89/391/CEE, que representa um instrumento de proteção subsidiária e mínima, ficando ao critério dos Estados-Membros a introdução das disposições que considerem necessárias e mais favoráveis aos trabalhadores no plano nacional. É ainda um instrumento de carácter geral, uma vez que não prevalece “sobre

organização de tempo de trabalho⁴⁵.

A Diretiva prevê direitos dos trabalhadores que se traduzem na previsão de limites máximos relacionados “com a organização do tempo de trabalho aplicáveis aos períodos de descanso diário, pausas, descanso semanal, tempo máximo de trabalho semanal, férias anuais e a certos aspetos do trabalho nocturno, do trabalho por turnos e do ritmo de trabalho”⁴⁶.

Os direitos relacionados com a organização de tempo de trabalho encontram-se igualmente consagrados na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia⁴⁷, nomeadamente no art.º 31.º da CDFUE⁴⁸, segundo a qual “Todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas. Todos os trabalhadores têm direito a uma limitação da duração máxima do trabalho e a períodos de descanso diário e semanal, bem como a um período anual de férias pagas.” E o n.º 2 do art.º 31.º reconhece como direitos dos trabalhadores o direito ao repouso quer diário quer semanal, direito a um limite máximo da jornada de trabalho e o direito a férias anuais pagas.

Nas palavras de MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO⁴⁹ “estes direitos correspondem a reivindicações tradicionais dos trabalhadores subordinados em matéria de tempo de trabalho em todos os países. Contudo, a sua consagração e desenvolvimento a nível comunitário não foi precoce, nem tem sido linear.” Decorre ainda do art.º 52.º da CDFUE⁵⁰ que estes direitos não deverão ser restringidos. No entanto, existindo necessidade de alterações as mesmas devem observar o princípio da proporcionalidade e respeitar o conteúdo essencial dos direitos e liberdades.

Contudo, há que ter presente que a Diretiva n.º 2003/88 já foi aprovada há alguns anos, e naturalmente na altura em que foi criada não ponderou ou consagrou limites destinados à proteção do trabalhador em relação às novas tecnologias no trabalho, que, como o próprio nome indica, são novas⁵¹. Há uns anos atrás os telemóveis que existiam

instrumentos comunitários com disposições mais específicas ou dirigidas a categorias especiais de trabalhadores.” RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA (2013): 381.

⁴⁵ Cfr. Art.º n.º 1 da Diretiva.

⁴⁶ (1) da Diretiva.

⁴⁷ Ver ainda FERNANDES, SOPHIE PEREZ (2013) 103 ss., sobre o art.º 7.º.

⁴⁸ Para mais desenvolvimentos veja-se BOTELHO, CATARINA SANTOS (2015): 241 ss.

⁴⁹ RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA (2013): 378.

⁵⁰ “Qualquer restrição ao exercício dos direitos e liberdades reconhecidos pela presente Carta deve ser prevista por lei e respeitar o conteúdo essencial desses direitos e liberdades. Na observância do princípio da proporcionalidade, essas restrições só podem ser introduzidas se forem necessárias e corresponderem efetivamente a objetivos de interesse geral reconhecidos pela União, ou à necessidade de proteção dos direitos e liberdades de terceiros.”

⁵¹ VALVERDE MARTÍN, ANTÓNIO, FERMÍN RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ E JOAQUÍN GARCÍA MURCIA (2006): 542.

não continham a aplicação de email no seu sistema operativo, nem existia a variedade ou tão pouco a ameaça das novas tecnologias. A estabilidade no emprego era maior, os meios tecnológicos eram menores e, por isso, o trabalho era feito no que é hoje, para muitas profissões impossível, num horário das oito às seis⁵².

Ou seja, a Diretiva preocupou-se e veio consagrar direitos importantíssimos. No entanto, as consequências das novas tecnologias e a sua implicação na organização do tempo de trabalho só nos dias que correm é que ganhou a devida magnitude.

Ainda assim, o conteúdo da Diretiva traça algumas linhas orientadoras no que diz respeito a uma série de garantias individuais em matéria de organização de tempo de trabalho, exigindo da parte dos empregadores, liberdade na organização do tempo laboral de forma a promover um horário que permita ao trabalhador o descanso e o tempo em família⁵³. Nas palavras de LIBERAL FERNANDES a “organização do tempo de trabalho é amiga do trabalhador”⁵⁴.

Como vimos esta matéria surge consagrada tanto a nível europeu assim como supranacional, cabendo agora analisarmos se o mesmo é objeto de tutela no nosso ordenamento jurídico.

2.4. Plano da Constituição da República Portuguesa

No regime atual, o tempo de trabalho por ser essencial ao contrato de trabalho, e pelos direitos que estão em causa⁵⁵, surge consagrado a nível constitucional. Neste contexto fará sentido começar por analisarmos o regime da Constituição da República Portuguesa e a natureza dos direitos aqui em causa.

Encontramos consagrado no art.º 59.º da CRP⁵⁶ os “Direitos dos Trabalhadores”, elencando os principais direitos dos trabalhadores que caracterizam o nosso Estado Social⁵⁷. Este preceito é um reflexo dos desassossegos que o Direito tem vindo a

⁵² FERNANDES, FRANCISCO LIBERAL (2017): 8.

⁵³ No entanto, existem ainda assim várias omissões e incompatibilidades. Para mais desenvolvimentos veja-se CARVALHO, CATARINA DE OLIVEIRA (2006): 34 ss.

⁵⁴ FERNANDES, FRANCISCO LIBERAL (2017): 9.

⁵⁵ LEITÃO, LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES (2012) p. 250, e no mesmo sentido RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA (2016): 431 “No caso português, alguns destes princípios são de base constitucional, o que confirma formalmente a sua importância.”

⁵⁶ MOREIRA, TERESA COELHO (2016): 9.

⁵⁷ CANOTILHO, JOSÉ JOAQUIM GOMES, E VITAL MOREIRA, (2014): 770.

combater, nomeadamente o balanço entre a vida laboral e a vida privada e familiar⁵⁸; o direito ao repouso; a tutela da saúde designadamente o equilíbrio físico e psíquico do trabalhador e a limitação do período de trabalho⁵⁹. Cabe agora analisarmos determinadas alíneas que constam do art.º 59.º da CRP e cuja análise é imprescindível para o tema aqui em análise.

Em primeiro lugar, decorre do art.º 59.º n.º 1, alínea b), que “Todos os trabalhadores, têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.” O objetivo deste preceito é de que o trabalho seja executado de modo a permitir a realização pessoal, e sem obstar à conciliação da atividade profissional com a vida privada e familiar, refletindo o disposto no art.º 67.º do mesmo diploma que regula a proteção da família⁶⁰. A presente norma quando refere “organização de trabalho em condições socialmente dignificantes” tem como destinatários o Estado e os empregadores. Nesta medida, o trabalho deverá ser realizado de um modo a permitir a conciliação com a vida pessoal⁶¹.

A alínea d) do art.º 59.º, n.º 1, regula o direito ao repouso, segundo a qual “todos os trabalhadores, têm direito ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas.” Esta consagração destina-se à proteção do desenvolvimento da personalidade dos trabalhadores (cfr. 26.º 1.º CRP⁶²) e da sua saúde (cfr. 64.º CRP), direitos que gozam de uma forte tutela.

Por fim, acrescenta a alínea b) do n.º 2 do mesmo preceito que “Incumbe ao Estado assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que os trabalhadores têm direito, nomeadamente: a fixação, a nível nacional, dos limites da duração do trabalho”⁶³.

⁵⁸ Neste sentido, veja-se o disposto no art.º 127.º n.º 3 do CT que prevê “o empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal.”

⁵⁹ AMADO, JOÃO LEAL (2017): 114.

⁶⁰ Art.º 67.º CRP dispõe que “1. A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros. 2. Incumbe, designadamente, ao Estado para proteção da família: (...) h) Promover, através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”

⁶¹ “Não podendo ser, de qualquer forma, prestado em condições socialmente degradantes ou contrárias à dignidade humana (cfr. Arts. 1 e 13.º 1).” Cfr. CANOTILHO, JOSÉ JOAQUIM GOMES, E VITAL MOREIRA, (2014): 773.

⁶² “A todos são reconhecidos os direitos à identidade pessoal, ao desenvolvimento da personalidade, à capacidade civil, à cidadania, ao bom nome e reputação, à imagem, à palavra, à reserva da intimidade da vida privada e familiar e à protecção legal contra quaisquer formas de discriminação.”

⁶³ O art.º 59.º n.º 2 consubstancia uma norma programática, nas palavras de VAZ, MANUEL AFONSO, RAQUEL CARVALHO, CATARINA SANTOS BOTELHO, INÊS FOLHADELA E ANA TERESA RIBEIRO (2012): 283 “No que respeita às normas programáticas podemos defini-las como normas nas quais a proclamação do direito está associada a toda uma série de incumbências para a sua concretização.”

Tais limites, em primeiro lugar deverão ter em consideração o trabalho em causa. Como sabemos, existe uma grande diversidade de tipos de trabalho e, na consagração e implementação de tais limites, deverá pesar-se alguns fatores tais como: a intensidade, a qualidade, o ambiente de trabalho⁶⁴, entre outros. E em segundo lugar, na medida em que se trata de um direito com caráter nacional, o Estado deverá determinar os seus limites, de modo a que haja uma homogeneidade na região, não devendo existir “variações regionais”⁶⁵.

Nas palavras de MANUEL AFONSO VAZ⁶⁶ “esta norma consagra uma estrutura bi-direcional, em que uma parte da norma (que normalmente enuncia o direito de todos a algo) possui caráter precetivo – aplicando-se o regime do art.º 18.º – e a outra parte da norma é dotada de caráter programático, prescrevendo uma série de incumbências ao Estado.”

O Direito do Trabalho encontra-se fortemente constitucionalizado, na medida em que existe um conjunto normativo e de princípios constitucionais que são estruturantes “do trabalho assalariado, o chamado bloco constitucional do trabalho, que funciona como quadro ordenador de um determinado modelo de relações laborais. Com efeito, os princípios básicos que dominam os vários institutos do direito laboral estão consagrados na CRP, quer no capítulo dos direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores, quer no capítulo dos direitos e deveres económicos”⁶⁷.

Ora, no art.º 59.º da CRP, enquanto o n.º 1 reconhece os “direitos imediatamente dirigidos contra as entidades empregadoras e o Estado, o n.º 2, por sua vez, prevê um conjunto de tarefas (incumbências) dirigidas ao Estado (desde logo ao legislador), no sentido de realizar os primeiros (...) Trata-se, portanto de direitos positivos dos trabalhadores, aos quais correspondem obrigações de concretização (através de leis e outras medidas) do Estado (e não dos empregadores), sob pena de inconstitucionalidade por omissão e, eventualmente, de responsabilidade civil do Estado pelos danos causados, por omissão”⁶⁸.

⁶⁴ Como por exemplo trabalhos em ambientes com ruídos muito elevados, ou com exposição a cheiros ou tóxicos, etc.

⁶⁵ CANOTILHO, JOSÉ JOAQUIM GOMES, E VITAL MOREIRA, (2014): 776, que acrescenta que “A fixação dos limites da duração de trabalho (n.º 2/b)), tanto da jornada de trabalho como da semana de trabalho, visa garantir em parte o direito reconhecido no n.º 1/d).”

⁶⁶ VAZ, MANUEL AFONSO, RAQUEL CARVALHO, CATARINA SANTOS BOTELHO, INÊS FOLHADELA E ANA TERESA RIBEIRO (2012): 284.

⁶⁷ AMADO, JOÃO LEAL (2014): 31 e 32.

⁶⁸ CANOTILHO, JOSÉ JOAQUIM GOMES, E VITAL MOREIRA, (2014): 775.

Ainda nas palavras de JOSÉ GOMES CANOTILHO E VITAL MOREIRA⁶⁹ existem algumas inquietações que surgem destes direitos dos trabalhadores nomeadamente “a dicotomia entre direitos, liberdades e garantias e direitos económicos, sociais e culturais assenta, em grande medida, na ideia da natureza negativa e aplicabilidade directa dos primeiros em contraposição à natureza positiva e inexequibilidade directa dos segundos.”

Os direitos consagrados no art.º 59.^{º70} que referimos *supra*, como a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes e que facilitem a realização pessoal, o direito ao descanso semanal e a férias periódicas pagas, surgem no título III, capítulo I, da CRP onde se encontram consagrados os direitos e deveres económicos, sociais e culturais⁷¹. Relativamente à sua sistematização “O direito ao repouso e os direitos a ele conexos, devem ser contados, por um lado, entre direitos análogos aos direitos, liberdades e garantias (Cfr. art.º 17) e, por outro lado, entre os direitos fundamentais derivados, de tal modo que uma vez obtido um determinado grau de concretização, esta não possa ser reduzida (a não ser nas condições do art.º 18), impondo-se diretamente a entidades públicas e privadas. Há que ter em conta igualmente as convenções internacionais da OIT sobre a matéria”⁷².

Outra inquietação que surge está relacionada com o destinatário ou destinatários dos direitos aqui consagrados, uma vez que, por um lado, existe obviamente o empregador, figura que surge diretamente ligada ao contrato de trabalho e, por outro lado, o Estado, figura destinatária que surge de forma explícita no n.º 2 do presente art.^{º73}.

Nas palavras de LEAL AMADO “sendo certo que o nosso direito laboral não se reduz a uma espécie de «direito constitucional do trabalho aplicado», não menos certo é que o «bloco constitucional do trabalho» não poderá nem deverá ser desatendido pelo legislador ordinário, sob pena de a respectiva norma vir a ser declarada inconstitucional”⁷⁴.

⁶⁹ CANOTILHO, JOSÉ JOAQUIM GOMES, E VITAL MOREIRA (2014): 770.

⁷⁰ “Importa deixar claro que os direitos fundamentais sociais, embora estejam sujeitos a um regime constitucional diferente, não constituem uma categoria de natureza radicalmente distinta dos direitos, liberdades e garantias (...) o legislador não deverá pôr em causa o conteúdo mínimo dos direitos sociais e, sob reserva do possível, deverá concretizá-los.” Cfr. VAZ, MANUEL AFONSO, RAQUEL CARVALHO, CATARINA SANTOS BOTELHO, INÊS FOLHADELA E ANA TERESA RIBEIRO (2012): 288.

⁷¹ MIRANDA, JORGE (2017): 525 ss.

⁷² Neste sentido CANOTILHO, JOSÉ JOAQUIM GOMES, E VITAL MOREIRA (2014): 773, veja-se ainda NOVAIS, JORGE REIS (2010): 17 ss.

⁷³ VAZ, MANUEL AFONSO, RAQUEL CARVALHO, CATARINA SANTOS BOTELHO, INÊS FOLHADELA E ANA TERESA RIBEIRO (2012): 283 “Por outras palavras estamos perante um normativo constitucional que enuncia um direito como fundamental, mas que não estatui a medida constitucional do direito, atribuindo ao Estado a tarefa da sua realização.”

⁷⁴ AMADO, JOÃO LEAL (2014): 32.

2.5. Plano legal: o regime jurídico do Código do Trabalho

Em conformidade com o texto da Constituição da República Portuguesa, surge no CT, no seu capítulo segundo, a regulamentação da prestação de trabalho, e é neste capítulo que a matéria da duração e da organização do tempo de trabalho vem prevista.

A delimitação entre o tempo da vida pessoal e familiar e o tempo de trabalho é muito importante. Como explica LEAL AMADO⁷⁵, “quando celebra um contrato de trabalho, o trabalhador não vende o seu corpo ao empregador. Nem, decerto, a sua alma. Mas talvez se possa dizer que aquele vende o seu tempo, *rectius*, vende parte do seu tempo.”

Assim, é necessário e essencial que o direito estabeleça limites e regule o tempo de trabalho. Nas palavras de MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO⁷⁶, a determinação e delimitação do tempo de trabalho é um aspeto importante para o trabalhador, visto que delimita a sua subordinação perante o empregador e assegura a sua liberdade pessoal.

O nosso ordenamento jurídico assenta “no binómio tempo de trabalho e período de descanso”⁷⁷, existindo dois parâmetros do tempo de trabalho. Desde logo, o tempo de trabalho concreto no qual o trabalhador se encontra disponível e adstrito à execução do seu contrato, regulado no art.º 197.º, n.º 1. E os períodos de inatividade equiparados a tempo de trabalho, previstos no art.º 197.º, n.º 2, intervalos, interrupções do dia-a-dia, ou por necessidades pessoais dos trabalhadores. Tempo de trabalho é assim um conceito muito mais amplo que o conceito laical⁷⁸.

Ora, em conformidade com o previsto na Lei Constitucional, o CT distingue o que é tempo de trabalho – 197.º⁷⁹ e 198.º⁸⁰ – e período de descanso⁸¹, impondo limites

⁷⁵ AMADO, JOÃO LEAL (2017): 115.

⁷⁶ RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA (2016): 426.

⁷⁷ AMADO, JOÃO LEAL (2017): 115.

⁷⁸ A este propósito sobre o conceito de tempo de trabalho veja-se: CARVALHO, CATARINA DE OLIVEIRA (2017): 303 a 312, MARTINS, JOÃO ZENHA (2017): 209 ss e RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA (2016): 361 ss.

⁷⁹ “Embora interligados, os conceitos de período normal de trabalho (art.º 198.º) e de tempo de trabalho (art.º 197.º) não se confundem: enquanto o primeiro define o número de horas a que o trabalhador se obriga regularmente a trabalhar, o segundo refere-se ao trabalho prestado, abrangendo a actividade efectiva ou equiparada e o tempo de disponibilidade para o trabalho.” Veja-se FERNANDES, FRANCISCO LIBERAL (2012): 61.

⁸⁰ Este conceito não deverá ser confundido com o “período de funcionamento” (cfr. 201.º), este diz respeito ao horário de funcionamento do estabelecimento ou da empresa.

⁸¹ Sobre períodos de repouso, MARTINEZ, PEDRO ROMANO (2017): 587 ss, e RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA (2016): 557.

máximos ao PNT⁸². É no art.º 199.º que surge o conceito de período de descanso, definido negativamente como o que não seja tempo de trabalho⁸³.

Tal noção surge, deste modo, como uma antítese ao conceito de tempo de trabalho⁸⁴, mas relembramos a este respeito que “descanso é sinónimo de não trabalho, pelo que não coincide necessariamente com a ideia de repouso ou de descanso em termos físicos”⁸⁵.

Assim, o período em que o trabalhador não esteja efetivamente a desempenhar a sua atividade (períodos de inatividade) são ainda períodos de trabalho, como os intervalos e interrupções⁸⁶ conforme o previsto no art.º 197.º, n.º 2⁸⁷. Pense-se neste caso, e a título de exemplo, dos médicos “à chamada” que muitas vezes não estão a trabalhar, mas têm que estar disponíveis à distância de um telefonema, para o caso de serem precisos. Tal obriga os trabalhadores a estarem disponíveis para o hospital, interferindo com quaisquer outros planos que quisessem fazer e, no caso de não serem chamados, será considerado como período de descanso⁸⁸. Tal não faz sentido, nem é a decisão mais justa, uma vez que o trabalhador não teve a liberdade de organizar esse dia como o teria feito se fosse efetivamente um período de descanso⁸⁹.

Portanto, só serão períodos de descanso os previstos no art.º 199.º “significa que o trabalhador não se encontra numa situação de permanente disponibilidade para o trabalho e que o empregador só pode interferir com o gozo do tempo de descanso nos casos previstos na lei”⁹⁰. Ou seja, o empregador deverá respeitar a “intangibilidade do descanso semanal do trabalhador”⁹¹.

Existe uma linha por vezes muito ténue entre tempo de trabalho e períodos de

⁸² Para mais desenvolvimentos veja-se FERNANDES, FRANCISCO LIBERAL (2018): 14 ss.

⁸³ Neste sentido, veja-se AMADO, JOÃO LEAL (2017): 115; e LEITÃO, LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES (2012): 251.

⁸⁴ Cfr. Art.º 2.º, n.º 2, da Diretiva 2003/88/CE.

⁸⁵ MARTINEZ, PEDRO ROMANO, LUIS MIGUEL MONTEIRO, JOANA VASCONCELOS, PEDRO MADEIRA DE BRITO, GUILHERME DRAY, LUIS GONÇALVES DA SILVA (2017): 484.

⁸⁶ AMADO, JOÃO LEAL (2014): 262 ss.

⁸⁷ A este respeito veja-se o Ac. do STJ de 02.11.2004 disponível em www.dgsi.pt “se o trabalhador permanece no local de trabalho e está disponível para trabalhar esse período de tempo deve considerar-se como tempo de trabalho; se o trabalhador permanece fora do seu local de trabalho, podendo, ainda que de forma limitada, gerir os seus interesses e desenvolver actividades à margem da relação laboral, apesar de se encontrar disponível para trabalhar para esta, esse período de tempo não pode em regra considerar-se tempo de trabalho.”

⁸⁸ Esta têm sido a posição seguida pelos Tribunais Judiciais, no entanto a nossa doutrina não partilha esta posição, sobre esta questão veja-se: nota 76 e FERNANDES, FRANCISCO LIBERAL (2006): 136.

⁸⁹ BAPTISTA, ALBINO MENDES (2003): 183 ss.

⁹⁰ FERNANDES, FRANCISCO LIBERAL (2012): 42.

⁹¹ MARTINEZ, PEDRO ROMANO, LUIS MIGUEL MONTEIRO, JOANA VASCONCELOS, PEDRO MADEIRA DE BRITO, GUILHERME DRAY, LUIS GONÇALVES DA SILVA (2017): 481.

descanso. É uma matéria delicada e as regras leais apresentam inúmeras exceções, como veremos de seguida. No entanto, a sua definição e tutela é essencial para o trabalhador.

Nas palavras de LIBERAL FERNANDES⁹², o “significado que tempo de descanso representa no que concerne à tutela da vida pessoal e social, da saúde e segurança do trabalhador, por um lado, e da diluição das tradicionais fronteiras entre vida activa e vida privada ser uma característica da nova realidade jurídico-laboral (facto este com particular incidência nas actividades especialmente veiculadas através das novas tecnologias de comunicação), por outro, a noção do período de descanso contida no art. 199.º, traduzido embora uma certa redução da mundividência da pessoa do trabalhador (cuja vida é assim concentrada no trabalho e na produção), contribui com a sua simplicidade técnico-normativa para ultrapassar alguns problemas de qualificação colocados pelas diferentes formas de enquadramento temporal da actividade profissional”. No mesmo sentido MENEZES LEITÃO⁹³ afirma que será possível garantir que o trabalho seja mais produtivo, e sem pôr em causa a segurança e saúde do trabalhador, se o mesmo foi intercalado com períodos de descanso ao longo do dia e à noite. Defende o autor que o descanso é essencial para a cultura e educação do trabalhador e que é essencial para assegurar a protecção da vida familiar.

Importa agora destacarmos as restantes disposições normativas, catalogadas no texto do CT, de modo a apreendermos se o direito à desconexão já se encontra, de alguma forma, regulado no nosso ordenamento jurídico.

No art.º 200.º surge o conceito de horário de trabalho, como uma “distribuição do período normal de trabalho”⁹⁴, por cada dia de trabalho e ao longo da semana. Desta forma, “há uma determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo do descanso, bem como o descanso semanal”⁹⁵, com o objetivo de assegurar uma estabilidade e previsibilidade ao trabalhador⁹⁶.

Sublinha LIBERAL FERNANDES que, se existe o período normal de trabalho delimitado e períodos de descanso consagrados, o trabalho caso seja prestado para além

⁹² FERNANDES, FRANCISCO LIBERAL (2012): 41 a 42.

⁹³ LEITÃO, LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES (2012): 271.

⁹⁴ FERNANDES, FRANCISCO LIBERAL (2012): 44 a 45 e MARTINEZ, PEDRO ROMANO, LUIS MIGUEL MONTEIRO, JOANA VASCONCELOS, PEDRO MADEIRA DE BRITO, GUILHERME DRAY, LUIS GONÇALVES DA SILVA (2017): 480 a 481.

⁹⁵ AMADO, JOÃO LEAL (2014): 263, “sendo certo que o início e o termo do período normal de trabalho diário podem ocorrer em dias de calendário distintos, desde que consecutivos, como estabelece o n.º 3 do art. 200.º”

⁹⁶ Se o trabalhador souber o seu horário de trabalho, pode assim gerir e ajustar a sua vida pessoal com o seu tempo de autónomo.

do PNT deverá ser considerado como trabalho suplementar⁹⁷.

Ora, os limites máximos do PNT surgem no art.º 203.º, associados ao disposto no art.º 59.º, n.º 1, alínea d) da CRP – “direito a um limite máximo da jornada de trabalho” –, prevendo que o mesmo não deverá ultrapassar oito horas diárias e quarenta horas semanais. Esta imposição consagra uma limitação à autonomia das partes. O art.º 210.º do CT prevê expressamente que o PNT só poderá ser ultrapassado em casos excecionalmente previstos no CT ou em IRCT. Assim, à exceção dos desvios contemplados na lei, não é permitido às partes estabelecer derrogações por via do contrato de trabalho ou de instrumentos de regulamentação coletiva, conforme o disposto no art.º 3.º n.º 5 do CT. Restrições essas que surgem da necessidade de proteger a segurança e saúde no trabalho.

Do lado dos empregadores, em épocas de maior intensidade de produção poderá ser um limite e um constrangimento⁹⁸, mas por essa razão é que o legislador consagrou no CT outras modalidades, no fundo são ferramentas do lado do empregador que podem ser utilizadas como derrogações às regras que mencionamos *supra*, nomeadamente, o regime da adaptabilidade, trabalho suplementar, horário concentrado e o regime de banco de horas⁹⁹.

No art.º 213.º¹⁰⁰ surge a consagração dos intervalos de descanso¹⁰¹, associados ao “princípio da limitação do período normal de trabalho consecutivo”¹⁰². O art.º 214.º estipula o descanso diário, no qual o trabalhador terá direito a um descanso de onze horas entre dois períodos de trabalho que sejam consecutivos. O mesmo constitui um limite aquando da elaboração do horário de trabalho, e é aplicável a qualquer modalidade de organização de tempo de trabalho¹⁰³, embora com múltiplas derrogações.

Por fim, o art.º 232.º, que menciona o descanso semanal, estipula que o

⁹⁷ Cfr. Art.º n.º 226.º do CT.

⁹⁸ CARVALHO, CATARINA DE OLIVEIRA (2011): 360 a 361.

⁹⁹ Veja-se também LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES (2012): 253, “executando esta determinação constitucional, os arts. 203.º e ss., estabelecem os limites à duração do tempo de trabalho, admitindo, ao lado de um regime geral de tempos máximos de trabalho (art. 203º), e os regimes especiais de adaptabilidade (arts. 204.º e ss.), banco de horas (arts. 208.º e ss.) e horário concentrado (art. 209º).”

¹⁰⁰ Prevê que “O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que o trabalhador não presta mais de 5 horas de trabalho consecutivo, ou 6 horas de trabalho consecutivo caso aquele período de trabalho seja superior a 6 horas.”

¹⁰¹ Existem Diretivas e legislação especial que consagram estes intervalos de descanso específicos para determinadas profissões, como por exemplo: trabalhadores de transportes móveis; trabalhadores de espetáculos; trabalhadores que prestem serviços fronteiriços, etc.

¹⁰² FERNANDES, FRANCISCO LIBERAL (2012): 145.

¹⁰³ Cfr. art.º 233.º: ao período de descanso semanal de 24h deverá ser adicionado um período de 11h, perfazendo um total de 35h de descanso.

trabalhador terá direito a, pelo menos, um dia de descanso por semana, que, por regra, deve ser gozado aos domingos¹⁰⁴ (cfr. art.º 232.º, n.º 1 e 2). Este normativo assenta em razões de ordem pública social. No entanto, relembramos que nem todas as famílias conseguem gozar dos domingos como dia de descanso semanal¹⁰⁵.

O direito aos períodos de descanso configura um direito necessário com caráter imperativo. O qual não deverá ser substituído por dias de férias¹⁰⁶ nem por um aumento do intervalo diário. É inconfundível, a sua natureza e duração é independente dos outros intervalos estabelecidos na lei. E é indisponível “na medida em que o seu gozo é irrenunciável e é independente de qualquer trabalho previamente realizado (...) o descanso semanal interrompe regularmente o decurso sucessivo da actividade laboral – e constitui uma causa legal de exoneração de prestar.”

Nas palavras de LOBO XAVIER¹⁰⁷, “a realização quotidiana e continuada da actividade laboral não só envolve uma dada intensidade de esforço e fadiga do trabalhador, como ocupa uma parte considerável da sua existência. É, por isso, necessário que o Direito estabeleça limites de fadiga e que os mesmos sejam suscetíveis de serem impostos ao trabalhador (não revelando que tenha ou não o seu consentimento) e lhe garanta espaço para a família, o descanso e o lazer, salvaguardando, em suma, a porção livre da sua existência.”

E é por isso que os referidos limites legais que constam do CT, solidificam a proibição de o empregador interromper os períodos de descanso do trabalhador que não se enquadrem no período normal de trabalho. Contudo, não nos podemos esquecer do enorme elenco de derrogações e exceções previstas no CT, reportamo-nos ao regime de banco de horas, horário concentrado, isenção de horário de trabalho, regime de adaptabilidade e o regime do art.º 210.º.

Depois do que mencionamos *supra*, facilmente se poderia considerar que os direitos dos trabalhadores que carecem de tutela em relação ao direito à desconexão estão salvaguardados, quando na verdade, ao olharmos para o CT facilmente nos apercebemos

¹⁰⁴ No entanto, poderá ter direito a um dia de descanso semanal complementar – cfr. art.º 232, n.º 3 – que normalmente será gozado aos sábados.

¹⁰⁵ “Constitui uma regra que, apesar de não possuir um motivo confessional expresso, radica na tradição cristã ocidental que remonta ao tempo do imperador Constantino (séc. IV). Aliás, as Convenções n.ºs 14 e 106 da OIT e a Carta social Europeia estipulam que o período de descanso semanal deve coincidir, sempre que possível, com o dia reconhecido como tal pela tradição no país ou região. Assim, enquanto o descanso semanal se afigura um mínimo de direito necessário, já a obrigação de ser observado ao domingo é passível de numerosas derrogações (n.ºs 2 e 3 do art.º 232.º).” FERNANDES, FRANCISCO LIBERAL (2012): 286.

¹⁰⁶ Exceto os regimes que mencionamos *supra*: regime da adaptabilidade, banco de horas, isenção de horário de trabalho, horário concentrado.

¹⁰⁷ XAVIER, BERNARDO LOBO (2018): 534 ss.

das inúmeras derrogações que existem no regime da duração e organização do tempo de trabalho, a título de exemplo basta olhar para o enorme elenco previsto no art.º 214.º n.º que comporta várias exceções ao descanso diário.

2.6. Articulação de fontes

Uma vez que existem múltiplas derrogações em matéria de duração e organização do tempo de trabalho, será importante analisar a natureza jurídica das normas que enunciamos, e que se encontram catalogadas no CT. Neste sentido, é igualmente necessário procurar perceber o alcance da proteção que o legislador consagrou ao presente regime, analisando as normas legais e as fontes infra legais.

Referimo-nos ao regime da articulação entre fontes, que define em que circunstâncias e em que casos é que normas legais podem ser afastadas mediante IRCT, ou por contrato de trabalho. Esta matéria encontra-se consagrada no art.º 3.º do CT. O seu n.º 1 prevê que as normas legais possam ser afastadas por IRCT, salvo quando delas resultar o contrário. Neste sentido, será necessária uma leitura do preceito de modo a perceber se o legislador permitiu, ou não, que o mesmo fosse afastado por IRCT. Tudo dependerá da intencionalidade revelada pela leitura da norma que pode ser: norma absolutamente imperativa, relativamente imperativa ou supletiva¹⁰⁸.

O legislador consagrou no art.º 3.º, n.º 3, um elenco de algumas matérias que podem ser revistas por IRCT em sentido mais favorável aos trabalhadores, prevalecendo sobre as normas legais. A este respeito, veja-se o art.º 3.º, n.º 3, alínea g), que refere os limites à duração do PNT diário e semanal, e a alínea h) que alude à duração mínima dos períodos de repouso e do período anual de férias, e ainda a alínea i) que alude à duração máxima do trabalho para os trabalhadores noturnos.

Assim, relativamente a estas matérias, o legislador quis consagrar de forma explícita que tal elenco não pode, em caso algum, ser regulado em sentido menos favorável ao trabalhador, uma vez que estão em causa direitos dos trabalhadores que pela sua importância na medida em que está em causa a tutela da sua segurança e saúde. Como referimos *supra*, os limites da duração dos PNT diários e semanais, e da duração mínima dos períodos de descanso não deverão ser, em caso algum, reduzidos, podendo somente ser aumentados em benefício do trabalhador. E relativamente ao PNT não deverão ser

¹⁰⁸ ROUXINOL, MILENA SILVA, (2006): 164 ss.

aumentados. No entanto, como temos vindo a observar, com a introdução das NTIC o mesmo não se têm vindo a observar.

Relativamente à relação entre as normas que mencionamos anteriormente e um contrato de trabalho, conforme resulta do art.º 3.º n.º 4, prevalece o princípio do tratamento mais favorável, ou seja, um contrato de trabalho pode prever um regime diferente do regime legal e de IRCT¹⁰⁹, desde que seja mais favorável.

Relativamente ao regime de duração e organização de tempo de trabalho, importa ainda referir o art.º 3.º n.º 5, que prevê que sempre que “a norma reguladora de contrato de trabalho determine que a mesma pode ser afastada por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho entende-se que o não pode ser por contrato de trabalho.” Nas palavras de MILENA ROUXINOL “quando certa norma estatuir a sua própria supletividade perante IRCT, deve ter-se como absolutamente imperativa face ao contrato individual, será inválida qualquer cláusula deste último que estipule regime diverso do legal; se, todavia, essa norma se considerar passível de derrogação por acordo entre as partes desde que *in melius*, isto é, relativamente imperativa ante o contrato de trabalho, já, então, a cláusula que a afaste só estrará ferida de invalidade se estabelecer regime menos favorável”¹¹⁰.

No regime a que nos referimos existem alguns preceitos legais que permitem que, mediante IRCT, se estabeleça um regime diferente do legal, no entanto, sem qualquer referência ao contrato de trabalho. A título de exemplo, veja-se o disposto no art.º 213.º relativamente aos intervalos de descanso; este regime prevê a possibilidade de existirem derrogações mediante IRCT, podendo ser fixados períodos de trabalho até seis horas consecutivas; suprimir, prolongar ou reduzir alguns períodos de trabalho. No n.º 2 é expressamente prevista a proibição de as partes, mediante contrato de trabalho, reduzirem ou eliminarem os intervalos de descanso¹¹¹. Veja-se ainda o disposto no art.º 203.º n.º 4, que prevê que os PNT podem ser reduzidos por IRCT, mas sem que do mesmo resulte uma diminuição na retribuição¹¹². Por fim, cabe referir que é mais frequente a redução dos limites máximos dos PNT ocorrer em grandes empresas, fruto de maior e mais desenvolvida atividade sindical em empresas desta dimensão¹¹³, do que em pequenas

¹⁰⁹ Cfr. art. 476.º do CT.

¹¹⁰ ROUXINOL, MILENA SILVA (2013): 164.

¹¹¹ FERNANDES, FRANCISCO LIBERAL (2012): 146 ss.

¹¹² Veja-se ainda o disposto no art.º 217.º n.º 4.

¹¹³ FERNANDES, FRANCISCO LIBERAL (2012): 67.

empresas¹¹⁴.

¹¹⁴ CARVALHO, CATARINA DE OLIVEIRA (2011): 842 ss

3. O direito à desconexão como um direito do trabalhador

3.1. Considerações gerais

Chegados até aqui, percebemos que as consequências que surgem do fenómeno do direito à desconexão são evidentes e de tal forma alarmantes que já são vários os ordenamentos jurídicos que têm apreciado esta questão¹¹⁵ com estudos¹¹⁶, inquéritos, e relatórios.

Veja-se, nomeadamente o relatório elaborado pela OIT que com o *Eurofound*¹¹⁷ realizou uma pesquisa a cerca de 15 países (10 Estados membros da UE, Índia, Argentina, EUA e Japão) sobre o impacto teletrabalho e do trabalho móvel com recurso ao uso de tecnologias de informação e comunicação (TIC) no mundo do trabalho. O estudo concluiu que existe uma tendência para a sobreposição entre o trabalho remunerado e a vida pessoal, assim como também uma predisposição para se trabalhar mais horas, ao estar-se sempre ligado. Há de facto um risco efetivo no uso das novas tecnologias que diminuem a fronteira entre a esfera pessoal e profissional. Resulta do relatório que “A incidência de pessoas que trabalham à distância varia substancialmente, de 2% a 40% dos trabalhadores, dependendo do país, ocupação, setor e frequência com que eles se envolvem nesse tipo de trabalho. Em toda a União Europeia, uma média de cerca de 17% dos trabalhadores trabalham à distância. Na maioria dos países, são mais elevadas as percentagens de trabalhadores que realizam o trabalho à distância ocasionalmente do que numa base regular.”

Segundo OSCAR VARGAS, da *Eurofound*, “É particularmente importante abordar a questão do trabalho suplementar realizado através das tecnologias modernas de comunicação, como exemplo o trabalho adicional feito em casa, que pode ser visto como horas extra não remuneradas. Nesse caso, também é importante garantir que os períodos mínimos de descanso sejam respeitados, a fim de evitar efeitos negativos sobre a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.” E, ainda, o Relatório da Organização para a Cooperação

¹¹⁵ No projeto de Lei n.º 552/XII/2.^a do Bloco de Esquerda: 2, é referido que “Segundo dados da OCDE, em Portugal, o número médio de horas anuais de trabalho por trabalhador em 2015 era de 1868. Na Alemanha, era de 1371 e na Holanda, por exemplo, 1424.”

¹¹⁶ Livro verde sobre as relações laborais (2016): 268 “76,3% dos trabalhadores por conta de outrem em Portugal já se encontram abrangidos por uma modalidade flexível de organização do tempo de trabalho (adaptabilidade, banco de horas, horário concentrado ou isenção de horário).”

¹¹⁷ Relatório da OIT e do *Eurofound* (2017): 1 a 2.

e Desenvolvimento Económico¹¹⁸, do qual resulta que Portugal é o quarto país, dentro da UE, que trabalha mais horas.

Um inquérito realizado em Portugal concluiu que: “mais de metade das pessoas com horário noturno, horário mais longo e trabalho por turnos apresentam percentagens mais elevadas no que diz respeito à existência de problemas de saúde, nos últimos 12 meses, devido a questões profissionais (60,3%, 57,3%, e 53,6%, respetivamente, no que se refere a pelo menos um problema). Por outro lado, é para quem trabalha mais do que 40 horas por semana que é mais frequente ter trabalhado estando doente, considerando que, pela condição de saúde em que se encontrava, deveria estar em casa (19,7%)”¹¹⁹.

Foi ainda realizado um inquérito no qual “se perguntava aos trabalhadores se o respectivo empregador esperava que estivessem contactáveis por telefone ou e-mail durante as férias, a resposta foi afirmativa para 30% dos alemães, 43% dos franceses, 55% dos portugueses, 78% dos indianos e 81% dos chineses”¹²⁰.

Portugal ocupa o 9.º lugar na Europa no *ranking* de país com maior integração das tecnologias nas empresas, fator que tem vindo a aumentar ao longo dos anos, e que demonstra uma rápida adaptação das empresas em Portugal às novas tecnologias¹²¹.

Como mencionamos, vários ordenamentos jurídicos têm apreciado esta questão, existindo estudos e relatórios¹²² acerca das NTIC e das suas consequências. Cumpre agora analisar de que forma é que os vários ordenamentos jurídicos se têm debruçado acerca da regulamentação do direito à desconexão.

3.2. O direito à desconexão em ordenamentos jurídicos vizinhos

França foi pioneira em legislar sobre o fenómeno do direito à desconexão. Foi aprovada recentemente uma legislação que regula esta matéria. Referimo-nos à *Loi* n.º 2016-1088, de 8 de agosto¹²³, mais conhecida pela Lei *El Kohmri*¹²⁴, que entrou em vigor

¹¹⁸ Relatório da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (2018).

¹¹⁹ Inquérito às Condições de Trabalho em Portugal Continental (2017): 19.

¹²⁰ Inquérito realizado pela “*Randstadt/Journal du Net*”, FERNANDES, FRANCISCO LIBERAL (2017): 7.

¹²¹ Livro verde sobre as relações laborais (2016): 183 ss.

¹²² METTLING, BRUNO (2015).

¹²³ LEROUGE, LOÏC, (2017): 1 “*La France tente l’expérience depuis le 1^{er} janvier 2017 de l’exercice d’un «droit à la déconnexion» introduit dans le Code du travail par la loi n.º 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.*”

¹²⁴ Nome da Ministra *Myriam El Kohmri* que a apresentou, e que pertence ao II Governo de *Manuel Valls* sob a presidência de *François Hollande* que, em 2016 aprovou um amplo conjunto de reformas laborais conhecidas como a lei *El Kohmri*.

no dia um de janeiro de 2017¹²⁵ e reconhece aos trabalhadores o direito a ficar *offline*¹²⁶ – *le droit de la déconnexion*. Esta lei veio alterar de forma profunda a organização do tempo de trabalho e a sua adaptação à revolução da indústria 4.0¹²⁷. Foi pretensão e intenção do legislador que se considerasse a implementação de regras que respeitem os períodos de descanso assim como o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal – *qualité de vie au travail* – que tem vindo a ser prejudicado pelo uso, por vezes excessivo, das tecnologias atuais, cada vez mais impeditivas de um qualquer alheamento – mesmo que à distância – por parte do trabalhador, quando não se encontra em exercício efetivo de serviço¹²⁸.

De acordo com esta lei, é aos empregadores e aos sindicatos que cabe a negociação e a determinação das modalidades deste novo direito. A ideia fundamental é a de que em empresas com pelo menos 50 trabalhadores, exista uma negociação – anual – entre os trabalhadores e a empresa acerca da prevenção e implementação de mecanismos de regulação relativos ao uso das “novas” tecnologias. O interesse do legislador e o fim último é o de garantir que haja um cumprimento sério dos períodos de descanso, das férias, e sem que haja intromissão na esfera privada e familiar dos trabalhadores. Como refere LEROUGE LOÏC¹²⁹ *“les technologies de l’information et de la communication (TIC) ont participé à l’augmentation de la productivité tout en intensifiant le travail. Les TIC ont dans le même temps considérablement accéléré le décloisonnement entre la vie professionnelle et la vie personnelle.”*

Recai assim sobre os empregadores a iniciativa de negociações para a elaboração de uma regulamentação do uso de ferramentas digitais¹³⁰, que permitam o distanciamento entre a vida profissional e a vida privada.

A análise, discussão e elaboração destas regras ou normas deverão ser agendadas e incluídas em simultâneo nas negociações anuais obrigatórias, em empresas com pelo

¹²⁵ Aprovada em Assembleia Nacional Francesa a vinte e um de julho de 2016, publicado no jornal oficial a nove de agosto de 2016. O processo de entrada em vigor e da sua implementação ocorrerá de forma gradual, nos dois anos seguintes, uma vez que as alterações desta lei são de tal forma relevantes que se pretende dar algum tempo de adaptação ao setor empresarial destes novos impactos no mundo do trabalho.

¹²⁶ A lei *El Kohmri* faz referência ao direito à desconexão sem conter, no entanto, uma definição. Não existe, pelo menos para já, uma definição legal deste direito em qualquer ordenamento jurídico.

¹²⁷ MAIOR SOUTO, JORGE LUIZ (2003): 1.

¹²⁸ PÁEZ ALEMÁN, FRANCISCO (2017): 21, *“Su régimen...pretende dar una respuesta a los riesgos psicosociales derivados del uso a distancia de los medios digitales, sin embargo conviene precisar antes el contexto y los vectores que han llevado a implementar tal figura en dicho sistema jurídico.”*

¹²⁹ LEROUGE, LOÏC, (2017): 1 *“As tecnologias de informação e comunicação (TIC’s) ajudaram a aumentar a produtividade e, ao mesmo tempo, intensificar o trabalho. Mas ao mesmo tempo aceleraram consideravelmente a descompartmentação do trabalho e da vida pessoal.”*

¹³⁰ DÉMOULAIN, MATTHIEU (2012): 41.

menos 50 trabalhadores¹³¹.

Não obstante, na eventualidade de não existir um acordo com os sindicatos que defina os métodos de implementação do direito à desconexão, cabe ao empregador elaborar, de modo unilateral, depois de consultar a comissão de trabalhadores, ou na sua falta os delegados sindicais, uma carta de boa conduta que estabeleça um procedimento que providencie ações de formação e de sensibilização quanto ao uso de ferramentas digitais, ou uma sugestão de uma regulamentação do direito ao descanso¹³². Não existe, no entanto, uma obrigação de chegar a um acordo, mas sim uma forte e premente sensibilização para que todos os intervenientes no mundo laboral se preocupem e se interessem pela otimização dos recursos, com o maior respeito e consideração de todos os que o integram.

A Lei *El Kohmri* estabelece apenas algumas linhas orientadoras, deixando às partes que integram a relação laboral a negociação e a implementação da garantia deste direito à desconexão. Esta será a única forma de garantir que tal acordo coincida com o modo como a empresa opera e com o interesse das partes. Para tal, poderá ser necessária alguma criatividade das partes na adaptação dos dispositivos e dos meios de comunicação utilizados consoante as necessidades da empresa e, por outro lado, o direito à desconexão¹³³.

Existem algumas formas de materialização do direito à desconexão como será o caso de as empresas simplesmente darem formação aos trabalhadores acerca do uso de ferramentas digitais, aconselhando ao não uso em fins-de-semana e feriados, através de formações que ajudem na sensibilização das novas tecnologias ou, de uma forma mais radical, podem intervir de forma direta no e-mail do escritório desligando os servidores. Tal como sucedeu na Alemanha, a título de exemplo, em 2011¹³⁴, foi implementado na

¹³¹ LEROUGE, LOÏC, (2017): 1.

¹³² É o que resulta da alteração da redação do art.º L2242-8, Parágrafo 7.º que estabelece que “*Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l’entreprise de dispositifs de régulation de l’utilisation des outils numériques, en vue d’assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d’accord, l’employeur élabore une charte, après avis du comité d’entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette charte définit ces modalités de l’exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d’encadrement et de direction, d’actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.*” No fundo estabelece a obrigação de as empresas negociarem com os trabalhadores novas regras internas para as comunicações feitas fora do horário de trabalho. Esta nova redação pretende assegurar uma delimitação entre o período de trabalho e o período de descanso.

¹³³ Note-se que não há uma forma uniforme de proteger o direito à desconexão e existem empresas que, pela sua natureza e atividade podem nem necessitar da implementação de um direito à desconexão, nomeadamente empregos do setor público nos quais não é exigível aos trabalhadores estarem online depois do horário de trabalho.

¹³⁴ Num ano e numa altura que o tema ainda não tinha a relevância que tem hoje.

*Volkswagen*¹³⁵ um sistema informático nos servidores de correio eletrónico que bloqueava aos trabalhadores o envio e acesso aos *e-mails*, quer através dos computadores quer através dos telemóveis, entre as 18h15 e as 07h00 em dias úteis e aos fins de semana¹³⁶. Também a empresa *Michelin* estabeleceu que os seus trabalhadores não poderiam aceder ao e-mail desde as 21h00 às 07h00 horas, e durante todo o período do fim-de-semana¹³⁷.

A iniciativa e o exemplo francês serviram como um alerta e um reconhecimento de que os trabalhadores têm direito ao descanso e que os avanços tecnológicos são mecanismos que facilmente podem ser utilizados abusivamente pelos empregadores.

O direito à desconexão é um direito do trabalhador, o qual não está a ser respeitado¹³⁸. O ordenamento jurídico espanhol pretende regular esta situação, seguindo os mesmos passos que França. Mas, em Espanha ao contrário do exemplo francês, não existe (ainda) nenhuma lei ou trabalhos preparatórios nesta matéria. Contudo, existem alguns precedentes, nomeadamente a decisão do *Tribunal de Justicia* de 17 de julho de 1997, que nas palavras de VÍCTOR RUIZ EZPELETA¹³⁹ considera que é ilegal as empresas forçarem os seus trabalhadores a estarem sempre conectáveis através do seu telemóvel, tal já ultrapassará as faculdades normais e regulares da empresa”. Veja-se também a decisão do *Supremo Tribunal de Justicia* de 21 de novembro de 2015 que considera nulas cláusulas do contrato que prevejam a obrigatoriedade de o trabalhador indicar o seu número de telemóvel pessoal ou o email¹⁴⁰.

Surgem, naturalmente, várias posições relativamente a esta questão, umas no sentido de que a solução assenta na alteração¹⁴¹ do Estatuto dos Trabalhadores¹⁴², outras defendem que esta matéria não carece de regulamentação, ao invés, pressupõe uma

¹³⁵ O exemplo da Volkswagen é importantíssimo, uma vez que foi a empresa pioneira nesta matéria.

¹³⁶ A este respeito veja-se PÁEZ ALEMÁN, FRANCISCO (2017): 23 e SANTOS, JOÃO DIOGO DA CRUZ E RAFAEL PEREIRA (2017): 100.

¹³⁷ Cfr. Notícia do Público (2017).

¹³⁸ A título de exemplo, a AXA uma filial em Espanha da multinacional francesa (AXA do setor dos seguros), foi a primeira empresa em Espanha a reconhecer aos seus trabalhadores o direito à desconexão fora do horário de trabalho, este acordo coletivo de trabalho entrará em vigor em 2020, o que demonstra que em Espanha já existe alguma abertura e implementação deste regime.

¹³⁹ RUIZ EZPELETA, VÍCTOR (2017): 1 “*determina que es ilegal el hecho de que la empresa obligue a sus trabajadores a tener conectado el teléfono móvil para poder ser localizado, pues con ello se sobrepasan las facultades normales y regulares de la empresa en los términos del artículo 20 del estatuto de los trabajadores.*”

¹⁴⁰ PÁEZ ALEMÁN, FRANCISCO (2017): 15, “*En nuestro país, algunas resoluciones han decretado la nulidad de la cláusula de un contrato/tipo que proporciona a la empresa el número de teléfono del trabajador o la cuenta de correo electrónico (...) consideren que tal cláusula es nula por atentar contra un derecho fundamental, y que debe excluirse de los contratos de trabajo.*”

¹⁴¹ Mais especificamente os artigos 4; 34 e 38.

¹⁴² Cfr. RODRÍGUEZ, MARÍA LUZ FERNÁNDEZ (2017): 293.

articulação por parte do empregador na sua empresa¹⁴³.

3.3. O programa legislativo português

Como vimos, tem sido feito um esforço significativo na criação e produção de regulamentação e legislação que proteja os trabalhadores, reconhecendo o direito à desconexão.

Cumpra agora analisarmos se e de que forma é que o ordenamento jurídico português se tem vindo a alterar e a adaptar a este recente fenómeno de “estar sempre ligado.” No fundo, analisar se houve algum esforço ou diligências feitas no sentido de criação e implementação de uma intervenção legislativa.

O primeiro projeto de lei foi apresentado a 9 de junho de 2017, Projeto de Lei n.º 552/XII/2.^a do Bloco de Esquerda, que consagra o dever de desconexão profissional e reforça a fiscalização dos horários de trabalho, e altera o conteúdo dos artigos 199.º e 216.º do CT. Segundo este projeto de lei, o art.º 199.º do CT que atualmente dispõe apenas de um número “Entende-se por período de descanso o que não seja tempo de trabalho.”, passaria a ter a seguinte redação: “2 – O período de descanso deve corresponder a um tempo de desconexão profissional. 3 – As formas de garantir o tempo de desconexão profissional, designadamente através da não utilização das tecnologias de informação e comunicação durante o período de descanso do trabalhador, podem ser estabelecidas mediante instrumento de regulamentação coletiva de trabalho. 4 – A violação do disposto no n.º 2 pode constituir assédio, nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 29.º deste código.”

Relativamente ao art.º 216.º, os seus n.ºs 1, 2 e 4 manter-se-iam inalterados e passaria a ter a seguinte redação: “3 – Na mesma data, o empregador deve apresentar cópia do mapa de horário de trabalho ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, nomeadamente através de correio eletrónico, com antecedência mínima de quarenta e oito horas relativamente à sua entrada em vigor. 5 – Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 3.”

O primeiro projeto de lei a ser apresentado na Assembleia da República é um marco importante, pois foi o primeiro de outros quatro projetos que ao todo vieram a surgir, o que significa que os partidos políticos portugueses estão atualmente preocupados

¹⁴³ NESTE SENTIDO SÁNCHEZ ROCHA, FERNANDO (2017): 271, IZQUIERDO AGUILERA, RAQUEL E ROSÁRIO RONCERO CRISTÓBAL (2017): 340.

com a questão aqui em análise. Este projeto de lei não consagra especificamente um direito à desconexão, mas antes pressupõe que o mesmo já existe e que se trata de uma obrigação por parte da entidade empregadora, e daí justificar-se uma melhor concretização legislativa, com apoio, num art.º do CT já existente: “O período de descanso deve corresponder a um tempo de desconexão profissional”, o qual estipula que os meios para garantir e concretizar essa desconexão serão através da não utilização de tecnologias de informação e de comunicação fora do horário de trabalho e que qualquer comunicação feita com o trabalhador fora do horário de trabalho consubstancia uma forma de assédio, se verificados e preenchidos os pressupostos legais para o efeito.

Em 13 de outubro de 2017 foi apresentado o Projeto de Lei n.º 640/XII/3.^a, elaborado pelo partido Pessoas, Animais e Natureza¹⁴⁴, que veio também sugerir alterações ao CT, consagrando o direito do trabalhador à desconexão profissional. Este partido, na sua exposição de motivos, realça que em Portugal já existe alguma proteção normativa a nível da Constituição da República Portuguesa e do CT, como já foi analisado *supra*. Todavia, ainda que o espírito do leque restrito de normas seja positivo, na medida em que é previsto o direito ao descanso diário e um regime de tempo de trabalho, a verdade é que não existe, até hoje, nenhuma norma que expressamente preveja e regule a proibição por parte do empregador de contactar o trabalhador fora das horas de trabalho.

Assim, o projeto de lei tem como objetivo último delimitar de forma clara “o que se entende por períodos de descanso do trabalhador, estabelecendo expressamente que este tem o direito a fruir dos períodos de descanso de que dispõe sem que seja perturbado nesse gozo, designadamente e sem dependência do meio que lhe subjaz, a tomar conhecimento e/ou responder a estímulos de natureza profissional que sejam promovidos ou proporcionados pela entidade empregadora”¹⁴⁵.

O projeto-lei apresentado sugere igualmente a alteração do art.º 199.º do CT que passaria a dispor da seguinte redação: “2 – O período de descanso destina-se a permitir ao trabalhador a sua recuperação física e psíquica, a satisfação das necessidades e interesses pessoais e familiares bem como ao desenvolvimento de actividades de cariz social, cultural e lúdico. 3 – É garantido ao trabalhador o direito a fruir dos períodos de descanso de que dispõe sem que seja perturbado nesse gozo, designadamente e sem dependência do meio que lhe subjaz, a tomar conhecimento e/ou responder a estímulos de natureza profissional que sejam promovidos ou proporcionados pela entidade

¹⁴⁴ Doravante designada por PAN.

¹⁴⁵ Cfr. Projeto de Lei 640/XIII/3.^a.

empregadora. 4 – Constituiu contra-ordenação grave a violação no disposto no n.º 3.”

Ainda nesta proposta de lei surge o aditamento ao CT de um novo art.º n.º 214.º – A, cuja epígrafe seria “Períodos de descanso e desconexão profissional”, com os seguintes números: “1 – Sem prejuízo da existência de razões de força maior, as quais podem ser estabelecidas mediante instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, é atribuído ao trabalhador, durante os períodos de descanso, o direito à desconexão. 2 – Entende-se por direito de desconexão profissional o direito do trabalhador obstar, não atender ou fazer cessar, o fluxo comunicacional de carácter profissional que com este seja estabelecido pela entidade empregadora, pelos seus trabalhadores ou por terceiros, durante os períodos de descanso, designadamente através de meios informáticos ou eletrónicos. 3 – Não carece de comunicação prévia o exercício do direito de desconexão profissional por parte do trabalhador. 4 – O exercício do direito de desconexão profissional não obsta ao cumprimento pelo trabalhador dos deveres que, pela sua natureza, não dependem da efectiva prestação de trabalho. 5 – É expressamente vedado à entidade empregadora obstar, dificultar ou sancionar, de modo directo ou indirecto, o exercício pelo trabalhador do direito à desconexão profissional. 6 – Constitui contra-ordenação grave a violação, pelo empregador, do direito à desconexão profissional.”

Este projeto de lei salvaguarda o direito de desconexão ao trabalhador, salvo em caso de força maior. Acresce que, com a inclusão deste último e novo art.º, passaria a estar regulado de forma expressa no CT o conceito e a definição da “desconexão profissional”, definição essa que é juridicamente relevante e inovadora, uma vez que nem na Lei *El Kohmri*, lei pioneira na regulação deste problema, está estabelecida uma definição do direito à desconexão. Assim, qualifica como contraordenação grave a violação por parte do empregador do período de descanso do trabalhador, ficando o empregador limitado a sancionar, dificultar ou obstar ao trabalhador o seu direito à desconexão profissional.

Surge igualmente, a 13 de outubro de 2017, o Projeto de Lei n.º 644/XII do Partido Socialista, e o Projeto de Lei do Partido dos Verdes. Na perspetiva dos deputados do partido socialista é essencial que haja uma organização do tempo de trabalho e uma conciliação com os períodos da vida pessoal/familiar dos trabalhadores. Só assim é que haverá acesso a um trabalho digno. Este partido está igualmente consciente das normas jurídicas que atualmente estão em vigor e que regulam esta matéria – artigos 199.º e 203.º do CT – e das desvantagens que têm surgido com a indústria 4.0 e a era digital em que se vive.

O partido socialista consagra um regime muito parecido com o exemplo francês da Lei *El Kohmri*, na medida em que pretende estabelecer a possibilidade de regular a utilização das ferramentas digitais através de IRCT em empresas com cinquenta ou mais trabalhadores, e que “na falta de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho sobre a matéria, o empregador promove junto da comissão de trabalhadores, da comissão intersindical ou das comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores, a celebração de um acordo que regule a matéria ou, na falta de acordo, adote regulamento sobre utilização de ferramentas digitais no âmbito da relação laboral”¹⁴⁶. De todos os projetos de lei até ao momento apresentados, o do partido socialista será talvez o que mais absorveu e aderiu aos princípios e às linhas orientadoras estabelecidas na legislação vizinha francesa. Acreditando que a única maneira de garantir o trabalho digno e a conciliação entre a esfera privada e pública, será através de um acordo no qual seja definido e regulamentada a utilização de ferramentas digitais.

Na prática, e ao contrário dos outros projetos de lei que alteraram o art.º 199.º, o presente projeto de lei sugere a consagração de um novo art.º 199.º- A, com a epígrafe “Utilização de Ferramenta digital no âmbito da relação laboral”, no qual é consagrado o seguinte regime: “1 - A utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral não pode impedir o direito ao descanso do trabalhador, salvo com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, estabelecidas nos termos dos números seguintes. 2 – Por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho pode ser regulado a utilização de ferramenta digital durante o período de descanso, férias e dias feriados. 3 - Na falta de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que disponha sobre as matérias previstas no número anterior, o empregador deve promover junto da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, das comissões intersindicais ou das comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores ou diretamente com os trabalhadores, a celebração de um acordo que regule as matérias ali previstas. 4 – Na falta de acordo, o empregador define por regulamento as situações que devem constituir exigências imperiosas de funcionamento. 5 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.”

Este projeto de lei apesar de revelar de alguma maneira similitudes ou pareências com o regime francês, fragiliza o direito ao descanso, ao permitir que seja regulada a utilização de ferramentas digitais durante o período de descanso incluindo fins-de-semana

¹⁴⁶ Cfr. Projeto de Lei 644/XII.

e feriados, admitindo assim uma invasão neste período, deixando o poder de decisão do lado da entidade empregadora relativamente à organização do tempo de trabalho.

Por último, o Projeto de Lei 643/XIII/3^a do Partido dos Verdes, na exposição dos seus motivos refere que: “O mundo laboral continua cada vez mais, a confrontar-se com a desregulação, a flexibilidade e os excessos, devido em parte ao falso argumento de que os problemas de competitividade das empresas têm origem nos salários ou na duração do tempo de trabalho, esquecendo que tais problemas derivam, entre outros fatores, da deficiente organização e gestão das mesmas. A pressão exercida por parte de algumas entidades patronais de continuarem a reduzir direitos dos trabalhadores como por exemplo as alterações aos horários de trabalho e ao descanso semanal é muito grande”¹⁴⁷.

Para este partido, os “ritmos de aceleração em que vive a sociedade atual refletem-se no mercado de trabalho e na relação trabalhador/entidade patronal, perdendo-se as fronteiras entre espaço e tempo, dedicadas a cada tarefa, desde o trabalho, à família e ao descanso ou lazer. Por isso, importa assegurar, numa sociedade digital e tecnológica, que os direitos dos trabalhadores são efetivamente salvaguardados”¹⁴⁸. O principal direito a proteger e a defender neste projeto de lei é o direito ao descanso e é por isso que este partido qualifica como contraordenação muito grave a violação do período de descanso do trabalhador, que acrescenta num n.º 2 do art.º 199.º do CT.

Ainda que nenhum dos projetos tenha sido aprovado em Assembleia de República, todos eles demonstram que o problema é atual e, como vimos, que há iniciativa e desejo de uma intervenção legislativa em Portugal¹⁴⁹.

3.4. Da necessidade de regulação do direito à desconexão no ordenamento jurídico português

A questão que agora se coloca é a de saber se uma intervenção do legislador português que viesse reconhecer expressamente este novo direito¹⁵⁰ é necessária ou se, olhando para o nosso ordenamento jurídico, o mesmo já tutela de forma suficiente.

¹⁴⁷ Cfr. Projeto de Lei 643/XIII/3^a.

¹⁴⁸ Cfr. Projeto de Lei 643/XIII/3^a.

¹⁴⁹ Recordem-se a este respeito de algumas palavras de FERNANDO SABINO “De tudo ficaram três coisas: a certeza de que estava sempre começando, a certeza de que era preciso continuar e a certeza de que seria interrompido antes de terminar. Fazer da interrupção um caminho novo, fazer da queda, um passo de dança, do medo, uma escada, do sonho, uma ponte, da procura um encontro”, in *O Encontro Marcado*, Editora Record, 79^a edição, 2005: 296.

¹⁵⁰ Um direito à desconexão que reforce a posição do trabalhador no combate à excessiva intromissão do empregador na sua esfera privada.

Chegados até aqui é necessário fazer um balanço das linhas orientadoras que deram origem a estes projetos de lei e de que forma é que se relacionam com a lei *El Kohmri*. Tratando-se de uma matéria recente que afeta os trabalhadores, é natural que o ordenamento jurídico português queira encontrar e criar uma maneira de enquadrar este fenómeno a nível legal. Assim como também proceder ao desenvolvimento, reafirmação e tutela dos princípios em causa.

Como vimos *supra*, foram elaborados quatro projetos de lei por diferentes partidos portugueses, que surgiram poucos meses depois da Lei *El Kohmri*, todos eles distintos, mas com o mesmo objetivo, consagrar o direito ao descanso e assegurar de alguma maneira o direito à desconexão. Todos os projetos de lei têm em comum a alteração ao art.º 199.º do CT, que regula o período de descanso; parece, portanto, que é este o ponto de partida. De resto, regulam o regime “do direito à desconexão”, alguns alterando preceitos que já existem, outros criando novos artigos.

No entanto, o projeto de lei que se inspirou e seguiu o exemplo francês foi o projeto de lei elaborado pelo partido socialista. Ainda assim, não é o que mais protege os trabalhadores. Os únicos projetos de lei que vêm regular e consagrar o direito à desconexão são o do PAN e do partido dos verdes. Segundo estes projetos, o direito à desconexão passaria a estar regulado no CT e a não observância do mesmo consubstancia uma contraordenação grave, ou muito grave.

JOÃO LEAL AMADO, no mesmo sentido que os partidos consideram que o art.º 199.º do CT carece de uma nova versão. Mas, na sua perspetiva a nova redação seria: “2 – O período de desconexão deve corresponder a um tempo de desconexão profissional. 3 – As formas de garantir o tempo de desconexão profissional, designadamente através da não utilização das tecnologias de informação e comunicação durante o período de descanso do trabalhador, podem ser estabelecidas mediante instrumento de regulamentação coletiva de trabalho. 4 – A violação do disposto no n.º 2 pode consistir em assédio, nos termos e para os efeitos do art.º 29.º deste Código.” O autor vai mais longe ao considerar a violação do direito à desconexão como uma forma de assédio, e talvez tenha ido longe de mais nesta parte¹⁵¹.

Temos, pelo exposto, que considerar as alternativas e balançar o que será melhor para os trabalhadores. Resulta atualmente do art.º 199.º do CT que tudo o que não seja tempo de trabalho é considerado período de descanso. A ideia aqui subjacente é a de que

¹⁵¹ JOÃO LEAL (2017): 123.

haja um distânciamento entre a esfera profissional¹⁵² e o que é tempo familiar e privado, período no qual o trabalhador deverá descansar e repor as suas energias; como refere JÚLIO GOMES, “o ser humano não existe apenas para o trabalho, mas sim o trabalho para o ser humano”¹⁵³, ou seja, parece que o direito ao descanso já está consagrado no nosso ordenamento jurídico. Será assim então conveniente a consagração de um novo direito à desconexão?

Neste sentido, LEAL AMADO¹⁵⁴ demonstra alguma hesitação em concordar com a criação e regulamentação de um “novo” direito que viesse reconhecer o direito à desconexão, pois considera que o mesmo deveria ser um efeito natural do período de descanso que se encontra regulado no CT. Para o autor¹⁵⁵, “Sobre a empresa é que recairá, portanto, um “dever de não conexão profissional” fora da jornada de trabalho, fora das balizas representadas pelo horário de trabalho – por isso mesmo que, em princípio, o período de descanso, para o ser verdadeiramente, deve corresponder a um tempo de desconexão profissional. Em certo sentido, o tempo de desconexão profissional surge, pois, como uma versão virtual do período de descanso, típica do mundo digital em que vivemos, como o direito à vida privada do século XXI.”

Perante esta visão, *supra*, não fará sentido estabelecer um novo direito e proceder a uma alteração ao CT. Neste caso, seria suficiente implementar e disciplinar um dever de não conexão por parte da entidade empregadora. Ficando a cargo dos empregadores estabelecerem as regras que delimitassem e os proibissem de contactar os trabalhadores para além do horário de trabalho, mediante IRCT. Proteger-se-ia assim o espaço dos trabalhadores. Desta forma, conseguir-se-ia tutelar e regulamentar de forma mais completa o direito à desconexão dos trabalhadores, limitando o tempo de trabalho, salvaguardando os seus períodos de descanso, a saúde do trabalhador de forma a ajudar o trabalhador na melhoria da qualidade e da dignidade do seu trabalho.

Sou do entendimento que o que temos atualmente é mais um problema cultural do que falta de regulamentação de direitos que tutelem os trabalhadores. A indústria 4.0, como analisamos *supra* é em grande medida uma alteração que se verifica a nível mundial, as pessoas comunicam de forma diferente e as empresas adaptaram-se e

¹⁵² FERNANDES, FRANCISCO LIBERAL (2018), em anotação ao art.º 219.º do CT, a este respeito refere que “o trabalhador não se encontra numa situação de permanente disponibilidade para o trabalho e que o empregador só pode interferir com o gozo do tempo de descanso do trabalhador nos casos previstos na lei.”

¹⁵³ GOMES, JÚLIO (2007): 653.

¹⁵⁴ AMADO, JOÃO LEAL (2017): 122.

¹⁵⁵ JOÃO LEAL (2017): 123.

usufruíram das vantagens que as NTIC oferecem. Estamos-nos a tornar numa sociedade que está sempre *online*, tal faz com que os empregadores possam também presumir que, caso seja necessário, o trabalhador se encontrará sempre disponível para a empresa.

Neste sentido, considero que dificilmente se altera esta “cultura” e que, em relação ao nosso ordenamento jurídico, a regulação de um novo direito à desconexão levaria muito tempo e talvez não resolvesse a questão. No entanto, os direitos que podem ser afetados por este novo fenómeno são direitos que não podem simplesmente ser desconsiderados, ainda mais quando o próprio regime já comporta derrogações suficientes. Considero, assim, que talvez fosse mais eficaz, por agora, estabelecer a obrigação de as empresas regularem e estipularem regras por IRCT, de modo a evitar que não exista um direito à desconexão por parte dos trabalhadores.

Conclusão

Da análise da presente dissertação resulta claro que o fenómeno da indústria 4.0, aliado ao forte crescimento e implementação das novas tecnologias da informação conduziram a diversas alterações no setor empresarial e na esfera do trabalhador.

Impondo novos desafios às partes da relação laboral, estes desafios verificam-se entre nós, assim como também em ordenamentos jurídicos vizinhos, verificando-se a uma escala mundial. Vivemos numa sociedade hiperconectada e onde as novas tecnologias fazem parte integrante do dia-a-dia de cada um, invadindo igualmente os espaços empresariais. Como todas as revoluções indústrias, a indústria 4.0 comporta vantagens e desvantagens. Tentamos ao longo desta dissertação refletir, em especial, os impactos que já se verificam e os que ainda podem ocorrer quer na esfera dos trabalhadores, quer no setor empresarial.

Ao vivermos numa sociedade que raramente fica *offline*, a atividade laboral torna-se passível de ser prestada *any time, anywhere*. Comporta, assim, inúmeras consequências para os trabalhadores, quanto à delimitação de um período normal de trabalho; ao direito à saúde e segurança no trabalho; a um limite máximo de duração média do trabalho semanal; ao direito ao repouso; e ao direito à conciliação entre a vida profissional e familiar.

Verificámos que a regulação da matéria de organização de tempo de trabalho sempre mereceu um lugar quer a nível internacional quer a nível europeu, por estarem em causa direitos relevantes dos trabalhadores. Os direitos afetados pelo direito à desconexão encontram-se elencados quer na nossa Constituição, assim como no CT, nestes se identificando assim os meios legais atualmente em vigor e à disposição dos trabalhadores portugueses.

O exemplo francês, país pioneiro na regulação de algumas limitações ao direito à desconexão, serviu como confirmação do impacto das novas tecnologias e da relevância da questão. E teve como efeito positivo que a questão fosse levantada em diversos ordenamentos jurídicos vizinhos, como se viu em Espanha e em Portugal. Apesar de a lei francesa estar longe de ser uma versão final e perfeita, demonstra, contudo, um esforço e preocupação em regular a questão, sendo que a solução passa pela negociação entre as empresas e os sindicatos.

No ordenamento jurídico português foi feito igualmente um esforço por parte dos

vários partidos políticos, mas sem “frutos”, nem consequências. Verificamos que em Portugal existem vários preceitos que regulam a matéria em causa, alguns com abertura e amplitude para permitirem regulação mediante IRCT, mas em grande medida também se verificam inúmeras derrogações a este regime, deixando o trabalhador numa posição mais fragilizada.

Certo é que no nosso Código de Trabalho não está explicitamente inscrito um direito à desconexão.

E só conseguimos aplicá-lo com base nos limites de tempo ao serviço da entidade patronal, dos períodos de prestação de trabalho, dos horários de trabalho e dos tempos mínimos de descanso estabelecidos.

Daí que se possa colocar a seguinte questão: se consagrássemos em Portugal um direito à desconexão, não estaríamos a assumir verdadeiramente que existe um direito à conexão?

Sou de entendimento que o legislador quis estabelecer fronteiras entre o que é período normal de trabalho e o que são períodos de descanso. Entende-se que alguns dos direitos que podem vir a ser afetados estão constitucionalmente previstos e regulados, mas também deixou espaço para que os empregadores tenham mecanismos que derroguem estes princípios em casos de maior necessidade.

Perante todo este cenário, e a novidade deste agora muito discutido direito à desconexão, haverá que ir com o tempo analisando as situações e implicações, ao invés de o incluir desde já no nosso CT, o que, a acontecer, resultaria, com muita segurança, em consequentes incidentes de alterações contínuas, até que se obtivesse uma explanação e inclusão linear e clara. De modo a assegurar os direitos dos trabalhadores talvez fosse mais sensato, por agora, estipular uma obrigação de regulamentação por via de IRCT's, relativamente aos limites e regras a consagrar em relação ao direito à desconexão.

BIBLIOGRAFIA

I. MONOGRAFIAS E PUBLICAÇÕES PERIÓDICAS

ABRANTES, JOSÉ JOÃO (2002), “O direito laboral face aos novos modelos de prestação do trabalho”, in *IV Congresso nacional de direito do trabalho*, coordenação António Moreira, Almedina, Coimbra, pp. 83 a 94.

AMADO, JOÃO LEAL (2014), *Contrato de trabalho, à luz do novo código do trabalho*, 4ª Edição, Coimbra editora, Coimbra,

AMADO, JOÃO LEAL (2017), “Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o Direito à Desconexão Profissional”, in *Trabalho sem fronteiras? O papel da Regulação*, Coordenação Manuel M. Roxo, Almedina, Coimbra, pp. 113 a 128.

BAPTISTA, ALBINO MENDES (2003), “Tempos de trabalho e de não trabalho”, in *V Congresso nacional de direito do trabalho*, coordenador António Moreira, Almedina, Coimbra, pp. 177 a 191.

BARROS, CARLA (2017), “Fatores psicossociais de risco no trabalho de hoje”, in *Trabalho sem fronteiras? O papel da Regulação*, Coordenação Manuel M. Roxo, Almedina, Coimbra, pp. 141 a 159.

BOTELHO, CATARINA SANTOS (2015), *Os direitos sociais em tempos de crise: ou revistar as normas programáticas*, Almedina, Coimbra.

CANOTILHO, JOSÉ JOAQUIM GOMES, E VITAL MOREIRA (2014), *CRP – Constituição da República Portuguesa anotada artigos 1º a 107º*, Coimbra Editora, Coimbra.

CARVALHO, CATARINA DE OLIVEIRA (2006), “A regulamentação nacional do tempo de trabalho e o direito comunitário: omissões e incompatibilidades”, *Questões Laborais*, n.º 26, p. 33 a 59.

CARVALHO, CATARINA DE OLIVEIRA (2011), “A desarticulação do regime legal do tempo de trabalho”, in *Direito do trabalho + crise = crise do direito do trabalho? Actas do congresso de direito do trabalho*, coordenadores Catarina de Oliveira Carvalho e Júlio Gomes, 1ª Edição, Coimbra Editora, Coimbra, pp. 359 a 406.

CARVALHO, CATARINA DE OLIVEIRA (2011), *Da dimensão da empresa no direito do trabalho, consequências práticas da dimensão da empresa na configuração das relações laborais individuais e colectivas*, Coimbra Editora, Coimbra.

CARVALHO, CATARINA DE OLIVEIRA (2017), “Reflexões sobre o conceito de tempo de trabalho no direito europeu e respetiva articulação com o direito nacional”, in *Estudos de Direito do Trabalho em homenagem ao Professor António Monteiro Fernandes*, parte I, coordenação Bernardo da Gama Lobo Xavier, Maria do Rosário Palma Ramalho, José João Abrantes, João Leal Amado, David Falcão e Sérgio Tenreiro Tomás, NovaCausa, Edições Jurídicas, pp. 279 a 313.

COSTA, ANA CRISTINA RIBEIRO (2013), “Alterações ao regime jurídico da segurança e saúde no trabalho – algumas notas”, *Questões Laborais*, n.º 43, pp. 345 a 358.

DÉMOULAIN, MATTHIEU (2012), *Nouvelles Technologies et droit des relations de travail, Essai sur une évolution des relations de travail*, Éditions Panthéon-Assas, Paris.

FERNANDES, FRANCISCO LIBERAL (2006), “Sobre o conceito de tempo de trabalho no Código de Trabalho”, *Questões laborais*, n.º 27, pp. 135 a 137.

FERNANDES, FRANCISCO LIBERAL (2012), *O tempo de trabalho, comentário aos artigos 197.º a 236.º do Código do Trabalho [revisão pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho]*, 1ª Edição, Coimbra Editora, Coimbra.

FERNANDES, FRANCISCO LIBERAL (2017), “Organização do trabalho e tecnologias de informação e comunicação”, *Questões laborais*, n.º 50, pp. 7 a 17.

FERNANDES, FRANCISCO LIBERAL (2018), “Tempo de trabalho e tempo de descanso”, in

Tempo de trabalho e tempos de não trabalho, o regime nacional do tempo de trabalho à luz do direito europeu e internacional, Associação Portuguesa de Direito do Trabalho, Alameda da Universidade, Lisboa, pp. 11 a 23.

FERNANDES, SOPHIE PEREZ (2013), “Artigo 7.º Respeito pela vida privada e familiar”, in *Carta dos direitos fundamentais da União Europeia, comentada*, Alessandra Silveira e Mariana Canotilho (coordenadoras) Almedina, Coimbra, pp. 103 a 119.

FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, MARÍA LUZ (2017), “Clásicos y nuevos desafíos del trabajo em la economia 4.0”, in *El futuro del trabajo que queremos*, Conferencia nacional tripartita, Palacio de Zurbano, 28 de marzo de 2017, volumen II, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones Agustín de Bethencourt, Madrid, pp. 277 a 295.

GOMES, JÚLIO MANUEL VIEIRA (2007), *Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra.

IZQUIERDO AGUILERA, RAQUEL E ROSÁRIO RONCERO CRISTÓBAL (2017), “Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo: el derecho a la desconexión tecnológica”, *El futuro del trabajo que queremos*, Conferencia nacional tripartita, Palacio de Zurbano, 28 de marzo de 2017, volumen II, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones Agustín de Bethencourt, Madrid, pp. 333 a 341.

JOVER RAMÍREZ, CARMEN (2018), “El fenómeno de la “gig economy” y su incidència em el derecho del trabajo: aplicabilidade del ordenamento jurídico laboral británico y español”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 209, pp. 101 a 128.

LEITÃO, LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES (2016), *Direito do Trabalho*, 5ª Edição, Almedina, Coimbra.

LEITE, JORGE (1976), “Direito do trabalho”, notas sumárias, *Centro de investigação jurídico económica, FDUP*, acedido em 29 de setembro, disponível em:

https://sigarra.up.pt/fdup/pt/web_gessi_docs.download_file?p_name=F937041869/licoes_jleite.pdf

LEROUGE, LOÏC (2017), “*Le droit à la déconnexion ”à la française*”, Actualités, réseau cielo, notícias cielo n.º 1, acessado em 23 de setembro de 2018, disponível em:

<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01508793/document>

Livro verde sobre as relações laborais (2016), Edições Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, acessado em 23 de setembro de 2018, disponível em:

http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/LIVRO_VERDE_2016.pdf

MAIOR SOUTO, JORGE LUIZ (2003), “*Do Direito à Desconexão*”, tese publicada na faculdade de direito, universidade de São Paulo, acessado em 23 de setembro de 2018, disponível em:

https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_a_desconexao_do_trabalho..pdf

MARTÍN, CAROLINA SAN MAZZUCCONI (2017), “Generalización tecnológica: efectos sobre las condiciones de trabajo y empleo”, in *El futuro del trabajo que queremos*, Conferencia nacional tripartita, Palacio de Zurbano, 28 de marzo de 2017, volumen II, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones Agustín de Bethencourt, Madrid, pp. 299 a 309.

MARTINEZ, PEDRO ROMANO (2017), *Direito do Trabalho*, 8ª Edição, Almedina, Coimbra.

MARTINEZ, PEDRO ROMANO, LUIS MIGUEL MONTEIRO, JOANA VASCONCELOS, PEDRO MADEIRA DE BRITO, GUILHERME DRAY, LUIS GONÇALVES DA SILVA (2017), *Código do Trabalho Anotado*, 11ª Edição, Almedina, Coimbra.

MARTINS, JOÃO ZENHA (2017), “Tempo de trabalho e tempo de repouso: qualificação e delimitação de conceitos”, *Revista do Centro de Estudos Judiciários*, 2017 – II, pp. 209 a 247.

MIRANDA, JORGE (2017), *Direitos Fundamentais*, 2ª Edição, Almedina, Coimbra.

MOREIRA, MARIA MARGARIDA GOÍS (2013), “O princípio da conciliação da vida

profissional com a vida familiar”, *Questões Laborais*, n.º 41, pp. 131 a 172.

MOREIRA, TERESA COELHO (2010), “*A Privacidade dos Trabalhadores e as Novas Tecnologias de Informação e Comunicação: contributo para um estudo dos limites do poder de controlo eletrónico do empregador*”, Teses de doutoramento, Almedina, Coimbra.

MOREIRA, TERESA COELHO (2012), “A admissibilidade probatória dos ilícitos disciplinares de trabalhadores detetados através de sistemas de videovigilância – Comentário ao acórdão de Tribunal da Relação de Lisboa de Novembro de 2011”, *Questões laborais*, n.º 40, pp. 253 a 263.

MOREIRA, TERESA COELHO (2016), “Direitos de Personalidade”, in *Estudos de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, pp.65 a 84.

MOREIRA, TERESA COELHO (2016), “Novas Tecnologias: um Admirável Mundo Novo do Trabalho?”, in *Estudos de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, pp.191 a 223.

MOREIRA, TERESA COELHO (2016), “O direito à desconexão dos trabalhadores”, *Questões laborais*, n.º 49, pp. 7 a 28.

MORGADO, PEDRO (2017), “Impacto do Trabalho na Saúde Mental – uma perspetiva do século XXI”, in *Trabalho sem fronteiras? O papel da Regulação*, Coordenação Manuel M. Roxo, Almedina, Coimbra, pp.129 a 140.

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

NAVARRETE MOLINA, CRISTÓBAL (2017), “Derecho y trabajo em la era digital: ¿«revolución industrial 4.0» O «economía sumergida 3.0»?”, in *El futuro del trabajo que queremos*, Conferencia nacional tripartita, Palacio de Zurbano, 28 de marzo de 2017, volumen II, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones Agustín de Bethencourt, Madrid, pp. 405 a 423.

NOVAIS, JORGE REIS (2010), *Direitos Sociais, teoria jurídica dos direitos sociais enquanto direitos fundamentais*, 1ª Edição, Coimbra Editora, Coimbra.

PÁEZ ALEMÁN, FRANCISCO (2017), “El derecho de desconexión digital, una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la «Loi Travail N.º 2016-1088»”, *Trabajo y Derecho*, número 30, pp. 12 a 33, accedido em 23 de setembro de 2018, disponível em: http://portal.ugt.org/actualidad/2017/NEG_COL_NUM_31/D7.pdf

RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA (2013), “Artigo 31.º condições de trabalho justas e equitativas”, in *Carta dos direitos fundamentais da União Europeia, comentada*, Alessandra Silveira e Mariana Canotilho (coordenadoras) Almedina, Coimbra, pp. 375 a 383.

RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA (2016), *Tratado de Direito do Trabalho, II, Situações Laborais Individuais*, 6ª Edição, Almedina, Coimbra.

RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA (2018), “Tempo de trabalho e conciliação entre a vida profissional e a vida familiar – algumas notas”, in *Tempo de trabalho e tempos de não trabalho, o regime nacional do tempo de trabalho à luz do direito europeu e internacional*, Associação Portuguesa de Direito do Trabalho, Alameda da Universidade, Lisboa, pp. 101 a 117.

REDINHA, MARIA REGINA (2002), “Utilização de Novas Tecnologias no Local de Trabalho – Algumas Questões”, in *IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Coordenador António Moreira, Almedina, Coimbra, pp. 115 a 118.

RODRÍGUEZ, MARÍA LUZ FERNÁNDEZ (2017) “Clásicos y nuevos desafíos del trabajo em la economía 4.0”, in *El futuro del trabajo que queremos*, Conferencia nacional tripartita, Palacio de Zurbano, 28 de marzo de 2017, volumen II, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones Agustín de Bethencourt, Madrid, pp. 277 a 295.

ROMAGNOLI, UMBERTO (2018), “De La Ciudadanía Industrial a la Industriosa”, *Revista de*

Derecho Social, n.º 81 pp. 21 a 38.

ROUXINOL, MILENA SILVA, (2006) “O princípio do tratamento mais favorável nas relações entre a lei e a convenção coletiva de trabalho”, *Questões laborais*, n.º 28, pp. 159 a 190.

ROUXINOL, MILENA SILVA, (2013) “A imperatividade (que tipo de imperatividade?) das normas legais laborais face ao contrato individual de trabalho – considerações em torno do n.º 5 do art.º 3.º do CT”, *Vinte anos de questões laborais*, Associação de Estudos Laborais, Coimbra Editora, Coimbra, pp. 159 a 185.

RUIZ EZPELETA, VÍCTOR (2017), “*Derecho a la desconexión laboral*”, EAE business school professor, acedido em 23 de setembro de 2018, disponível em: <https://www.eae.es/actualidad/faculty-research/derecho-a-la-desconexion-laboral>

SÁNCHEZ ROCHA, FERNANDO (2017) “La digitalización y el empleo decente em España. Retos y propuestas de actuación”, in *El futuro del trabajo que queremos*, Conferencia nacional tripartita, Palacio de Zurbano, 28 de marzo de 2017, volumen II, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones Agustín de Bethencourt, Madrid, pp. 259 a 273.

SANTOS, JOÃO DIOGO DA CRUZ E RAFAEL PEREIRA (2017), “Direito à desconexão digital”, *O direito do trabalho e as empresas, novos desafios, novas soluções?*, Atas do congresso internacional de ciências jurídico-empresariais, pp. 98 a 110, acedido em 24 de setembro de 2018, disponível em: http://cicje.ipleiria.pt/files/2018/03/atas_CICJE_2017-1.pdf

VALVERDE MARTÍN, ANTÓNIO, FERMÍN RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ E JOAQUÍN GARCÍA MURCIA (2006), *Derecho del Trabajo*, 15ª Edición, Tecnos Editor.

VAZ, MANUEL AFONSO, RAQUEL CARVALHO, CATARINA SANTOS BOTELHO, INÊS FOLHADELA E ANA TERESA RIBEIRO (2012), *Direito constitucional, o sistema constitucional português*, 1ª Edição, Coimbra Editora, Coimbra.

XAVIER, BERNARDO LOBO (2018), *Manual de Direito do Trabalho*, 3ª Edição, com a

colaboração de Pedro Furtado Martins, A. Nunes de Carvalho, Joana Vasconcelos e Tatiana Guerra de Almeida, Verbo, Lisboa.

II. DOCUMENTOS ELÉTRONICOS

Inquérito às condições de Trabalho em Portugal Continental (2017), acessido em 23 de setembro de 2018, disponível em:

<http://www.act.gov.pt/%28ptPT%29/Publicacoes/ProjetosApoiados/2017/Paginas/default.aspx>

METTLING, BRUNO (2015) Relatório “*Transformation numérique et vie au travail*”, acessido em 20 de setembro de 2018, disponível em:

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/154000646.pdf>

Notícia do Público (2017) “Trabalhadores franceses ganham direito a ignorar email fora do horário”, acessido em 17 de outubro de 2018, disponível em:

<https://www.publico.pt/2017/01/01/mundo/noticia/trabalhadores-franceses-ganham-direito-a-desligar-do-email-profissional-1756745>

Organização internacional de trabalho e Eurofund (2017), “*Trabalhar a qualquer hora, em qualquer lugar e os seus efeitos no mundo do Trabalho*”, acessido em 20 de setembro de 2018, disponível em:

<https://www.eurofound.europa.eu/pt/publications/executive-summary/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work-executive-summary>

III. PROJETOS DE LEI

Projeto de Lei 552/XIII/2ª, do Bloco de Esquerda que Consagra o dever de desconexão profissional e reforça a fiscalização dos horários de trabalho, procedendo à 15.ª alteração ao Código de Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, acessido em 20 de setembro de 2018, disponível em:

<http://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063446f764c3246795a5868774d546f334e7a67774c336470626d6c7561574e7059585270646d467a4c31684a5355>

[6b76644756346447397a4c334271624455314d69315953556c4a4c6d527659773d3d&fich=pjl552-XIII.doc&Inlin](https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalleIniciativa.aspx?BID=41758)

Projeto de Lei 640/XIII/3ª, do Partido de Pessoas, Animais e Natureza, Altera o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, consagrando o direito do trabalhador à desconexão profissional, acedido em 20 de setembro de 2018, disponível em: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalleIniciativa.aspx?BID=41758>

Projeto de Lei 643/XIII/3ª, do Partido dos Verdes, vem qualificar como contraordenação muito grave a violação do período de descanso, procedendo à 15ª alteração ao Código de Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, acedido em 20 de setembro de 2018, disponível em: <http://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063446f764c324679595842774f6a63334e7a637664326c756157357059326c6864476c3259584d7657456c4a535339305a58683062334d76634770734e6a517a4c56684a53556b755a47396a&fich=pjl643-XIII.doc&Inline=true>

Projeto de Lei 644/XII, do Partido Socialista procede à 13ª alteração do Código de Trabalho e reforça o direito ao descanso do trabalhador, acedido em 20 de setembro de 2018, disponível em: <http://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063446f764c324679595842774f6a63334e7a637664326c756157357059326c6864476c3259584d7657456c4a535339305a58683062334d76634770734e6a51304c56684a53556b755a47396a&fich=pjl644-XIII.doc&Inline=true>

IV. LISTA DE JURISPRUDÊNCIA

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 05-07-2007, Proc. N.º 2576/06, acedido em 20 de setembro de 2018, disponível em www.dgsi.pt;

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 02-11-2004, Proc. N.º 340/04, acedido em 20 de setembro de 2018, disponível em www.dgsi.pt;

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 17-06-2009, Proc. N.º 656/08, acedido em 20 de setembro de 2018, disponível em www.dgsi.pt;

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 24-06-2009, Proc. N.º 102/09, acedido em 20 de setembro de 2018, disponível em www.dgsi.pt;

Sentencia del Tribunal de Justicia de 17 de julio de 1997, acedido em 20 de setembro de 2018, disponível em

<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=9ea7d0f130dafa9908b48a5c47ca99e7c2101fdac611.e34KaxiLc3eQc40LaxqMbN4Pb3qQe0?docid=43708&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=998072>

Sentencia del Supremo Tribunal de Justicia de 21 de noviembre de 2015, acedido em 20 de setembro de 2018, disponível em:

<https://jorgegarciaherrero.com/wp-content/uploads/2018/01/sts-21092015.pdf>

