



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

# **Impacto da Indústria 4.0 na Organização do Tempo de Trabalho**

**Conciliação entre a vida pessoal e profissional**

Maria João Serrão Henriques Fonseca

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2020





**UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA**

# **Impacto da Indústria 4.0 na Organização do Tempo de Trabalho**

**Conciliação entre a vida pessoal e profissional**

Maria João Serrão Henriques Fonseca

Orientadora: Professora Doutora Catarina Nunes de Oliveira Carvalho

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2020



## Resumo

O desenvolvimento tecnológico é uma fonte de oportunidades e desafios para o direito do trabalho. Atualmente, assistimos a uma verdadeira revolução digital, que, pela sua influência no modo como nos relacionamos e trabalhamos, é equiparada a uma Revolução Industrial, o que não justifica perder de vista os princípios fundamentais e basilares em matéria laboral.

Hoje é possível, através da combinação de novas tecnologias, trabalhar em qualquer lugar, a todo o momento, o que influencia, entre outros aspetos, a organização do tempo de trabalho, quer porque se permite uma maior flexibilidade e autonomia do trabalhador, quer porque se possibilitam novas formas de trabalhar. Muito embora a inovação tecnológica tenha enormes potencialidades que devem ser aproveitadas, se não for feita uma gestão racional da mesma, esta poderá conduzir à despersonalização da relação laboral e à precariedade.

Este estudo pretende analisar as consequências da Quarta Revolução Industrial na organização do tempo de trabalho, em especial o seu impacto na conciliação entre a vida pessoal e profissional do trabalhador.

**Palavras-chave:** Quarta Revolução Industrial; Indústria 4.0; tempo de trabalho; tempo de descanso; economia *gig*; economia colaborativa; *trabalho agile*; trabalho inteligente; conciliação entre a vida pessoal e profissional; direito à desconexão.

## **Abstract**

The technological development is a source of opportunities for labour law. Today, we are witnessing a real digital revolution, which is equated to an industrial revolution, due to its influence on the way we relate and work. Thus, labor law must not fail to follow the reality after the Fourth Industrial Revolution or lose sight of the fundamental principles in the field of labour.

Nowadays, it is possible, through the combination of new technologies, to work anywhere, anytime, which influences the organization of working time. The worker begins to enjoy greater autonomy and new ways of working arise. Even though technological innovation has enormous potential that must be exploited, if it is not managed rationally, it can lead to depersonalization of the employment relationship and precariousness.

This study aims to analyse the consequences of the Fourth Industrial Revolution in the organization of working time, in particular its impact on the work-life balance.

**Keywords:** Fourth Industrial Revolution; Industry 4.0; working time; rest periods; gig economy; smart working; work-life balance; right to disconnect.

## Índice

<b>Resumo</b> .....	5
<b>Abstract</b> .....	6
<b>Índice</b> .....	7
<b>Indicações de leitura</b> .....	8
<b>Lista de siglas e abreviaturas</b> .....	9
<b>1. Introdução</b> .....	11
<b>2. A Quarta Revolução Industrial</b> .....	12
2.1 Breve contexto histórico .....	12
2.2 Uma mudança de paradigma: um “novo direito do trabalho”? .....	15
<b>3. A Proteção multinível dos direitos fundamentais afetados pela Indústria 4.0</b> .....	18
3.1 Considerações iniciais .....	18
3.2 Direito internacional .....	18
3.3 Direito da UE .....	19
3.4 Direito nacional .....	19
<b>4. O tempo de trabalho e tempo de descanso</b> .....	22
4.1 Conceção binária .....	22
4.2 Impacto da tecnologia na organização do tempo de trabalho .....	24
<b>5. Os novos desafios da Indústria 4.0</b> .....	28
5.1 Trabalho em plataformas digitais .....	31
5.2 Economia colaborativa .....	32
5.3 <i>Lavoro agile</i> : a resposta do ordenamento jurídico italiano .....	37
<b>6. O direito à desconexão</b> .....	39
<b>7. Conclusão</b> .....	45
<b>Referências bibliográficas</b> .....	47

## **Indicações de leitura**

Na presente dissertação, qualquer referência ao código do trabalho considera-se feita ao diploma aprovado pela lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sucessivamente alterado, sendo a sua versão mais recente a redação dada pela lei n.º 93/2019 de 4 de setembro.

As referências bibliográficas feitas em nota de rodapé ao longo do corpo do trabalho obedecem ao método autor-data, com indicação do nome do autor, ano de publicação da obra e página(s) citada(s). Da bibliografia final consta a referência completa de todas as obras consultadas e citadas ao longo do estudo, encontrando-se ordenadas alfabeticamente pelo apelido do autor. Tratando-se do mesmo autor, serão indicadas cronologicamente. Quando o mesmo autor publique mais do que uma obra no mesmo ano, serão ordenadas alfabeticamente, acrescentando-se uma letra no final do ano da publicação.

A jurisprudência nacional citada foi consultada na base de dados jurídico-documental de Instituto de Gestão Financeira e Equipamentos da Justiça online, no site <http://www.dgsi.pt/>. Por sua vez, toda a jurisprudência do Tribunal de Justiça pode ser consultada em <https://eur-lex.europa.eu/>.

Todas as traduções de língua estrangeira são da nossa inteira responsabilidade.

## **Lista de siglas e abreviaturas**

Ac. - Acórdão

Art. – Artigo

Arts. – Artigos

CDFUE – Carta dos direitos fundamentais da União Europeia

CEDS – Comité dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais

CRP – Constituição da República Portuguesa

CSER – Carta social europeia revista

CT – Código do trabalho

DESC – Direitos económicos, sociais e culturais

DLG – Direitos, liberdades e garantias

DUDH – Declaração universal dos direitos do homem

DUE – Direito da União Europeia

Ed. – Edição

N.º – Número

NTIC – Novas tecnologias de informação e comunicação

OIT – Organização internacional do trabalho

OMS – Organização Mundial de Saúde

PEDS – Pilar europeu dos direitos sociais

PIDESC – Pacto internacional dos direitos económicos, sociais e culturais

Séc. – Século

Ss. – Seguintes.

SST – Segurança e saúde no trabalho

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

TIC – Tecnologias de informação e comunicação

TJ – Tribunal de Justiça

TUE – Tratado da União Europeia

UE – União Europeia



## 1. Introdução

A Indústria 4.0 tem, inevitavelmente, um forte impacto na sociedade e, consequentemente, nas relações laborais, como tradicionalmente as conhecemos. Todos os dias assistimos a avanços na ciência e na tecnologia, que se repercutem rapidamente na cultura laboral, não só na organização do tempo de trabalho, mas também em outras características tradicionais do trabalho subordinado. É neste contexto que se revela pertinente uma reflexão sobre alguns dos principais impactos que a Quarta Revolução Industrial tem no direito do trabalho.

Surgem novas formas de prestar trabalho e com o recurso às plataformas digitais nasce uma nova economia, a economia colaborativa, que introduz mecanismos de flexibilidade no direito do trabalho, tornando o modelo fordista desadequado ao tecido empresarial atual. A adesão a formas de trabalho “inteligente”, conhecidas como *smart working*, é cada vez maior e a flexibilidade e autonomia concedidas ao trabalhador tornam-se cada vez mais atrativas.

Contudo, a utilização excessiva de novas tecnologias tem como consequência o prolongamento e intensificação da jornada de trabalho, podendo conduzir a um esbatimento da fronteira entre tempo de trabalho e de descanso, colidindo com direitos fundamentais constitucionalmente consagrados e revelando-se prejudicial para a saúde do trabalhador. É por essa razão que se torna relevante a discussão sobre a consagração de um direito à desconexão, numa realidade marcada pela exigência de disponibilidade permanente do trabalhador.

## 2. A Quarta Revolução Industrial

### 2.1 Breve contexto histórico

A era marcada pela Quarta Revolução Industrial mais do que uma simples etapa do desenvolvimento tecnológico, é uma mudança de paradigma<sup>1</sup>, que, influenciará, necessariamente, a sociedade e o modo como vivemos, interagimos e trabalhamos. A Indústria 4.0, como também é denominada, tem impacto aos mais diversos níveis: económico, político, ambiental, ético e social.

Importa, em primeiro lugar, analisar o seu contexto e a sua importância no crescimento dos sistemas de produção e na modernização das relações laborais. Se, por um lado, a implementação destas novas tecnologias é responsável pela extinção dos postos de trabalho como tradicionalmente os conhecemos, não será menos verdade que criará, por outro, novas oportunidades e novas realidades, como veremos, a título exemplificativo, a respeito do trabalhador digital.

As alterações que o desenvolvimento tecnológico introduz na sociedade são tão numerosas, que, atualmente, se equiparam os seus efeitos aos de uma Revolução Industrial.

Recordando a relevância da Primeira Revolução Industrial (séc. XIX)<sup>2</sup>, com a introdução da máquina a vapor e a descoberta do ferro e do carvão, a substituição gradual da mão-de-obra humana pela máquina permitiu uma maior rapidez na produção, tornando-a progressivamente mais independente dos ritmos biológicos do homem. Por seu turno, a Segunda Revolução Industrial (segunda metade do séc. XIX e séc. XX), com o surgimento da energia elétrica e a criação de sistemas de produção especializados, em série e em massa, possibilitou uma produção mais intensa, dinâmica e eficaz, com custos reduzidos, especializando-se cada trabalhador numa área/tarefa específica, com funções precisas, resumindo-se as mesmas, essencialmente, ao controlo e manuseamento das máquinas.

Até então, a noção e a duração do tempo de trabalho tinham por base dois modelos de organização produtiva: o Taylorismo, criado por Frederick Taylor, e o Fordismo, desenvolvido por Henry Ford. Ambos os sistemas se apoiavam na determinação de períodos de trabalho fixos, bem definidos. Uma “visão analítica do tempo de trabalho”<sup>3</sup>,

---

<sup>1</sup> MERCADER UGUINA, JESÚS R. (2017): 29.

<sup>2</sup> Seguimos, de perto, a divisão feita por MOREIRA, T. COELHO (2004): 177.

<sup>3</sup> Sobre o modelo Taylorista, “cette version analytique du temps découpe la ligne temporelle en moments homogènes et abstraits, définis avant toute action concrète, et ne laissant aucune place à l'incertitude”, SUPIOT, ALAIN (2016): 87.

onde a disponibilidade do trabalhador era escrupulosamente cronometrada<sup>4</sup>, dentro dos limites estabelecidos no contrato de trabalho.

A Terceira Revolução Industrial ou Revolução Informacional (a partir da década de 70 do séc. XX)<sup>5</sup> trouxe a verdadeira globalização: a sociedade da informação e da comunicação. É o período marcado pelo início da utilização das NTIC, do computador, de processos automatizados nas empresas e de máquinas inteligentes. Assim, a inovação tecnológica, nesse momento, permitiu a descentralização e “deslocalização empresarial”<sup>6</sup>, abrindo portas a novas formas de trabalho<sup>7</sup> e favorecendo as relações à distância, como o teletrabalho: a prestação laboral realizada com subordinação jurídica fora das instalações da empresa. O tempo disponível para a execução da prestação laboral aumenta, em consequência da “emergência de um mercado que opera de dia e de noite”<sup>8</sup>.

Por seu turno, a Quarta Revolução Industrial, enquanto revolucionadora do conhecimento, é responsável pelo desenvolvimento e combinação de novas tecnologias<sup>9</sup>, que se incorporam na dita “tecnologia tradicional”<sup>10</sup>. Através da automatização, isto é, da realização de tarefas industriais sem o recurso à intervenção do homem, da evolução tecnológica e do desenvolvimento de máquinas e sistemas informatizados, a indústria sofre uma profunda transformação, criando-se competitividade e eficiência. A inteligência artificial torna-se, assim, num instrumento fundamental da produção, onde a tomada de decisões se realiza com base na coexistência de homens e máquinas<sup>11</sup>.

Uma das diferenças da Quarta Revolução Industrial, salienta M. Uguina, relativamente às anteriores, centra-se na velocidade a que os seus efeitos se produzem. Os seus resultados fazem sentir-se no sistema económico e produtivo muito mais

---

<sup>4</sup> Sobre o modelo instituído por Henry Ford, “l’edificazione delle grandi torri municipali dov'erano collocati gli orologi comunali cosicchè gli operai andassero e venissero al lavoro a ore fisse”, FENOGLIO, ANNA (2018): 627.

<sup>5</sup> Um novo salto tecnológico, de acordo com MERCADER UGUINA, JESÚS R. (2017): 27. “... con el auge de dispositivos electrónicos, las tecnologías de información aplicadas al ámbito laboral (...) comenzó a forjarse un nuevo salto tecnológico”.

<sup>6</sup> Nesse sentido, “Es esta una forma de trabajo que (...) se inscribe dentro de la denominada (...) deslocalización empresarial, puesto que, en sus distintas y posibles vertientes, implica la prestación de la actividad laboral a distancia (...)”, MERCADER UGUINA, JESÚS R. (2017): 28.

<sup>7</sup> MOREIRA, T. COELHO (2014): 323-325.

<sup>8</sup> “(...) la emergencia de un mercado financiero global único que opera día y noche”, MERCADER UGUINA, JESÚS R. (2017): 28.

<sup>9</sup> CASTRO, CATARINA (2018): 273, “novas tecnologias” no sentido de se encontrarem em “permanente evolução”.

<sup>10</sup> “Esta industria 4.0 o “industria inteligente” (...) implica la incorporación de las nuevas tecnologías (...) a la considerada “tecnología tradicional”, permitiendo que dispositivos y sistemas colaboren entre ellos y con otros para crear una industria inteligente”, ÁLVAREZ CUESTA, HENAR (2017): 15.

<sup>11</sup> MERCADER UGUINA, JESÚS R. (2017): 31.

rapidamente, em função do ritmo acelerado do desenvolvimento tecnológico, diminuindo, dessa forma, o tempo de reação e adaptação à mudança<sup>12</sup>. Por outro lado, não se basta com a mera introdução de sistemas eletrónicos, desenvolvidos na Terceira Revolução Industrial, mas caracteriza-se pela forte interação que se verifica entre os vários dispositivos inteligentes, resultando numa “comunhão entre o mundo físico e virtual”<sup>13</sup>.

A Indústria 4.0 integra tecnologias que permitem a recolha, armazenamento e tratamento de uma quantidade cada vez maior de informações e dados e, até, a criação de previsões e cenários futuros. A internet faz parte do quotidiano das empresas e permite a criação de uma rede interligada e gerida de forma inteligente<sup>14</sup>. São utilizados e combinados diversos métodos inovadores: *big data*, *advanced analytics*, *cloud computing*, *internet of things (IoT)*, entre outros<sup>15</sup>.

O método *big data*, por exemplo, traduz-se na “rápida recolha, armazenamento e tratamento automatizado de um conjunto enorme e variado de dados”<sup>16</sup>, facilitando a transmissão dos mesmos, nomeadamente a localização espacial e temporal do utilizador. Já a *internet of things*, de acordo com o Centro Nacional de Cibersegurança, “compreende todos os aparelhos e objetos que se encontram habilitados a estar permanentemente ligados à Internet, sendo capazes de se identificar na rede e de comunicar entre si”<sup>17</sup>.

Em suma, a utilização conjunta destes sistemas dota a prestação laboral de maior autonomia, como refere Anna Fenoglio, podendo o trabalhador exercer a sua atividade em qualquer lugar, a todo o momento<sup>18</sup>, o que conduz, então, ao distanciamento do modelo clássico de trabalho: o prestado nas instalações do empregador com horários dotados de alguma rigidez<sup>19</sup>.

---

<sup>12</sup> MERCADER UGUINA, JESÚS R. (2017): 25.

<sup>13</sup> “A Internet das Coisas (IoT – Internet of Things)”, Centro Nacional de Cibersegurança.

<sup>14</sup> KAHALE CARRILLO, DJAMIL TONY (2017): 223.

<sup>15</sup> WORD ECONOMIC FORUM (2018): 7, qualifica estes quatro métodos como os quatro principais motores da mudança, que afetam positivamente o crescimento dos negócios.

<sup>16</sup> CARVALHO, JORGE MORAIS (2019): 51.

<sup>17</sup> “A Internet das Coisas (IoT – Internet of Things)”, Centro Nacional de Cibersegurança. No entendimento de Jorge Morais Carvalho, o conceito de “internet of things” está tão desenvolvido, que “está a evoluir para a *Internet of Everything* (Internet de Tudo), que consiste na conexão em rede de pessoas, processos, dados e coisas. CARVALHO, JORGE MORAIS (2019): 53.

<sup>18</sup> “Tenuto conto che la rivoluzione digitale porta potenzialmente con sé la possibilità di lavorare ovunque e in qualsiasi orario, è infatti chiaro che il cambiamento in corso non può che favorire l'adozione di moduli orari in grado di attribuire maggiore autonomia ai lavoratori”, FENOGLIO, ANNA (2018): 634. No mesmo sentido, “El uso del instrumento de trabajo tecnológico permite, al mismo tiempo, la deslocalización geográfica y temporal de la actividad laboral”, MELLA MÉNDEZ, LOURDES (2016): 30. O trabalhador ordinário converte-se, desta forma, numa espécie de trabalhador “a 24 horas” ou “à distância de uma chamada”, como salienta MELLA MÉNDEZ, LOURDES (2016): 32.

<sup>19</sup> Com a facilidade de comunicação, é possível o trabalhador aceder à rede da empresa e trabalhar a partir de casa ou de outro local, no tempo que seria de dedicar ao repouso, mais uma vez com a “superação do paradigma tradicional do direito do trabalho”. GOMES, JÚLIO (2007): 651.

Todavia, o que, em princípio, poderia significar uma maior liberdade e flexibilidade do trabalhador para organizar o seu trabalho da forma que lhe fosse mais conveniente, conciliando os seus interesses com os do empregador e da empresa, na prática suscita outros problemas relacionados com o recurso excessivo e descontrolado da nova ferramenta de trabalho – a tecnologia, com consequências desfavoráveis, designadamente, para a conciliação entre a vida pessoal e profissional.

## **2.2 Uma mudança de paradigma: um “novo direito do trabalho”?**

Os efeitos da digitalização fazem sentir-se em dois planos: nos sistemas de produção, criando valor ao longo da cadeia produtiva e no direito do trabalho, nomeadamente na organização do tempo de trabalho.

Ao mesmo tempo que se assiste à criação de novas formas de trabalho (*crowdsourcing, sharing economy*, em plataformas digitais)<sup>20</sup>, com o recurso às novas tecnologias, assiste-se, também, à redução do emprego tradicional<sup>21</sup>. É, pois, neste contexto, que emerge o debate, em alguns ordenamentos jurídicos, especialmente em países do norte da Europa<sup>22</sup>, sobre a necessidade de redução do período normal de trabalho, não só como tentativa de melhoramento das condições de vida dos trabalhadores, mas sobretudo como meio de travar os efeitos nefastos da introdução da robótica no processo de produção<sup>23</sup>.

---

<sup>20</sup> Formas de trabalho estas que potenciam a integração de trabalhadores que, à partida, teriam o acesso ao trabalho mais dificultado, como as pessoas portadoras de deficiência ou com responsabilidades familiares. FERNANDES, LIBERAL (2017): 10. Quanto à designação de pessoa portadora de deficiência, veja-se ROXINOL, MILENA (2017): 271-274.

<sup>21</sup> O chamado “desemprego tecnológico”, MOREIRA, T. COELHO (2016): 249. EUROFOUND (2017): 14, um dos maiores receios que a inovação tecnológica provoca é, de facto, o do desaparecimento de muitos dos empregos tradicionais. O desemprego tecnológico, salienta Glória Rebelo, afetará, sobretudo, trabalhadores com níveis de competência mais baixos, a menos que sejam sujeitos a reconversão profissional. REBELO, GLÓRIA (2019b): 15-17. Salienta-se, ainda, que estes efeitos incidem de modo diferente sobre homens e mulheres, uma vez que as atividades dependentes do desenvolvimento tecnológico – postos de trabalho menos afetados por este tipo de desemprego – são maioritariamente exercidas por homens. MOREIRA, T. COELHO (2016): 251. Em sentido oposto, XAVIER, LOBO (2018): 69 associa o modelo tradicional ao desemprego provocado pela rigidez no mercado de trabalho. Defende que se enfrenta uma “crise do modelo tradicional do direito do trabalho”, pois esse modelo “assegurando um acréscimo de tutela dos trabalhadores, tem sido acusado de constituir factor de rigidez do mercado de emprego e da alta de custo do trabalho e, nessa medida, de contribuir para o decréscimo dos níveis de emprego (...) daí que as legislações tendam hoje para a flexibilização”.

<sup>22</sup> REBELO, GLÓRIA (2019b): 15-17.

<sup>23</sup> CAL BARREDO, M<sup>a</sup> LUZ DE LA (2017): 55. A este respeito, salienta FERNANDES, MONTEIRO (2019): 490, que a evolução dos regimes de duração de trabalho não se justifica apenas pela pressão reivindicativa dos trabalhadores, mas também pela “necessidade social de partilha do emprego existente”, pela evolução tecnológica e como resposta às “mudanças organizacionais – influenciam fortemente a disciplina do tempo de trabalho, não só no respeitante aos seus princípios gerais (por exemplo, a fixação

A simbiose da ciência com a tecnologia faz-se sentir também na relação entre empregador e trabalhador, através da crescente utilização de dispositivos eletrónicos e dispositivos móveis inteligentes, que colocam em causa características do direito de trabalho tradicional. Recorre-se, cada vez com mais frequência, à geolocalização, videovigilância, sistemas de dados biométricos, entre outros, que sujeitam o trabalhador a um grau de controlo maior<sup>24</sup>. Deverá, neste caso, haver uma ponderação entre os direitos das partes aqui em causa, equilibrando os que possam, eventualmente, estar em conflito, como, o direito fundamental à reserva da vida privada e o direito do empregador à gestão empresarial (arts. 26.º e 80.º alínea c) da CRP).

Tudo isto nos coloca perante uma “mudança do modelo antropológico em que assentou o Direito do trabalho”<sup>25</sup>, verificando-se uma maior instrumentalização do homem, e, simultaneamente, uma nova intensidade de subordinação<sup>26</sup>, perdendo-se a fronteira do tempo e do espaço<sup>27</sup>. Surgem novos desafios, novas formas de trabalhar, que não devem perder de vista a origem do direito do trabalho, enquanto ramo autónomo de direito.

A Quarta Revolução Industrial trata-se de uma “verdadeira revolução digital”<sup>28</sup>, que marca o direito do trabalho, ramo do direito particularmente sensível à evolução tecnológica. Nas palavras de Teresa Coelho Moreira, sendo o direito do trabalho de tal modo “exposto à influência das mudanças tecnológicas (...) o emprego do termo novas tecnologias poderia entender-se como uma característica permanente deste ramo do direito, perfeitamente aplicável a cada uma das suas fases ou etapas cronológicas ou, até mesmo, uma redundância”<sup>29</sup>.

Estaremos, portanto, tal como refere Teresa Coelho Moreira, perante uma nova dimensão do direito do trabalho, na medida em que se verifica não apenas uma mudança

---

do período máximo de trabalho diário e semanal) mas também à particularização das regras referentes às várias indústrias e profissões”.

<sup>24</sup> MOREIRA, T. COELHO (2017): 9.

<sup>25</sup> MOREIRA, T. COELHO (2016): 247.

<sup>26</sup> Por um lado, gozando o trabalhador, nas novas formas de trabalho, de maior autonomia, o grau de subordinação poderá, em primeira análise, ser menor. Mas, uma vez que, tal como salienta T. Coelho Moreira, “a relação laboral atinge, de forma sem precedentes, a privacidade e a dignidade do trabalhador na medida em que assenta numa estrutura de poder-subordinação. (...) com o auxílio das NTIC, este poder aumentou de uma forma sem precedentes e a panóplia de meios e formas suscetíveis de atingir a dignidade dos trabalhadores alargou-se imenso”, MOREIRA, T. COELHO (2019): 11. Pelo que podemos estar perante “um novo tipo de subordinação reforçada”, MOREIRA, T. COELHO (2016): 246.

<sup>27</sup> “Este proceso (...) posibilitado gracias al rol de las nuevas tecnologías para eliminar algunos obstáculos de tiempo y distancia, se ve contrastado por la fragmentación y la dispersión espacial de la organización del trabajo y por lo tanto a las condiciones de trabajo”. NIETO SAINZ, JOAQUÍN (2019): 107.

<sup>28</sup> MOREIRA, T. COELHO (2016): 246.

<sup>29</sup> MOREIRA, T. COELHO (2016): 246..

estrutural, mas sobretudo funcional, impondo “um processo de revisão do seu âmbito ou extensão, da sua intensidade e do nível que se deve adotar na sua regulamentação”<sup>30</sup>.

Além das transformações enunciadas anteriormente, que efeitos terá a Quarta Revolução Industrial especificamente na organização do tempo de trabalho? E será o modelo pós-industrial de organização do tempo de trabalho adequado à nova realidade imposta pela Indústria 4.0?

---

<sup>30</sup> MOREIRA, T. COELHO (2016): 247.

### **3. A Proteção multinível dos direitos fundamentais afetados pela Indústria 4.0**

#### **3.1 Considerações iniciais**

O trabalhador, quando celebra um contrato de trabalho, obriga-se, mediante o pagamento de uma retribuição, a “colocar e manter a sua força de trabalho (conjunto de aptidões psíquicas e físicas) *disponível* pela entidade patronal, em certos termos e dentro de certos limites qualitativos e quantitativos, enquanto o contrato vigorar”<sup>31</sup>. A relação laboral assenta, pois, numa dupla dimensão: a dimensão qualitativa, isto é, a amplitude da sua força de trabalho; e a dimensão quantitativa, o tempo enquanto medida da sua disponibilidade<sup>32</sup>.

A determinação quantitativa é um elemento fundamental da relação laboral, uma vez que limita a prestação de trabalho a apenas uma parte da vida do trabalhador, estando o restante tempo reservado para a sua vida pessoal. O trabalhador não abdica dos seus direitos nem da sua liberdade, o que equivale a dizer que, apesar de alienar parte do seu tempo à prestação de trabalho, continua a manter os seus direitos fundamentais, gozando, ainda, de uma garantia adicional: um conjunto de direitos fundamentais que decorrem da sua condição de trabalhador. É neste sentido que se impõe, primeiramente, fazer referência aos direitos dos trabalhadores, em matéria de duração e organização do tempo de trabalho, tanto na ordem jurídica interna, como no plano supranacional, fazendo uma leitura das normas nacionais à luz dos instrumentos a que o Estado Português se encontra vinculado.

#### **3.2 Direito internacional**

A delimitação do tempo de trabalho tem sido uma preocupação fundamental no plano internacional, destacando-se o art. 24.º da DUDH, a alínea d) do art. 7.º do PIDESC e o n.º 1 do art. 2.º Parte II da CSER<sup>33</sup>, que visam garantir o direito a condições de trabalho justas, dignas e satisfatórias e, nesse sentido, preveem o direito a uma limitação razoável da duração do trabalho, bem como a necessidade de períodos destinados ao descanso do trabalhador.

---

<sup>31</sup> FERNANDES, MONTEIRO (2019): 138.

<sup>32</sup> FERNANDES, MONTEIRO (2019): 489.

<sup>33</sup> Já interpretado pelo CEDS.

No âmbito da OIT, num plano “infraconstitucional, mas supralegislativo”<sup>34</sup>, é de realçar a importância das Convenções n.º 1, 14 e 106, relativas à duração do trabalho e ao descanso semanal na indústria e ao direito ao descanso semanal no comércio e escritórios, respetivamente.

### **3.3 Direito da UE**

No direito da UE, assume particular relevância a Diretiva n.º 2003/88/CE, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, que prevê um conjunto de prescrições mínimas de SST, consagrando, nomeadamente, períodos de descanso diário e semanal, pausas e o direito a um limite máximo de tempo de trabalho. Trata-se de um “elemento-chave do acervo da União Europeia, estando no âmago do Estado social europeu”<sup>35</sup>.

Em matéria de organização do tempo de trabalho, o legislador europeu consagra “um conjunto de direitos para todos os trabalhadores da União, dando assim concretização ao disposto no art. 31.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, segundo o qual todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas (n.º1) e a uma limitação da duração máxima do trabalho e a períodos de descanso diário e semanal, bem como a um período anual de férias anuais pagas”<sup>36</sup>.

Por fim, salienta-se ainda a importância da jurisprudência do TJ, em especial no que diz respeito ao conceito de tempo de trabalho.

### **3.4 Direito nacional**

O art. 59.º da CRP tem como epígrafe “Direitos dos trabalhadores”<sup>37</sup> e consagra um conjunto de direitos fundamentais em matéria laboral, designadamente a organização

---

<sup>34</sup> AMADO, JOÃO LEAL (2014): 30.

<sup>35</sup> MARTINS, ZENHA (2018b): 30.

<sup>36</sup> FERNANDES, LIBERAL (2017): 8.

<sup>37</sup> Não obstante a sua inserção no Título referente aos DESC, nas palavras de J. Gomes Canotilho e Vital Moreira, “o direito ao repouso e os direitos a ele conexos, devem ser contados, por um lado, entre direitos análogos aos direitos, liberdades e garantias (...) 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)”. CANOTILHO, GOMES/ MOREIRA, VITAL (2014): 773. Ainda assim, “os direitos fundamentais sociais 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”. VAZ, MANUEL / CARVALHO, RAQUEL/ BOTELHO, CATARINA/ FOLHADELA, INÊS/ ROBEIRO, ANA (2012): 288.

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, a prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde, ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal, previstos nas alíneas b) a d).

A concretização dos direitos fundamentais dos trabalhadores é alcançada, como veremos, no direito interno, através da previsão de um limite máximo para a duração do trabalho<sup>38</sup>, de períodos de descanso (diário e semanal), pausas e férias, limitando o tempo em que o trabalhador se encontra obrigado a realizar a prestação. Delimitar a fronteira entre subordinação e liberdade<sup>39</sup> é essencial, por um lado, para permitir a recuperação física e psíquica do trabalhador, preservando, desse modo, a sua saúde<sup>40</sup> (art. 64.º CRP) e segurança e, por outro, para garantir um equilíbrio entre a vida pessoal e profissional do trabalhador, como concretização dos direitos ao livre desenvolvimento da personalidade, liberdade pessoal e dignidade do trabalhador (art. 26.º CRP)<sup>41</sup>.

O direito ao descanso tem como titular não apenas quem trabalha, mas a própria sociedade, “aquele que não consegue trabalho, porque outro trabalha excessivamente”<sup>42</sup>. Proteger o direito ao descanso do trabalhador é, também, uma medida de proteção do direito de acesso ao emprego e um “importante factor da produtividade empresarial”<sup>43</sup>.

Vários são, então, os valores que se visam acautelar com a limitação do período durante o qual o trabalhador está disponível para a entidade patronal. Por essa razão, a Quarta Revolução Industrial “não deve fazer esquecer que estão em causa (...) fundamentos axiológicos muito relevantes, que, aliás, reencontram a própria *ratio essendi* do Direito do Trabalho”, carga axiológica esta que “justifica, por certo, a inserção da

---

<sup>38</sup> Quer através da determinação de um limite máximo do período normal de trabalho (203.º n.º 1 do CT), de um limite máximo complexo (211.º n.º 1 do CT) e das restrições temporais aos regimes flexíveis de tempo de trabalho e ao trabalho suplementar (204.º a 209.º do CT). Quanto à existência de um limite complexo, veja-se ROXINOL, MILENA/ VICENTE, JOANA (2019): 591.

<sup>39</sup> ROXINOL, MILENA/ VICENTE, JOANA (2019): 574.

<sup>40</sup> Saúde em sentido amplo (OMS). Não se contempla apenas a ausência de doença, mas compreende a verificação de um estado de bem-estar geral do indivíduo. A deficiente organização do trabalho afeta a saúde física e psicológica do trabalhador. PILAR COLLANTES, MARÍA/ IGNACIO MARCOS, JUAN (2012): 27.

<sup>41</sup> Nesse sentido, ROXINOL, MILENA/ VICENTE, JOANA (2019): 590. Na base desta delimitação estão “considerações de ordem psico-fisiológica (...) mas igualmente (...) razões ligadas à liberdade e autodisponibilidade do trabalhador”.

<sup>42</sup> MAIOR, SOUTO (2003): 2.

<sup>43</sup> A este propósito, FERNANDES, LIBERAL (2018b): 11. A determinação do tempo de trabalho é um elemento essencial da vida económica, do trabalho e do emprego.

limitação do tempo de trabalho, no catálogo de direitos fundamentais laborais patente na CRP”<sup>44</sup>.

---

<sup>44</sup> ROXINOL, MILENA/ VICENTE, JOANA (2019): 573 e 575

## 4. O tempo de trabalho e tempo de descanso

### 4.1 Conceção binária

O conceito de tempo de trabalho tem por base uma conceção binária<sup>45</sup>: o que não é tempo de trabalho é tempo de descanso. Ao abrigo do disposto no art. 2.º da Diretiva 2003/88/CE, é tempo de trabalho o período durante o qual o trabalhador está a trabalhar ou à disposição da entidade patronal e no exercício da sua atividade, exigindo-se a presença física do trabalhador para que a disponibilidade se considere tempo de trabalho<sup>46</sup>. Os dois conceitos anteriores excluem-se mutuamente, não sendo possível a criação de um tempo de terceiro tipo<sup>47</sup>.

Quando o trabalhador não se encontra fisicamente presente, mas disponível num regime de chamada, entende o TJ que este poderá, ainda assim, gerir “o seu tempo com menos constrangimentos e consagrar-se aos seus próprios interesses”, pelo que será qualificado como tempo de trabalho, em princípio, apenas o período relativo ao efetivo exercício de funções<sup>48</sup>. O mesmo não acontece quando a liberdade do trabalhador está de tal forma condicionada que o mesmo se obriga a permanecer fisicamente no local determinado pela entidade patronal e se encontra sujeito a um constrangimento geográfico e temporal: a necessidade de chegar ao local de trabalho num prazo de 8 minutos<sup>49</sup>. Nesse caso, o TJ procedeu a um ajustamento da sua jurisprudência anterior, considerando que estas modalidades de chamada deverão ser classificadas como tempo de trabalho<sup>50</sup>.

---

<sup>45</sup>CARVALHO, CATARINA (2017): 281.

<sup>46</sup> Em particular, ac. Simap, 3/10/2001 (C-303/98) e Jaeger, 9/9/2009 (C-151/02). Nos termos do ac. Simap, esclarece o TJ que a noção de tempo de trabalho exige a verificação cumulativa dos três requisitos (ainda que não o afirme expressamente, mas resulta da análise dos mesmos): presença no local de trabalho, sujeição ao poder de direção do empregador e exercício de funções, contrariamente à posição defendida pelo Advogado-Geral. Assim, o TJ considera estar verificados os três pressupostos no caso de um trabalhador em regime de prevenção, **no local de trabalho**, equiparando os períodos de guarda com presença física ao exercício de funções. Este princípio é aplicável ao tempo de permanência *ativo e inativo*, isto é, caso se encontre a executar as suas funções ou mesmo quando se encontra à espera de uma eventual solicitação do empregador. Consultar Relatório da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho e ao Comité Económico e Social Europeu sobre a aplicação, nos Estados-Membros, da Diretiva 2003/88/EC relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho (COM(2017) 254 final), 5.

<sup>47</sup> Veja-se, relativamente à discussão sobre a possibilidade de uma classificação intermédia, CARAMÉS, CARMEN FERRADANS (2006): 120.

<sup>48</sup> Ac. Simap, 3/10/2001 (C-303/98).

<sup>49</sup> Ac. Matzak, 21/2/2018 (C-518/15). Uma restrição geográfica e temporal deste tipo condiciona de tal forma a liberdade de movimento do trabalhador, que o TJ entende que não se verificam os elementos caracterizadores do tempo de descanso, nomeadamente a possibilidade de se dedicar a interesses pessoais e sociais. RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, EMMA (2019): 143.

<sup>50</sup> Sobre a interpretação do CEDS relativamente à equiparação de períodos de chamada e de descanso e a violação do direito a uma “razoável duração de trabalho”, veja-se CARVALHO, CATARINA (2017): 303 a 305. Reclamação coletiva n.º 55/2009.

A este propósito, concordamos com a posição defendida por Catarina Carvalho, o entendimento do TJ conduz à qualificação de longos períodos de disponibilidade como tempo de trabalho, mesmo estando o trabalhador condicionado pelo facto de estar “fora do local de trabalho em conexão contínua”<sup>51</sup>. As decisões do TJ nesta matéria parecem, assim, reforçar uma “ideia de tempo de descanso que não é tempo de repouso absoluto”<sup>52</sup>.

No ordenamento jurídico português, define-se tempo de trabalho, no art. 197.º do CT, como todo o “período durante o qual o trabalhador exerce a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos no número seguinte”. O legislador nacional afasta-se do conceito de tempo de trabalho tal como interpretado pelo TJ na jurisprudência a que fizemos referência, apresentando uma noção de tempo de trabalho aparentemente mais abrangente. No art. 199.º do CT, delimita, com base no mesmo sistema dicotómico<sup>53</sup>, a noção de período de descanso.

A definição de tempo de trabalho efetivo assenta em dois critérios: “o do desempenho ou exercício da prestação e o critério da disponibilidade”<sup>54</sup>, isto é, considera-se tempo de trabalho o tempo em que o trabalhador efetivamente se encontra a desempenhar a sua atividade e os períodos durante os quais o trabalhador, ainda que em situação de inatividade, está sob autoridade do empregador e disponível para executar a sua atividade. O conceito de disponibilidade pressupõe, assim, que o trabalhador não goze de autonomia para gerir o seu próprio tempo, característica inerente ao período de descanso, mas se encontre à disposição do empregador, subsistindo o dever de trabalhar e de obedecer às ordens e instruções dadas pela entidade empregadora.

Atendendo ao elemento literal do art. 197.º, o legislador ao utilizar a disjuntiva “ou” parece optar por abranger as situações de trabalho e efetivo e mera disponibilidade, qualificando-as como tempo de trabalho<sup>55</sup>. Assim, será defensável, à luz do direito nacional, a classificação do tempo de prevenção como tempo de trabalho, seja no local de trabalho ou fora dele<sup>56</sup>. Contudo, muito embora a redação do art. nos permita assim

---

<sup>51</sup> DEUS, MARIANA (2019): 26.

<sup>52</sup> MARTINS, ZENHA (2018b): 25 e 59. O trabalhador, nestas condições, não goza de um “descanso efetivo”, direito que deve ser garantido pelo empregador, em qualquer relação laboral, tal como reconhece o TJ, na decisão de 7/09/2006 (C484/04), ainda que sem concretizar o que se deve entender como tal.

<sup>53</sup> MARTINS, ZENHA (2018b): 34.

<sup>54</sup> FERNANDES, LIBERAL (2018b): 14.

<sup>55</sup> Neste sentido, CARVALHO, CATARINA (2017): 309; FERNANDES, LIBERAL (2012): 27-30; RIBEIRO, FÁTIMA (2006): 220; entre outros autores.

<sup>56</sup> Seguimos, de perto, o entendimento de MARTINS, ZENHA (2018b): 46, que considera não haver qualquer impedimento para o alargamento do conceito de tempo de trabalho por parte dos Estados-membros, abrangendo as situações “em que o trabalhador está em local à sua escolha (...), mas de sobreaviso para acorrer a uma prestação determinada pelo empregador”. Todavia, reconhecem-se algumas dúvidas

concluir, a jurisprudência nacional tem vindo, de forma majoritária, a excluir do conceito de disponibilidade os tempos de chamada<sup>57</sup>.

## 4.2 Impacto da tecnologia na organização do tempo de trabalho

A tecnologia tem sido responsável pela introdução de diversidade e flexibilidade na organização do tempo de trabalho. Os trabalhadores, atualmente, tendem a optar por formas de trabalho que lhes permitam usufruir de um maior período de lazer<sup>58</sup>, de um equilíbrio entre a vida pessoal e profissional e de autonomia para conciliar a intensidade de trabalho com a sua vida extraprofissional. Por outro lado, o modelo de sociedade e emprego que serviu de base à Diretiva 2003/88, de 4 de novembro, conhecido como o “trabalho das 9 às 5”, sofreu alterações significativas com a Indústria 4.0. Multiplicam-se as formas de relação laboral e intensificam-se os interesses de flexibilização do empregador, para responder à produção “just in time”, exigindo dos seus trabalhadores um reforço do seu trabalho<sup>59</sup>, de modo a atingir níveis mais elevados de eficiência, produtividade e competitividade.

Ainda que os desejos de autonomia e flexibilização do trabalhador sejam cada vez maiores, o que acontece é que “o advento das novas tecnologias de informação e comunicação (...) conduz a uma «hiperconetividade», que se reflete na (...) consequente diluição das fronteiras entre a vida laboral e a vida privada e familiar do trabalhador”<sup>60</sup>. O trabalhador exerce a sua atividade fora do seu horário, ultrapassando, dessa forma, o tempo de trabalho que se obrigou a prestar, acabando por ser proibido de “gozar, disfrutar, beneficiar do que a vida lhe oferece a partir de término da jornada laboral”<sup>61</sup>. Ocorre “uma

---

quanto à possibilidade de os Estados-membros poderem adotar um “tratamento mais favorável”, alargando a noção de tempo de trabalho, à luz da interpretação feita pelo TJ, no ac. Matzak, do art. 15.º da Diretiva 2003/88, pois, aparentemente, o princípio do tratamento mais favorável não abrange o alargamento desse conceito. A este respeito, ROXINOL, MILENA/ VICENTE, JOANA (2019): 582.

<sup>57</sup> Designadamente, ac. STJ de 19/11/2008 (Sousa Grandão), proc. 08S0930.

<sup>58</sup> A máxima “work-life balance” é um requisito tido em consideração pelos trabalhadores no momento de escolher a sua atividade profissional, procurando com mais frequência aquele que permita o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal e profissional. MOREIRA, T. COELHO (2016): 250.

<sup>59</sup> Comunicação interpretativa sobre a Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, (2017/C 165/01), 4. Quando a diretiva foi aprovada, a realidade era diferente da atual, as NTIC “ainda não tinham verdadeiramente entrado no mercado de trabalho”, FERNANDES, LIBERAL: 8.

<sup>60</sup> PEREIRA, DUARTE (2018): 132. Favorecendo, assim, a criação de uma nova categoria de trabalhadores, a de “escravo digital”. Neste sentido, RIBES MORENO, ISABEL (2017): 76.

<sup>61</sup> PEREIRA, DUARTE (2018): 130.

evasão no local e tempo de trabalho”<sup>62</sup>, assumindo as questões profissionais um relevo cada vez maior no tempo que seria destinado à sua “autodisponibilidade”<sup>63</sup>. Vejamos, então, o reflexo desta realidade nos conceitos elementares em matéria de organização do tempo de trabalho.

A fixação do período normal de trabalho, isto é, do tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, é feita em número de horas por dia e por semana<sup>64</sup>, sendo que não poderá exceder, em regra, as 8 horas diárias e 40 horas semanais, sem prejuízo da flexibilidade prevista na lei (art. 203.º). Como salienta Liberal Fernandes, as NTIC, ao permitir um prolongamento da jornada de trabalho, conduzem à “descaracterização da garantia habitualmente conferida pelo período normal de trabalho”<sup>65</sup>.

O horário de trabalho, enquanto delimitação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, do intervalo de descanso e do descanso semanal, consubstancia um “elemento de previsibilidade e de estabilidade”<sup>66</sup>, permitindo ao trabalhador conhecer, antecipadamente, o tempo durante o qual tem de estar disponível para exercer a sua atividade. Sucede que é cada vez mais frequente a substituição de horários de trabalho rígidos por um “sistema de horários flexíveis”<sup>67</sup>, composto por um período fixo e um variável, sendo este último gerido pelo trabalhador, mas enquadrado nos limites da jornada de trabalho, permitindo uma maior conciliação dos seus interesses. Existindo mais vantagens em ajustar o horário ao volume de trabalho em cada momento, as solicitações não “constantes nem previsíveis” impõe a “existência de regras de compensação claras” que garantam “que as variações são conhecidas com antecedência”<sup>68</sup>.

Conforme resulta do artigo do art. 226.º, a noção de trabalho suplementar tem por referência o conceito de horário de trabalho, contemplando as horas prestadas fora desse

---

<sup>62</sup> MOREIRA, T. COELHO (2012): 968.

<sup>63</sup> AMADO, LEAL (2017): 115.

<sup>64</sup> É possível questionar-se se esse modelo se mantém e se se adapta à realidade, uma vez que a ideia subjacente a essa conceção era a de uma produção contínua e constante. Como referem CORREIA, JOSÉ PEDRO ANACORETA/SILVA, JOSÉ BENTO DA (2017): 25, na generalidade das atividades, “o trabalho já não apresenta essa estabilidade”.

<sup>65</sup> FERNANDES, LIBERAL (2017): 12.

<sup>66</sup> ROXINOL, MILENA/ VICENTE, JOANA (2019): 592.

<sup>67</sup> XAVIER, LOBO (2018): 551 e 552. Este sistema, todavia, não se confunde com o regime de isenção de horário de trabalho, previsto na alínea c) do n.º 1 do art. 219.º do CT, ao qual está associado um acréscimo retributivo. Nesta modalidade de isenção de horário, não se está perante uma escolha do trabalhador, mas um ajuste às necessidades de produção que vão surgindo, que ficará sujeito a uma “disponibilidade mais alargada em benefício da empresa” e, como tal, exposto a mudanças permanentes.

<sup>68</sup> CORREIA, JOSÉ PEDRO ANACORETA/SILVA, JOSÉ BENTO DA (2017): 25.

período, permitindo ao empregador, em certos casos<sup>69</sup>, exigir o cumprimento da prestação laboral além dos limites estipulados. Ora, as horas prestadas pelo trabalhador, fora do horário de trabalho, e muitas vezes para lá do período normal de trabalho<sup>70</sup>, através do recurso às NTIC<sup>71</sup>, por norma, são horas de trabalho não declarado e não contabilizadas como tempo de trabalho. Escapam aos requisitos estabelecidos pelo legislador para controlar o limite máximo da duração do período normal de trabalho (art. 203.º) e aos limites previstos para o trabalho suplementar<sup>72</sup>. Não comportam, por isso, na prática, qualquer compensação ou retribuição<sup>73</sup>.

Não podemos ignorar, também, a preocupação do legislador em 2003 ao introduzir, no art. 202.º do CT, a obrigação de o empregador registar os tempos de trabalho, interrupções ou intervalos de todos os trabalhadores ao seu serviço<sup>74</sup>. O legislador pretende, desse modo, exercer um controlo mais apertado sobre o regime do tempo de trabalho, prevendo, além do mais, a necessidade de publicidade desse mesmo registo. Assim, esta norma protetora do interesse dos trabalhadores procura garantir que estes tenham conhecimento das horas em que devem encontrar-se ao serviço, por forma

---

<sup>69</sup> Art. 227.º n.º 1 e 2 do CT: acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador ou ainda em caso de força maior ou quando indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.

<sup>70</sup> Como se sabe, os conceitos de horário e período normal de trabalho não se confundem, referindo-se este último conceito apenas ao tempo de trabalho prestado em cada dia e semana. Consultar ROXINOL, MILENA/ VICENTE, JOANA (2019): 592.

<sup>71</sup> Cfr. PEQUENINO, KARLA (2018): Portugal é o terceiro país em que mais empresas disponibilizam meios eletrónicos aos seus trabalhadores e onde 78% dos portugueses que aceitaram responder ao questionário admitiram trabalhar fora do horário de trabalho. EUROFOUND (2017): 138, 1 em cada cinco trabalhadores ocupam, várias vezes por mês, o seu tempo de descanso com trabalho e a responder a solicitações do empregador.

<sup>72</sup> Efetivamente, a figura do trabalho suplementar foi inicialmente concebida para satisfazer necessidades do empregador. Mas não poderá, também, o trabalhador, por sua livre iniciativa, trabalhar fora do horário de trabalho e, no caso de se traduzir numa vantagem para o empregador, ser contabilizado e remunerado como trabalho suplementar? Nos termos do art. 268.º n.º 2 do CT parece que poderá ser pago enquanto tal, desde que não seja previsível a oposição do empregador. ROXINOL, MILENA/ VICENTE, JOANA (2019): 614.

<sup>73</sup> O fenómeno das horas invisíveis e não remuneradas: “Technology, for example, has made teleworking more prevalent, blurring the home/work boundary and with potential downsides in unseen/unremunerated overtime that offset the advantages of being able to work at home”, em DELOITTE (2010): 5. Como salienta FERNANDES, LIBERAL: 11, um dos efeitos das NTIC é a prestação de trabalho suplementar com ausência da respetiva remuneração. Contudo, é importante salientar que, em muitos casos, a ausência de contabilização não resulta da impossibilidade de controlar o número de horas que o trabalhador dedica fora do horário, tendo o empregador conhecimento dessa mesma circunstância.

<sup>74</sup> Sobre o dever de registo dos tempos de trabalho em Espanha, a propósito da decisão do TJ (C-55/18), SAGARDOY DE SIMÓN, ÍÑIGO/ NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS (2019): 152. Para FERNANDES, LIBERAL (2018a): 122, esta obrigação “abrange todas as modalidades de organização do tempo de trabalho, seja normal, suplementar, em regime de adaptabilidade, banco de horas, horário concentrado, isenção de horário, trabalho nocturno, por turnos, etc”.

a verificar o cumprimento dos limites impostos por lei<sup>75</sup>. É um elemento de segurança jurídica que é posto em causa pelo esbatimento das fronteiras entre tempo de trabalho e de descanso.

---

<sup>75</sup> É, neste sentido, que o TJ (C-55/18) decide que uma regulamentação nacional que não preveja a obrigação de se recorrer a um instrumento que permita uma determinação objetiva e fiável do número de horas de trabalho diário e semanal não é suscetível de garantir o efeito útil dos direitos conferidos pelo artigo 31.º, n.º 2, da Carta e pela Diretiva 2003/88. Registrar unicamente as horas extraordinárias realizadas não proporciona aos trabalhadores um meio eficaz suscetível de garantir, por um lado, a duração máxima do tempo de trabalho semanal imposta pela Diretiva 2003/88, que inclui as horas extraordinárias, e, por outro, que os períodos mínimos de descanso diário e semanal previstos por essa diretiva sejam cumpridos em todas as circunstâncias.

## 5. Os novos desafios da Indústria 4.0

A Quarta Revolução Industrial veio “agudizar a competição entre empresas”<sup>76</sup>, que, no sentido de se adaptarem à inovação tecnológica e ao mercado atual, fazem surgir novas formas de emprego: a título exemplificativo, o trabalho móvel com recurso a TIC, nos termos do qual “os trabalhadores podem desenvolver o seu trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora através das modernas tecnologias”; o *crowd employment*, no caso da “plataforma em linha que estabelece correspondência entre as necessidades de trabalhadores e de empregadores, frequentemente para a repartição de tarefas mais vultuosas por uma «nuvem virtual» de trabalhadores” e formas de trabalho ocasional, caracterizadas pela irregularidade da prestação laboral, em função das necessidades sentidas pelo empregador<sup>77</sup>.

Estas novas modalidades de emprego, ainda que introduzam diversidade no mercado de trabalho e devam, por essa razão, ser incentivadas, não podem colocar em causa os direitos fundamentais dos trabalhadores. Todavia, de acordo, o estudo da Eurofound “New forms of employment”<sup>78</sup> os trabalhadores móveis estão, tendencialmente, sujeitos a períodos de trabalho mais longos, com o conseqüente esbatimento da fronteira entre tempo de trabalho e tempo de descanso, o que pode conduzir a níveis de stress mais elevados. O que se verifica, portanto, na prática, é que “as vantagens oferecidas por novas formas de emprego (...) no que respeita às aspirações de uma organização do trabalho mais flexível, são contrapesadas por riscos efectivos de aumento do tempo de trabalho, comprometendo-se, com isso, a saúde e segurança dos trabalhadores”<sup>79</sup>.

Nesta nova realidade, torna-se imperioso proteger a dignidade humana, direito intimamente ligado às condições de trabalho<sup>80</sup>. Não podemos deixar de referir a importância de atender à origem do direito do trabalho enquanto ramo jurídico autónomo,

---

<sup>76</sup> MARTINS, ZENHA (2018b): 26.

<sup>77</sup> EUROFOUND (2015b): 1.

<sup>78</sup> EUROFOUND (2015a): 138.

<sup>79</sup> MARTINS, ZENHA (2018b): 26. Verifica-se o “apelo empresarial a fórmulas de regulação flexível que potenciam a produtividade e a competitividade das empresas em prejuízo do «tempo livre» dos trabalhadores”, o que afeta negativamente o “tempo de que estes dispõem para descansar, para dedicarem à respectiva vida familiar ou a outras actividades”. CARVALHO, CATARINA (2011): 359.

<sup>80</sup> Sobre a relação laboral e os direitos de personalidade do trabalhador, MOREIRA, T. COELHO (2019): 106. T. Coelho Moreira refere que “o contrato de trabalho pressupõe o reconhecimento da dignidade do trabalhador, sendo que a execução das obrigações que dele decorrem não pode traduzir-se num atentado à dignidade da pessoa do trabalhador, tendo o ordenamento jurídico que lhe garantir os direitos fundamentais que tem enquanto pessoa. Os direitos de personalidade penetram, assim, na relação de trabalho, erigindo-se como um importante limite aos poderes do empregador e, ao mesmo tempo, como uma garantia do exercício de vários direitos fundamentais”.

para limitar as repercussões da Indústria 4.0 no tempo de trabalho<sup>81</sup>. Efetivamente, um dos princípios basilares desta autonomização foi o da tutela da personalidade e dos direitos dos trabalhadores<sup>82</sup>: não está em causa uma relação contratual comum. Não há simetria entre as partes e o trabalhador, enquanto parte tendencialmente mais fraca e dependente do vínculo, tem de ser protegido, na “sua dignidade, segurança e liberdade em face do empregador”<sup>83</sup>. Permitir que o direito do trabalho não tenha em consideração a limitação dos tempos de trabalho é potenciar ainda mais a diferença entre as partes envolvidas. Como salienta Teresa Coelho Moreira, “a tentativa de encontrar um justo equilíbrio entre os poderes do empregador e os direitos e liberdades fundamentais dos trabalhadores constitui o objeto do *Novo Direito do Trabalho* (...) sendo que a dignidade do Homem impõe-se sobre quaisquer outras considerações”<sup>84</sup>.

Como forma de reagir às atuais necessidades da sociedade e da economia e a uma “realidade crescentemente heterogénea”<sup>85</sup>, alguns ordenamentos jurídicos permitiram novas modalidades de trabalho. Foi o caso do Reino Unido, onde surgiu um novo tipo contratual, os contratos *zero-horas*, nos termos do qual, não se encontrando previamente determinado o período durante o qual o trabalhador vai realizar a sua atividade, este se disponibiliza para exercer as suas funções no dia em que o empregador o solicitar, tendo apenas direito à remuneração correspondente ao serviço efetivamente prestado. Desta forma, o empregador conseguiria superar a imprevisibilidade e as flutuações da procura no seu negócio, sem custos acrescidos, uma vez que não garantia um número mínimo de horas de trabalho, nem remunerava a disponibilidade oferecida pelo trabalhador<sup>86</sup>.

---

<sup>81</sup> Do mesmo modo, MOREIRA, T. COELHO: 257 salienta que é fundamental na Indústria 4.0, nomeadamente no trabalho em plataformas, não esquecer uma das “máximas que originou o surgimento do Direito do Trabalho como ramo do Direito autónomo e que é a de que o trabalho não é separável da pessoa que o presta”, sob pena de retornarmos aos inícios da revolução industrial.

<sup>82</sup> Não se defende, contudo, que a autonomização do direito do trabalho se deveu, apenas, à necessidade de especial proteção de uma das partes da relação contratual. Reconhece-se, pelo contrário, que vários foram os fatores que desencadearam o surgimento do direito do trabalho como ramo jurídico autónomo, nomeadamente, a importância do diálogo social e a carência de mecanismos de autotutela do trabalhador. Nesse sentido, consultar CORREIA, JOSÉ PEDRO ANACORETA/SILVA, JOSÉ BENTO DA (2017): 29. Ainda assim, não deixa de se salientar que “o modelo de relações contratuais de trabalho que nasceu com a Revolução Industrial, à partida desigual, foi sendo descompensado cada vez mais pela desproporção de forças, o que tornou em toda a parte necessária para reequilíbrio uma intervenção da Ordem Jurídica, isto é, de um Direito do trabalho tutelar ou de protecção do trabalho e das pessoas que o prestam”, XAVIER, LOBO (2018): 41.

<sup>83</sup> RAMALHO, ROSÁRIO PALMA (2000): 421.

<sup>84</sup> MOREIRA, T. COELHO (2017): 17.

<sup>85</sup> MARTINS, ZENHA (2018a): 123.

<sup>86</sup> Sobre a origem do contrato *zero-horas* no Reino Unido, ao abrigo *Employment rights act*, MARTINS, ZENHA (2018a): 126.

A definição legal do contrato *zero-horas* foi apresentada em 2015<sup>87</sup>, determinando que o empregador não tem qualquer obrigação de fornecer trabalho, enquanto o trabalhador pode não ter qualquer obrigação de aceitar o trabalho oferecido. Esta modalidade contratual suscita alguma discussão, nomeadamente no que se refere à falta de pagamento pela disponibilidade do trabalhador, antecedência com que é comunicado o trabalho ou o seu cancelamento e possibilidade de recusa do trabalhador sem consequências.

Alguns autores defender estar em causa um “risco partilhado”<sup>88</sup>. No entanto, não podemos deixar de concluir que esta é uma modalidade precária que coloca o trabalhador numa posição ainda mais fragilizada, uma vez que este último se encontra numa situação de maior dependência do vínculo contratual. Assim, na nossa opinião, as desvantagens do contrato *zero-horas* farão sentir-se de forma mais intensa na esfera do trabalhador, não só em consequência da remuneração auferida, mas também por estarem associados a instabilidade e insegurança. Ainda que, teoricamente, empregador e trabalhador possam “acordar a intensidade do tempo de trabalho com a necessidade de conveniência de ambos”, não nos parece que exista verdadeiramente um acordo entre as partes neste sentido, até porque à faculdade de recusa do trabalhador está associada a falta de novos trabalhos<sup>89</sup>.

A este propósito, o Parlamento Europeu demonstra algumas reservas em relação aos contratos *zero-horas*, por considerar que poderá, a longo prazo, ter efeitos desfavoráveis no equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, em virtude da imprevisibilidade que lhe é inerente. Por outro lado, como se verifica o recurso abusivo a esta figura para determinados grupos sociais, como mulheres e jovens, promovem a precaridade. E, embora seja de extrema importância introduzir flexibilidade nos sistemas de organização do tempo de trabalho, tal não poderá sacrificar a segurança no emprego, nem comprometer condições justas e dignas de trabalho<sup>90</sup>.

---

<sup>87</sup> 27-A *Small Business, Enterprise and Employment Act 2015*, disponível em <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/26/contents/enacted>. Todavia, a sua prática é anterior à sua previsão e remonta aos anos 80. Veja-se MARTINS, ZENHA (2018b): 32.

<sup>88</sup> Por um lado, o trabalhador não auferir uma remuneração estável nem recebe uma contrapartida pela sua disponibilidade, por outro, o empregador assume o risco de nenhum dos trabalhadores aceitar o trabalho proposto. CORREIA, JOSÉ PEDRO ANACORETA/SILVA, JOSÉ BENTO DA (2017): 25.

<sup>89</sup> AAVV (2015): 30.

<sup>90</sup> Resolução de 13 de setembro de 2016 sobre a “criação de condições no mercado de trabalho favoráveis ao equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional” (2016/2017(INI)).

A Diretiva 2019/1152, de 20 de junho<sup>91</sup>, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na UE, reconhecendo a importância da digitalização nas relações laborais, procura, por um lado, não comprometer a flexibilidade inerente ao novo contexto económico e social, mas pretende evitar, por outro, que estas novas formas de trabalho conduzam a condições de trabalho precárias e desiguais.

Neste sentido, o legislador europeu entendeu ser necessária uma maior atenção a estas novas formas de trabalho, uma vez que considera existir uma “necessidade acrescida de informação plena aos trabalhadores sobre as suas condições de trabalho (...) em tempo útil”<sup>92</sup>. Assim sendo, prevê deveres de informação e transparência, com o objetivo de melhorar as condições de trabalho ao promover um emprego o mais transparente e previsível possível, mesmo nas situações caracterizadas por uma maior flexibilidade do trabalhador. É neste contexto que o legislador europeu apresenta um conjunto de normas destinadas a incidir nas novas relações de emprego<sup>93</sup>, impondo, designadamente, a previsão de faixas horárias durante as quais os trabalhadores podem ser chamados a trabalhar e de períodos de antecedência mínima com que deverão ser notificados antes do início da atividade. Estas regras aplicam-se a contratos de trabalhos sem tempo garantido, sem especificação do horário de trabalho, como no caso de alguns contratos de trabalho ocasional, impondo, assim, um mínimo de previsibilidade.

## 5.1 Trabalho em plataformas digitais

A Quarta Revolução Industrial impulsionou o “trabalho em plataformas, a economia colaborativa, o trabalho integrado, que origina uma mudança de valores e de novos compromissos sociais”<sup>94</sup>. Assistimos, hoje, a uma transformação do trabalho: o “trabalho 4.0”<sup>95</sup> ou a *gig economy*.

Atualmente, é cada vez mais frequente o recurso a plataformas digitais, assistindo-se ao desenvolvimento de um novo tipo de trabalhador: o trabalhador digital. Surgem,

---

<sup>91</sup> Diretiva que revoga a Diretiva 91/533/CEE, de 14 de outubro e pretende consagrar um conjunto mínimo de direitos para os trabalhadores de relações atípicas, relações estas associadas a condições de trabalho precárias. Uma das fragilidades da Diretiva 91/533/CEE, de 14 de outubro consistia na falta de clareza quanto à sua aplicabilidade em relação a certas categorias de trabalhadores, procurando o legislador europeu abranger agora o trabalho à chamada, os contratos *zero-horas* e o trabalho intermitente. Veja-se MIRANDA BOTO, JOSÉ (2019): 73.

<sup>92</sup> Considerando 4.

<sup>93</sup> MUNERATI, LIGIA RAMIA (2020): 3 e 4.

<sup>94</sup> MOREIRA, T. COELHO (2016): 248.

<sup>95</sup> MOREIRA, T. COELHO (2016): 247.

assim, novas realidades e oportunidades de emprego, com características próprias, que as distinguem das figuras legais já existentes no ordenamento jurídico. É o caso da economia *gig* ou sob demanda, da economia colaborativa, do *smart-working* e do trabalho ágil (“trabalho ágil”), que, entre outras características, permitem uma maior flexibilidade de horários dos trabalhadores.

Como já se referiu, estas figuras, por apresentarem características distintas dos modelos de organização empresarial tradicionais, suscitam questões e problemas de enquadramento na legislação já existente, pensada para uma realidade diferente, o que não significa, de todo, que não devam estar sujeitas à lei, nomeadamente a lei laboral<sup>96</sup>. Assim, com a necessidade de reconduzir os novos modos de execução da prestação laboral aos modelos tradicionais já existentes, vem também a dificuldade de qualificação dos próprios trabalhadores<sup>97</sup>, diluindo-se a distinção tradicional entre trabalhador por conta de outrem e trabalhador por conta própria<sup>98</sup>.

Acresce ainda a dificuldade de contabilizar o tempo de trabalho de um trabalhador digital. Como questiona Teresa Moreira, “qual o seu período de repouso se desde o primeiro minuto em que acorda até ao último antes de adormecer está constantemente conectado muitas vezes através da Internet das coisas?”<sup>99</sup>.

## 5.2 Economia colaborativa

O modelo da economia colaborativa pode definir-se como aquele que procura a intermediação entre a oferta e a procura, através de plataformas digitais que, não prestando o serviço subjacente, colocam em contacto o profissional que prestará o serviço

---

<sup>96</sup> “Como ha puesto de manifiesto la doctrina, las actividades o negocios de la economía colaborativa no son tan novedosos ni innovadores como para escapar al alcance de la ley, pero, indudablemente, la aplicación de la regulación existente, diseñada para negocios o actividades análogas pero desarrolladas al modo tradicional, provoca un desequilibrio”, LÓPEZ CUMBRE, LOURDES (2018): 83.

<sup>97</sup> À luz do art. 11.º do CT, considera-se trabalhador aquele que “se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob autoridade destas”. Este conceito é discutido por FERNANDES, LIBERAL (2017): 116 e ss, no contexto de uma nova noção de contrato de trabalho, para responder aos atuais problemas relacionados com a “tentativa deliberada de fuga ao direito do trabalho”.

<sup>98</sup> LÓPEZ CUMBRE, LOURDES (2018): 93.

<sup>99</sup> MOREIRA, T. COELHO (2016): 258.

e o particular, usuário, que dele irá usufruir<sup>100</sup>. Na sua base, estão vários fatores tecnológicos, como o uso dos smartphones e o método *big data*<sup>101</sup>.

Como se reconhece na Proposta de Resolução do Parlamento Europeu sobre uma agenda europeia para a economia colaborativa (2017/2003(INI)), “as tendências emergentes na economia colaborativa fazem parte de uma tendência atual no contexto da digitalização da sociedade” (ponto 36).

Hoje, a discussão em torno da caracterização desta relação e qualificação do vínculo dos trabalhadores é cada vez maior<sup>102</sup>. Trata-se de uma nova realidade difícil de enquadrar, com características que facilmente a aproximam de um contrato de trabalho e de um contrato de prestação de serviços. É neste contexto, que emerge o debate, não só na doutrina, mas também na jurisprudência, sobre a sua proteção e os direitos que devem ser concedidos a estes trabalhadores ou prestadores de serviços.

Por norma, a atividade dos trabalhadores das plataformas digitais, muito embora materialmente não se distancie daquela que é exercida nas modalidades de trabalho tradicionais<sup>103</sup>, é pautada por uma maior liberdade de estipulação do “quando e quanto” da prestação laboral<sup>104</sup>. Estes trabalhadores integram uma organização empresarial, para a qual prestam o seu serviço, devendo cumprir um conjunto de regras e orientações pré-definidas no seio dessa mesma organização<sup>105</sup>. Quanto ao tempo de trabalho, por norma, não está regulado ou pré-determinado, em plataformas como a Uber, o que permite que, neste caso, os condutores possam gerir o seu tempo e complementar a sua atividade com outras<sup>106</sup>.

---

<sup>100</sup> GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, ELÍAS (2018): 171. Um exemplo paradigmático destes novos modelos empresariais é a empresa multinacional americana Uber, com a qual interagimos regularmente, que nos permite através de uma aplicação para um dispositivo móvel inteligente, com recurso a novas tecnologias, designadamente a geolocalização, solicitar um serviço de transporte. NAMORA, GONÇALO CEREJEIRA (2017): 14.

<sup>101</sup> IBARS ÁLVARO, JAVIER (2018): 343.

<sup>102</sup> Veja-se, por exemplo, LÓPEZ CUMBRE, LOURDES (2018): 93 a 95 e GARCÍA NINET, JOSÉ/SALIDO BANÚS, JOSÉ (2018): 164 a 166.

<sup>103</sup> Na medida em que, a título exemplificativo, um condutor da Uber desempenha essencialmente as mesmas tarefas de um taxista ou um trabalhador da Glovo as tarefas dos trabalhadores de empresas de entregas.

<sup>104</sup> A economia colaborativa é uma nova forma de trabalho, com cada vez mais adesão, por oferecer flexibilidade, em termos de horário de trabalho. Flexibilidade e, até certo ponto, instabilidade. O mais frequente é que este tipo de trabalhadores não tenha um mínimo de horas garantidas e preestabelecidas de trabalho. “Flexibilidad no está reñida con seeguridad ni con estabilidad, sólo repele a estos dos conceptos uno distinto, el de precariedad”, LÓPEZ CUMBRE, LOURDES (2018): 107

<sup>105</sup> Neste sentido, entende Júlio Gomes que “a possibilidade que as novas tecnologias criaram de sujeitar os trabalhadores ao que já se apelidou de “trela electrónica” fizeram com que um trabalhador possa estar actualmente exposto a um controlo à distância e que trabalhar fora das instalações do empregador seja cada vez menos garantia de autonomia”, GOMES, JÚLIO (2007): 131 e 132.

<sup>106</sup> LÓPEZ CUMBRE, LOURDES (2018): 86.

Distanciando-nos da discussão em torno da qualificação dos trabalhadores da economia colaborativa, parece-nos evidente que é atípica a relação estabelecida entre os trabalhadores e a organização. Ainda assim, deve ser assegurado um conjunto de direitos e reconhecida uma proteção eficaz dos mesmos<sup>107</sup>, garantindo condições de trabalho equitativas e um nível de proteção adequado e sustentável. Independentemente do estatuto que assumem, o Parlamento Europeu apela aos Estados-membros e à Comissão que “garantam condições de trabalho equitativas e uma proteção jurídica e social adequada para todos”<sup>108</sup>.

Isto posto, sustentam alguns autores que “estas novas plataformas ‘colaborativas’ têm como maior inovação a forma como organizam o trabalho, desvalorizando-o através da ilusória relação não laboral dos seus trabalhadores transformados em prestadores de serviços independentes”<sup>109</sup>. A economia colaborativa, no entendimento de Nieto Sainz, potencia o aparecimento de “formas deliberadamente disruptivas de organizar las relaciones de trabajo”<sup>110</sup> que procuram evitar as responsabilidades em matéria laboral<sup>111</sup>.

No que se refere aos limites da duração da prestação laboral, os Estados-membros não podem prever uma noção diferente de trabalhador, para escapar à aplicação da lei laboral. De acordo com o TJ, existirá uma relação laboral sempre que se verifiquem, cumulativamente, três condições: existência de subordinação, se a plataforma exerce sobre o seu trabalhador um controlo e poder de direção que não permite que o prestador seja livre de determinar as condições de trabalho e a remuneração<sup>112</sup>; a natureza da atividade exercida, que deverá “ter um valor económico real e efetivo” e não ser meramente marginal ou acessória<sup>113</sup>; e o pagamento de uma retribuição.

Ainda que seja necessário aferir, caso a caso, de acordo com as circunstâncias de facto concretas se existe ou não uma relação de trabalho, resulta claro que o conceito de

---

<sup>107</sup> Um nível mínimo de direitos para todos os trabalhadores das plataformas digitais, que abranja a limitação do tempo de trabalho, sem consequências ao nível da produtividade e avaliação do trabalhador. A este propósito, “Propono un nivel básico de derechos (...) que comprenda (...) «un salario virtual adecuado», la limitación de las horas de trabajo; y protección de la seguridad y la salud en los lugares de trabajo”, NIETO SAINZ, JOAQUÍN (2019): 111, que reconhece a necessidade de previsão de limites ao horário de trabalho e proteção em matéria de SST.

<sup>108</sup> Proposta de Resolução do Parlamento Europeu sobre uma agenda europeia para a economia colaborativa (2017/2003(INI), 38.

<sup>109</sup> TELES, NUNO/CALDAS, JOSÉ CASTRO (2019): 23.

<sup>110</sup> NIETO SAINZ, JOAQUÍN (2019): 107.

<sup>111</sup> NIETO SAINZ, JOAQUÍN (2019): 107, quando se refere ao fenómeno da “fuga ao direito do trabalho”.

<sup>112</sup> “El prestador de servicios no es libre de decidir los servicios a prestar ni tampoco cómo los va a prestar”, LÓPEZ CUMBRE, LOURDES (2018): 96.

<sup>113</sup> Neste caso, a curta duração do serviço, a escassez de horas e a descontinuidade da prestação não são suficientes para excluir a presença deste requisito, LÓPEZ CUMBRE, LOURDES (2018): 96.

trabalhador para efeitos do direito da UE, no que se refere à previsão de prescrições mínimas de SST, “não pode ser objecto de uma interpretação que varie consoante os direitos nacionais, mas reveste um alcance autónomo, próprio do direito da União”<sup>114</sup>. E deve ter-se como característica essencial para a definição do conceito e para a existência de uma relação de trabalho, “a circunstância de uma pessoa realizar, durante certo tempo, em benefício de outra e sob a sua direcção, prestações em contrapartida das quais recebe uma remuneração”. Deste modo, de acordo com o ac. do TJ, proferido a 14 de outubro de 2010 (C- 428/09), a “natureza jurídica *sui generis* da relação laboral em face do direito nacional não pode ter quaisquer consequências sobre a qualidade de trabalhador na acepção do direito da União”.

As vantagens em termos de flexibilidade podem conduzir a situações de precariedade<sup>115</sup>. Por essa razão, é importante que tenham aplicação as regras e normas relativas à SST, como limite à sobrecarga do trabalhador e o desajuste da remuneração em função do tempo despendido e da atividade exercida. Nesse sentido, as novas formas de trabalho com recurso a plataformas digitais não podem, de todo, ignorar os limites aos tempos de trabalho e de repouso previstos na legislação nacional, nem exigir uma disponibilidade permanente do trabalhador. São estas condições determinantes para que não se potenciem problemas psicossociais e de isolamento<sup>116</sup>.

A esta nova economia estão associadas remunerações mais baixas, que levam a que estes trabalhadores necessitem de outras fontes de rendimento, ao incumprimento dos tempos de trabalho, em virtude da intensificação do mesmo, e, por conseguinte, a mais riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, o que coloca em causa a exigência de um trabalho decente. Por esta razão, e uma vez que a economia colaborativa gera um conjunto de novas oportunidades de emprego e novas formas de rendimento, parece ser de fundamental importância prever um conjunto de regra mínimas que permitam incentivar o seu crescimento, mas salvaguardar os direitos dos seus trabalhadores,

---

<sup>114</sup> Neste sentido, o ac. do TJ, processo n.º C-428/09. Consultar CARVALHO, CATARINA (2018): 20, sobre o alcance comunitário do conceito de trabalhador.

<sup>115</sup> O trabalhador está sujeito a um regime mais frágil, menos estável, e com condições precárias, nomeadamente, em termos de retribuição e proteção social. NIETO SAINZ, JOAQUÍN (2019): 107, que caracteriza o trabalho através de plataformas digitais como “un trabajo de muchas horas e poco sueldo” e “unos trabajos que suelen ser de por sí precarios, mal remunerados, sin derechos, ni garantías”. “Esta situación se extiende por toda Europa y provoca graves riesgos derivados de la ausencia de descanso real y una marginalización mayor de los trabajadores con condiciones más precarias”.

<sup>116</sup> Parecer da Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais dirigido à Comissão do Mercado Interno e Proteção dos Consumidores sobre uma agenda europeia para a economia colaborativa (2017/2003(INI)), de 27.03.2017, pelo relator Joachim Schuster, 16, ponto 35.

nomeadamente, prevendo um período máximo de trabalho, uma retribuição mínima e regras de proteção da sua saúde<sup>117</sup>.

Aos problemas anteriormente enunciados, acresce ainda a questão de saber se deverá haver alguma adaptação dos conceitos fundamentais da relação de trabalho a este contexto da economia colaborativa, nomeadamente das noções de tempo de trabalho, período de descanso e local de trabalho. Recuperando as considerações oportunamente feitas a propósito do paradigmático caso Matzak, pela primeira vez, o TJ considerou tempo de trabalho o período durante o qual o trabalhador está disponível para trabalhar, mas fora das instalações do empregador. Todavia, sendo certo que esta solução se afigura como uma flexibilização do conceito de tempo de trabalho<sup>118</sup>, é verdade também que esta decisão “confirma el carácter prioritario del elemento locativo en la determinación del tiempo de trabajo”<sup>119</sup>, uma vez que faz depender aquela qualificação da proximidade geográfica do trabalhador<sup>120</sup>.

A flexibilização do conceito de tempo de trabalho é, de facto, um avanço positivo para os trabalhadores das plataformas digitais, que não têm sempre o mesmo local de trabalho, podendo, no limite, nem sequer ter um centro de trabalho<sup>121</sup>. Contudo, a interpretação do conceito de tempo de trabalho, tal como é dada pelo TJ no ac. Matzak, não é suficiente, pois, apesar de abranger situações de permanência fora das instalações do empregador, só as considera merecedoras de tal qualificação quando o trabalhador se encontre na proximidade do local de trabalho.

O certo é que, na nossa opinião, em função de tudo o que vimos a propósito da tutela da SST, outra não poderá ser a solução que não a de considerar como tempo de trabalho o tempo em que o trabalhador se encontra efetivamente a prestar o serviço, bem como aquele em que se mantém à disposição da entidade patronal<sup>122</sup>.

---

<sup>117</sup> MOREIRA, T. COELHO (2016): 254 e 263.

<sup>118</sup> Tal como se sucedeu no ac. Tyco (C- 266/2014), quando o TJ considera tempo de trabalho a deslocação de um trabalhador itinerante da sua residência ao domicílio de um cliente da empresa (e vice-versa).

<sup>119</sup> RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, EMMA (2019): 144.

<sup>120</sup> No que diz respeito à necessidade de o trabalhador se manter nas proximidades do local de trabalho, refere FERNANDES, LIBERAL (2018b): 16, as NTIC contribuem para relativizar esse conceito, na medida em que a utilização combinada de diferentes tecnologias permite que o trabalhador, em determinadas atividades, possa estar em constante ligação com o seu empregador e possa executar as suas funções à distância, acabando por reduzir a necessidade da presença dos trabalhadores no local de trabalho.

<sup>121</sup> “En el actual modelo productivo (...) el lugar de trabajo no va a ser siempre el mismo, ni tan siquiera tiene que por qué existir un centro de trabajo como tal”, RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, EMMA (2019): 142.

<sup>122</sup> Neste sentido, RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, EMMA (2019): 145.

### 5.3 *Lavoro agile*: a resposta do ordenamento jurídico italiano

O Parlamento Europeu destaca o “trabalho inteligente” como uma solução que combina “flexibilidade, autonomia e colaboração” e que, por conseguinte, ao mesmo tempo que aproveita o potencial das novas tecnologias, promove o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional<sup>123</sup>.

No sentido de acompanhar esta tendência, surge no ordenamento jurídico italiano a figura do *lavoro agile* ou *smart working*, que pretende aproveitar as vantagens introduzidas pelas novas tecnologias na relação laboral, promovendo a discussão sobre a adequação do atual sistema de subordinação e autonomia às novas formas de execução da atividade, que se distanciam do modelo de trabalho tradicional fordista<sup>124</sup>.

Com efeito, esta modalidade de trabalho subordinado<sup>125</sup> implica uma noção de tempo e local de trabalho diferente, procurando, desse modo, realizar os objetivos de conciliação de tempo de vida e tempo de trabalho pretendidos pela lei italiana. A lei italiana n.º 81/2017, de 13 de junho, não impõe um horário de trabalho, condiciona-o apenas aos limites máximos de duração do período normal de trabalho diário e semanal. Não obstante a regulamentação ser de carácter geral, o que permite que seja aproveitada por qualquer pessoa que pretenda conciliar os seus interesses pessoais com a vida profissional<sup>126</sup>, constitui uma oportunidade para quem necessite de prestar assistência a familiares ou para aqueles que tenham uma qualquer incapacidade para o trabalho, nos termos tradicionais.

Conforme é expressamente determinado pelo legislador no art. 18 da referida lei n.º 81/2017, por acordo, o empregador e o trabalhador, no âmbito de uma relação com subordinação jurídica, estabelecem que a atividade do trabalhador possa ser

---

<sup>123</sup> Todavia, a gestão do horário de trabalho pelo próprio trabalhador, nestas formas de trabalho, não justifica a não sujeição ao número máximo de horas diárias e semanais. Serão, pois, estes limites fundamentais para que não se “passe de uma cultura de presença para uma cultura de disponibilidade permanente” (ponto 48 da Resolução de 13 de setembro de 2016 sobre a “criação de condições no mercado de trabalho favoráveis ao equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional” (2016/2017(INI))).

<sup>124</sup> “L’introduzione della disciplina in materia di lavoro agile ha rinfocolato i dubbi in ordine alla sufficienza dell’attuale sistema qualificatorio duale (autonomia/ subordinazione) a coprire, in termini di disciplina e tutela, particolari modalità di espletamento della prestazione che sicuramente contengono elementi di specialità rispetto all’originario rapporto di lavoro subordinato di stampo fordista e che costituiscono il risultato di un naturale processo di adeguamento dell’organizzazione del lavoro al progresso tecnologico”, CHIETERA, FRANCESCA (2018): 345.

<sup>125</sup> Fazendo um paralelo com o direito português, considerando os artigos 1152.º e 1154.º do CC, discute-se a qualificação desta modalidade como contrato de trabalho ou contrato de prestação de serviços. Nesse sentido, DIAS, JOÃO (2017): 43-48.

<sup>126</sup> Num contexto específico, no domínio do *lavoro agile*, PEREIRA, DUARTE: 138.

desempenhada parcialmente fora das instalações da empresa<sup>127</sup>, sem restrições precisas de tempo e lugar, mas sempre com respeito pelos limites de duração do tempo de trabalho, que resultam da lei e da negociação coletiva. Ainda que o horário não tenha de ser predefinido de forma vinculativa, impõe-se, à luz do n.º 1 do art. 19, que conste do acordo celebrado os períodos de descanso do trabalhador, para que se garanta a desconexão do trabalhador aos instrumentos tecnológicos utilizados. Gabriella Leone considera que mais do que um “direito à desconexão técnico”, estará em causa um “direito à desconexão intelectual”<sup>128</sup> e que atualmente se poderá entender como um novo direito à vida privada, pois se assim não for, seria fácil cair na compressão de tudo o que existe para além do trabalho<sup>129</sup>.

---

<sup>127</sup> Diferentemente do que acontece no teletrabalho, aqui não se impõem restrições ao local onde é realizada a prestação fora das instalações do empregador, não se exige a previsão de um local fixo.

<sup>128</sup> “In questo caso non si sta parlando di periodi in cui, semplicemente, non viene eseguita la prestazione lavorativa, ma del diritto del lavoratore a non essere raggiungibile o contattabile, rispondendo per esempio al telefono o alle mail (disconnessione tecnica) ovvero, in termini più ampi, del diritto a concentrare la propria attenzione su qualcosa di diverso rispetto al lavoro (disconnessione, per così dire, intellettuale), recuperando, fra l'altro, le proprie energie psico-fisiche”, LEONE, GABRIELLA (2018): 480.

<sup>129</sup> LEONE, GABRIELLA (2018): 481.

## 6. O direito à desconexão

O trabalhador tem “como que «duas vidas», a vida no trabalho e a vida fora do trabalho, vale dizer, uma vida profissional em que se encontra numa situação de heterodisponibilidade e uma vida extraprofissional em que recupera a sua autodisponibilidade”<sup>130</sup>. Fora do horário de trabalho, o trabalhador deve ver asseguradas todas as condições que lhe permitam gozar do seu tempo livre, não podendo esse direito ser desrespeitado pela entidade patronal.

São vários os riscos psicossociais associados a uma deficiente organização do trabalho, cabendo ao empregador manter uma intervenção ativa no que diz respeito à proteção da saúde dos seus trabalhadores<sup>131</sup>. A adição às novas tecnologias e, conseqüentemente, a inexistência de períodos de descanso que permitam a recuperação do trabalhador, podem potenciar o surgimento de stress laboral e de síndromes como o *burn out*<sup>132</sup>, associados, entre outros sintomas, à exaustão emocional.

O regime jurídico da promoção da SST determina que cabe ao empregador garantir ao trabalhador condições que respeitem a sua segurança e saúde, desenvolvendo uma correta e permanente avaliação de riscos, com base princípios e normas que visem, nomeadamente, o “incremento da investigação técnica e científica aplicadas no domínio da segurança e da saúde no trabalho, em particular no que se refere à emergência de novos fatores de risco”<sup>133</sup>. Não pode, por isso, ignorar os fatores de risco que aqui podem estar

---

<sup>130</sup>AMADO, LEAL (2017): 115.

<sup>131</sup> Sobre o conceito de riscos psicossociais, a propósito da Diretiva-Quadro n.º 89/391, de 12-06, o TJ esclareceu que “deve ser amplo e evolutivo” e “não ficam definitivamente determinados, antes evoluindo constantemente em função, designadamente, do desenvolvimento progressivo das condições de trabalho e das investigações científicas em matéria de riscos profissionais”. Processo C-49/2000, Comissão vs República Italiana, 15/11/2001. O conceito de riscos psicossociais “deve ser aberto e permanentemente atualizável”. COSTA, ANA (2018): 139.

<sup>132</sup> O stress laboral e a síndrome de *burn out* são riscos psicossociais que resultam das condições concretas em que é prestada a atividade. No entanto, este último apresenta uma dimensão subjetiva, isto é, “resulta da interação dos fatores relativos ao posto de trabalho com as características pessoais do trabalhador”, sendo especialmente sensível “aquele que revela uma excessiva dedicação ao trabalho e uma elevada obstinação para o sucesso e para a realização profissional”, COSTA, ANA (2017): 104. Importa, também, referir outro risco que pode afetar a saúde do trabalhador e que deriva da utilização excessiva de novas tecnologias, o *tecnoestress*, característico da sociedade de informação. CARLOTTO, MARY SANDRA/ CÂMARA, SHEILA GONÇALVES (2009): 310 e 311.

<sup>133</sup> Ter em atenção estes riscos psicossociais será, ainda assim, do interesse do empregador, na medida em que deles podem resultar custos para a entidade empregadora, por estarem associados a “problemas de absentismo, disminución de la productividad, jubilaciones anticipadas, rotación de personal, problemas disciplinarios, mayor tensión en el ambiente laboral, comportamientos de mayor riesgo para la seguridad y salud en el trabajo y aumento de la siniestralidad laboral”. CARVALHO, CATARINA/ COSTA, ANA (2015): 148.

presentes, decorrentes das condições, organização e gestão do trabalho<sup>134</sup>. Acresce ainda que dois dos princípios gerais de prevenção a serem tidos em consideração pelo empregador<sup>135</sup> são a adaptação do trabalho ao homem, especialmente no que se refere à conceção dos postos de trabalho, à escolha de equipamentos de trabalho e aos métodos de trabalho e produção, com vista (...) a reduzir os riscos psicossociais e adaptar ao estado de evolução técnica, bem como a novas formas de organização do trabalho, conforme o disposto no art. 15.º n.º 2 alíneas g) e h) do referido diploma.

Todavia, a tendência atual é a de que os trabalhadores são assombrados por uma quantidade exorbitante de trabalho, sobrepondo-se a relação laboral à vida pessoal, muito embora se reconheça que há, também, alguma intromissão da vida pessoal no plano extraprofissional<sup>136</sup>.

Teresa Coelho Moreira salienta um “novo tipo de escravatura: a escravatura dos tempos modernos”, uma “forma de escravidão voluntária dos trabalhadores”.<sup>137</sup> Efetivamente, a ideia de produtividade e eficiência enquanto trabalho prestado para além do horário, muitas vezes, pode não resultar de um pedido expresso do empregador, mas da interiorização do próprio trabalhador, que, direta ou indiretamente se sente na obrigação de exceder o tempo destinado ao trabalho. No entanto, não podemos deixar de salientar que a “servidão voluntária”<sup>138</sup> do trabalhador resulta do contexto atual, no qual o trabalhador se encontra numa posição enfraquecida e dependente, por se tratar da sua forma de subsistência e, ainda que tacitamente, do comportamento do empregador, numa “cultura de urgência, do *just in time*, tudo é urgente, embora nem tudo seja importante”<sup>139</sup>.

Finalmente, é evidente que a ultrapassagem dos limites temporais impostos à atividade laboral tem como consequência a intromissão na vida pessoal e, deste modo, compromete vários direitos fundamentais do trabalhador. É, neste sentido, que se torna relevante a discussão em torno de um direito à desconexão, entendido por alguns autores como o novo direito à privacidade do séc. XXI<sup>140</sup>. Debate-se, portanto, a necessidade de

---

<sup>134</sup> Fatores que incluem “la intensificación del trabajo, las modalidades de trabajo, flexible, la remuneración, las nuevas formas de contratación y las contrataciones precarias”, CARVALHO, CATARINA / COSTA, ANA: 144.

<sup>135</sup> Mais do que uma mera orientação, um dever do empregador, nos termos do art. 127.º n.º 1 alínea h) do CT. COSTA, ANA (2018): 141.

<sup>136</sup> Como refere FERNANDES, FRANCISCO LIBERAL (2012): 41 a 42, uma “diluição das tradicionais fronteiras”.

<sup>137</sup> MOREIRA, T. COELHO (2012): 960.

<sup>138</sup> RAY, JEAN-EMMANUEL/ BOUCHET, JEAN-PAUL (2010): 46.

<sup>139</sup> MOREIRA, T. COELHO (2012): 960.

<sup>140</sup> A título exemplificativo, MOREIRA, T. COELHO (2017): 14. Pelo contrário, AMADO, LEAL (2017): 119 a 121, não vê a desconexão como um direito, como o “efeito natural da limitação da jornada

prever um direito dos trabalhadores a “estar offline”<sup>141</sup> durante os períodos de descanso, reforçando o seu direito a não responder a solicitações da entidade empregadora. No entanto, como ressalva Liberal Fernandes, este direito deverá ser entendido mais do que para “repor a eficácia plena das garantias tradicionalmente ligadas ao horário de trabalho e ao período de trabalho contratualizado”, mas, efetivamente, para reagir à intromissão das novas tecnologias e restringir o seu uso abusivo<sup>142</sup>. Como tal, abrangerá duas dimensões: vertical, isto é, na relação entre trabalhador e seus superiores hierárquicos ou empregador; e horizontal, produzindo efeitos na relação entre os próprios trabalhadores, clientes e outras entidades<sup>143</sup>.

O ordenamento jurídico francês foi o primeiro, na Europa, a prever um direito à desconexão, introduzido pela Lei n.º 2016-1088, de 8/8, para as empresas com mais de 50 trabalhadores<sup>144</sup>. O legislador francês optou por remeter para a contratação coletiva e para os regulamentos das empresas a sua concretização, pelo que o mesmo dependerá, assim, de várias circunstâncias, como, a título exemplificativo, a atividade da empresa<sup>145</sup>.

Merecerá a liberdade do trabalhador após o fim da jornada de trabalho uma tutela acrescida? De facto, a tecnologia não pode comprimir a vida privada e familiar do trabalhador, por todos os motivos anteriormente enunciados. Ainda assim, a questão está na forma como deverá ser salvaguardado o direito de o trabalhador ser “dono do seu tempo”<sup>146</sup>, se através da “previsão de regras restritivas de utilização de equipamentos de comunicação eletrónica no termo da jornada laboral” ou “de iniciativas legislativas tendo especificamente por objetivo a introdução deste instituto no ordenamento jurídico nacional respetivo”<sup>147</sup>.

Numa época marcadamente sensível ao desenvolvimento tecnológico, na qual as novas tecnologias assumem um papel ativo no trabalho e no emprego, como vimos, em resultado de uma revolução digital, que traz consigo a sociedade 4.0, a UE tem vindo a apresentar várias iniciativas, como não poderia deixar de ser, em matéria de conciliação

---

de trabalho, isto é, do balizamento do tempo de trabalho através da definição do horário de trabalho de cada trabalhador”, devendo ser entendido antes como um dever da entidade patronal não perturbar o trabalhador nesse período (“período de *do not disturb* patronal”).

<sup>141</sup> PEREIRA, DUARTE (2018): 134.

<sup>142</sup> FERNANDES, LIBERAL (2017): 11.

<sup>143</sup> FERNANDES, LIBERAL (2017): 15.

<sup>144</sup> LEROUGE, LOÏC (2017): 1.

<sup>145</sup> Não cabendo, no âmbito deste estudo, a análise do regime francês, remete-se, quanto a este aspeto, para FERNANDES, LIBERAL: 16 e LEROUGE, LOÏC (2017): 1 e 2. Ressalva-se, no entanto, que a Lei n.º 2016-1088, de 8/8 foi, entretanto, revogada, pelo que foi eliminada a referência ao direito à desconexão.

<sup>146</sup> AMADO, LEAL (2018): 120.

<sup>147</sup> PEREIRA, DUARTE (2018): 135.

entre vida pessoal e profissional<sup>148</sup>. O legislador europeu opta, assim, até ao momento, por não consagrar expressamente o direito à desconexão, centrando a sua atuação na conciliação da vida profissional e familiar, através de medidas que garantam a igualdade entre homens e mulheres e a participação das mulheres no mercado de trabalho<sup>149</sup>.

A este propósito, o Parlamento Europeu e o Conselho da UE aprovaram em 20 de junho de 2019 a Diretiva 2019/1158<sup>150</sup> relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores ou cuidadores, revogando a Diretiva 2010/18/UE do Conselho<sup>151</sup>. Acreditando que a conciliação entre a vida profissional e familiar permite a concretização da igualdade entre homens e mulheres, pretende promover a participação das últimas no mercado de trabalho, através da partilha equitativa de responsabilidades<sup>152</sup>. Isto porque um dos principais fatores de sub-representação das mulheres no emprego é a dificuldade em conciliar as suas responsabilidades profissionais e não profissionais, o que faz com que estas sejam mais propensas a trabalhar menos horas em empregos remunerados e despender mais tempo com responsabilidades não remuneradas ou mesmo a abandonar, por completo, o mercado de trabalho.

A Diretiva 2019/1158 consagra o direito de os trabalhadores que são progenitores ou cuidadores<sup>153</sup> solicitarem ao empregador “regimes de trabalho flexíveis”<sup>154</sup>, para

---

<sup>148</sup> Uma das preocupações fundamentais, neste contexto, tem a ver com a igualdade entre homens e mulheres, enquanto princípio fundamental da UE, consagrado nos arts. 21.º e 23.º da CDFUE e no art. 3.º, n.º 3, 2.º parágrafo do TUE. Assim, as medidas destinadas a garantir o exercício do direito à conciliação entre os tempos de trabalho e não trabalho deverão procurar garantir, simultaneamente, a não discriminação em função do sexo. Assegurar condições de trabalho justas pressupõe a garantia de igualdade entre homens e mulheres.

<sup>149</sup> PEREIRA, DUARTE (2018): 141.

<sup>150</sup> Com o objetivo de corrigir as desigualdades existentes no mercado de trabalho, a Diretiva aposta, essencialmente, em duas medidas: previsão das licenças de paternidade, parental e de cuidador; e concessão de regimes de trabalho flexíveis aos trabalhadores pais ou cuidadores.

<sup>151</sup> A revogação da Diretiva 2010/18/UE produz efeitos a partir de 2 de agosto de 2022, nos termos do art.19.º n.º 1 da Diretiva 2019/1158. A Diretiva 2010/18/UE reforçava o conceito de “flexissegurança” como medida de conciliação e ajuste das necessidades dos empregadores e dos trabalhadores. Reconhecia, também, que a flexibilidade era uma mais-valia para os progenitores, pois permitia, como já vimos, a harmonia entre as responsabilidades profissionais e familiares. No seu art.6.º n.º 1, com a epígrafe “regresso ao trabalho”, identificava a necessidade de os Estados-membros garantirem as medidas necessárias para que os trabalhadores, ao regressarem da licença parental, pudessem solicitar alterações ao respetivo horário laboral ou organização do trabalho durante um período determinado. “Flexissegurança”, enquanto “política no sentido de criar melhores condições de empregabilidade e de manutenção de emprego (...) e um ajustamento da relação de trabalho às necessidades empresariais”, XAVIER, LOBO (2018): 69.

<sup>152</sup> Princípio 9.º do Pilar Europeu dos Direitos Sociais.

<sup>153</sup> Art.3.º n.º 1 alínea d) da Diretiva 2019/1158: “«cuidador», um trabalhador que presta cuidados pessoais ou apoio a um familiar ou a uma pessoa que vive no mesmo agregado familiar que o trabalhador e que necessita de cuidados ou de assistência significativos por uma razão médica grave, conforme definido por cada Estado-membro”.

<sup>154</sup> Art.3.º n.º 1 alínea b) do referido diploma legal: “«regimes de trabalho flexíveis», a faculdade de os trabalhadores adaptarem os seus ritmos de trabalho, nomeadamente pela utilização dos regimes de teletrabalho, horários de trabalho flexíveis ou uma redução das horas de trabalho”.

adaptar os horários e ritmos de trabalho às necessidades e preferências pessoais, “nomeadamente, se possível, pela utilização de regimes de teletrabalho, horários de trabalho flexíveis ou uma redução de horas de trabalho” (considerando 34). Nos termos do art. 9.º, incita os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para garantir que os trabalhadores, com filhos até determinada idade (a definir pelos Estados-membros, dentro dos limites da Diretiva) e os cuidadores tenham o direito de solicitar regimes de trabalho flexíveis para poderem ocupar-se da prestação de cuidados. Ainda assim, a duração deste direito pode ser limitada, atendendo a fundamentos razoáveis.

No entendimento de Duarte Pereira, também a Diretiva 2019/1152 de 20 de junho, já referida a propósito dos contratos *zero-horas* funcionará, para o legislador europeu, como uma alternativa à previsão de um direito à desconexão, ao reforçar “que os trabalhadores que desenvolvam a sua atividade com recurso a tecnologias de informação e comunicação serão sempre e obrigatoriamente informados pelo empregador das horas em que deverão estar efetivamente ao serviço, de modo que aquelas que não constem da informação prestada deverão integrar o período de descanso, não devendo assim no seu decurso o empregador solicitar, por qualquer meio, a execução de atividades integradas no âmbito da prestação laboral”<sup>155</sup>.

Em Portugal, não existindo uma norma legal que preveja expressamente o direito à desconexão<sup>156</sup>, exceto, como defendem alguns autores, quanto ao teletrabalho<sup>157</sup>, está longe de ser pacífica a sua consagração. Para uns, esse direito já decorre do artigo 59.º b) da CRP e das garantias do direito ao descanso. Para outros autores, essa tutela não será suficiente.

Rosário Palma Ramalho e Sónia Carvalho partilham do entendimento de que “não é necessário consagrar expressamente o direito à desconexão na nossa lei, bastando cumprir os preceitos legais já existentes em matéria de tempo de trabalho”, na medida em que deles já resulta a ilicitude de “quaisquer exigências do empregador relativamente à utilização desses equipamentos nesses períodos de descanso, com ressalva das situações em que, legalmente, o trabalhador pode ter que prestar actividade fora do período normal de trabalho, como é o caso do trabalho suplementar”<sup>158</sup>.

---

<sup>155</sup> PEREIRA, DUARTE (2018): 144.

<sup>156</sup> Mas veja-se, por exemplo, os projetos de lei n.º 640, 643 e 644/XIII, do PAN, PEV e PS, respetivamente.

<sup>157</sup> Nos termos do artigo 170.º do CT, PEREIRA, DUARTE (2018): 141.

<sup>158</sup> DEUS, MARIANA (2019): 26-29.

Por outro lado, Catarina Carvalho considera ser necessário o “reconhecimento legal expresso deste direito” para contrariar a “cultura empresarial «always on» que ainda é prevalente, também na perspectiva do trabalhador, problema agravado nas novas formas de trabalho através de plataformas digitais”. Fundamenta a sua posição no conceito binário de tempo de trabalho, adotado pelo CT na esteira do DUE, nos termos do qual, como vimos, há extensos períodos de disponibilidade que não permitem a recuperação do trabalhador, mas que, ainda assim, são considerados tempo de descanso<sup>159</sup>. E, nesse sentido, concordamos faltar um instrumento jurídico que efetive o direito ao repouso.

No mesmo sentido, Catarina Sarmiento e Castro entende ser fundamental consagrar o direito de o trabalhador se desligar finda a jornada de trabalho, com referência à necessidade de existir um descanso efetivo do trabalhador, abrindo portas a situações excepcionais, “casos pontuais, devidamente justificados (...) em que, por acordo, se disponha de forma diversa”<sup>160</sup>. Contudo, na nossa opinião, estas situações, ainda que devidamente fundamentadas, podem conduzir à violação de um direito constitucionalmente protegido. Isto será como consagrar a possibilidade de se comprimir um direito do trabalhador protegido pela Constituição da República Portuguesa, o direito ao repouso. Ora, nesse sentido, e muito embora o objetivo fosse o de defender o trabalhador, o que se poderá verificar, na prática, será exatamente o oposto: mais intromissões por parte da entidade patronal, devidamente justificadas.

Leal Amado, considerando a realidade inerente ao mundo do trabalho, entende que consagrar apenas um direito à desconexão do trabalhador não é a forma eficaz de o proteger. O mundo laboral está cada vez mais competitivo, por um lado, há o excesso de trabalho de alguns, mas por outro, a falta de emprego de outros. Se um trabalhador exercer o seu direito à desconexão, haverá sempre quem esteja disposto a não o exercer, estando, dessa forma, permanentemente contactável. Nesta medida, poucos vão ser os trabalhadores que arriscarão gozar deste direito, pois o que está ou pode estar em causa é a sua progressão na carreira, ou, em último caso, até o seu emprego, o seu meio de subsistência. Por isso, defende, em vez disso, que deve ser introduzido um dever do empregador em não perturbar o período de descanso do trabalhador<sup>161</sup>.

---

<sup>159</sup> DEUS, MARIANA (2019): 26.

<sup>160</sup> CASTRO, CATARINA (2018): 298.

<sup>161</sup> AMADO, LEAL (2017): 120.

## 7. Conclusão

A organização do tempo de trabalho é a chave para responder a um dos maiores desafios em matéria laboral: como refere Glória Rebelo, “encontrar um compromisso social que permita conciliar direitos do trabalhador com o aumento da capacidade de adaptação da empresa”<sup>162</sup>.

A utilização de dispositivos móveis inteligentes e eletrónicos permite ao trabalhador aceder ao trabalho independentemente do lugar onde se encontra, o que se reflete nas relações de trabalho tradicionais e nas novas formas de emprego com recurso a plataformas digitais<sup>163</sup>.

Se, por um lado, a introdução e o desenvolvimento das novas tecnologias na relação laboral apresenta ganhos de flexibilidade e autonomia para o trabalhador, por outro, comprometem-se alguns dos seus direitos fundamentais, como o direito à limitação da jornada de trabalho, à previsão de períodos de descanso e conciliação da atividade profissional com a vida familiar. A flexibilidade que é introduzida nas relações laborais cria a aparência de uma melhor conciliação entre a vida pessoal e profissional, mas, na prática, o trabalhador fica sujeito a uma intensificação do trabalho. A “oportunidade do «anytime-anyplace»” acaba por tornar-se no “always and everywhere”<sup>164</sup>, criando maiores dificuldades de compatibilização entre os tempos de trabalho e de descanso e podendo conduzir à “despersonalização da relação laboral”<sup>165</sup>.

Assim, torna-se essencial “encontrar formas de conferir garantias aos trabalhadores de que estes não abandonam a sua qualidade de pessoas, principalmente perante as «novas formas de trabalho», já que as relações de trabalho *típicas* assentes no modelo taylorista ou fordista correspondem cada vez menos à realidade”<sup>166</sup>.

A garantia de um trabalho digno passa por assegurar condições para que o trabalhador exerça o seu direito ao descanso de forma livre, plena e sem condicionamentos. Não basta, para isso, assegurar um direito formal ao descanso. De outra forma, o trabalho deixará de ser uma forma de satisfação e desenvolvimento pessoal. Não obstante não se ter chegado, até hoje, a um consenso, no que diz respeito à forma como deverá ou não ser previsto um direito do trabalhador a desconectar-se, após a jornada de trabalho, parece evidente que esta questão assume maior relevo neste contexto

---

<sup>162</sup> REBELO, GLÓRIA (2016): 185.

<sup>163</sup> CASTRO, CATARINA (2018): 292.

<sup>164</sup> MOREIRA, T. COELHO (2016): 258.

<sup>165</sup> XAVIER, LOBO (2018): 68.

<sup>166</sup> MOREIRA, T. COELHO (2019): 111.

de “digitalización de la organización empresarial”<sup>167</sup>, onde se verifica, cada vez mais, uma maior fragmentação. As novas formas de emprego implicam um aumento do tempo de trabalho, o que requer, tal como se reconhece na Resolução do Parlamento Europeu, de 25 de novembro de 2015<sup>168</sup>, a adoção de medidas concretas para garantir condições mínimas de trabalho, considerando os novos riscos laborais.

---

<sup>167</sup> RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, EMMA (2019): 149.

<sup>168</sup> Resolução do Parlamento Europeu, de 25 de novembro de 2015, sobre o quadro estratégico da UE para a saúde e segurança no trabalho 2014-2020 (2015/2107(INI)), 5.

## Referências bibliográficas

AAVV (2015), “A study on the prevalence of zero hours contracts among irish employers and their impact on employees”, *Kemmy Business School University of Limerich*, disponível em <file:///C:/Users/Maria/Downloads/AStudyofthePrevalenceofZourHoursContractsKBSFINAL3rdNov2015.pdf>, consult. em 10/05/2020.

ALVES, MARIA LUÍSA TEIXEIRA (2011), “As fronteiras do tempo de trabalho”, in *Estudos de direito do trabalho*, António Monteiro Fernandes (org.), Coimbra Editora, Coimbra, 253-257.

AMADO, JOÃO LEAL (2014), *Contrato de trabalho, à luz do novo código do trabalho*, 4ª ed., 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*, Manuel M. Roxo (coord.), Almedina, Coimbra, 113-127.

AMORIM, DUARTE PEREIRA (2018), “Há vida para além do trabalho: notas sobre o direito ao repouso e a desconexão profissional”, *Questões laborais*, ano XXV, n.º 53, 129-148.

CAL BARREDO, Mª LUZ DE LA (2017), “Repensando la organización socio-laboral para atajar el desempleo”, in *El futuro del trabajo que queremos*, Vol. II, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid, 49-58.

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

CARLOTTO, MARY SANDRA/ CÂMARA, SHEILA GONÇALVES (2009), “O tecnoestresse em trabalhadores que atuam com tecnologia de informação e comunicação”, [file:///C:/Users/Maria/Downloads/Tecnostress\\_of\\_workers\\_on\\_information\\_and\\_communic.pdf](file:///C:/Users/Maria/Downloads/Tecnostress_of_workers_on_information_and_communic.pdf), consult. em 06/05/2020.

CARVALHO, CATARINA DE OLIVEIRA (2011), “A desarticulação do regime legal do tempo de trabalho”, *Direito do trabalho + crise = crise do direito do trabalho?*, Catarina de Oliveira Carvalho/ Júlio Vieira Gomes (coord.), Coimbra Editora, Coimbra, 359-406.

CARVALHO, CATARINA DE OLIVEIRA/ COSTA, ANA CRISTINA RIBEIRO (2015), “Statu quo y nuevas estrategias de prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo en Portugal”, *Anuário internacional sobre prevención de riesgos psicosociales y calidad de vida en el trabajo: nuevas estrategias en prevención de riesgos psicosociales en el trabajo - experiencias comparadas*, <http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/catalogo2015/publicaciones/revistas/028es/descargas/Anuario2015ESP.pdf>, consult. em 06/05/2020.

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 1, Bernardo da Gama Lobo Xavier/ Maria do Rosário Palma Ramalho/ José João Abrantes/ João Leal Amado/ David Falcão/ Sérgio Tenreiro Tomás (coord.), Editor NovaCausa, V. N. Famalicão, 280-313.

CARVALHO, CATARINA DE OLIVEIRA (2018), “O conceito de “trabalhador subordinado” na jurisprudência do Tribunal de Justiça (UE) – Primeiras reflexões», in *Desafios laborais*, Catarina de Oliveira Carvalho/ Carmo Sousa Machado/ Ricardo Costa (coord.), Almedina, Coimbra, 13-40.

CASTRO, CATARINA SARMENTO E (2018), “Novas tecnologias e relação laboral: alguns problemas: tratamentos de dados pessoais, novo regulamento geral de proteção de dados e direito à desconexão”, *Revista do CEJ*, n.º 1, 271-299.

CHIETERA, FRANCESCA (2018), “Il lavoro agile”, in *La nuova frontiera del lavoro: autonomo, agile, occasionale*, Domenico Garofalo (coord.), Adapt University Press, s.l., 345-426.

CORREIA, JOSÉ PEDRO ANACORETA/SILVA, JOSÉ BENTO DA (2017), “Novas formas de trabalho: direito e realidade”, in *Los actuales cambios sociales y laborales: nuevos retos para el mundo del trabajo*, Lavinia Serrani (coord.), Vol. I, Peter Lang, Bern, 17-45.

COSTA, ANA CRISTINA RIBEIRO (2017), “Segurança e saúde no trabalho na administração pública: uma análise dos riscos psicossociais”, in *Estudos de direito do trabalho*, Bernardo da Gama Lobo Xavier/ Maria do Rosário Palma Ramalho/ José João

Abrantes/ João Leal Amado/ David Falcão/ Sérgio Tenreiro Tomás (coord.), Parte I, NovaCausa edições jurídicas, s/l, 98-127.

COSTA, ANA CRISTINA RIBEIRO (2018), “Revisitando o assédio e o caminho para o seu enquadramento no regime dos acidentes de trabalho e doenças profissionais”, *Anuário internacional sobre prevención de riesgos psicosociales y calidad de vida en el trabajo: el tratamiento de las patologías psicosociales como contingencia profesional en los sistemas de seguridad social (estudio internacional y comparado)*, [https://www.ugt.es/sites/default/files/anuario\\_2018\\_web.pdf](https://www.ugt.es/sites/default/files/anuario_2018_web.pdf), consult. em 06/05/2020.

DELOITTE (2010), *Study to support an Impact Assessment on further action at European level regarding Directive 2003/88/CE and the evolution of working time organisation*, disponível em [http://csdle.lex.unict.it/Archive/LW/Data%20reports%20and%20studies/Others%20reports%20and%20studies/20110127-014548\\_Deloitte\\_IA\\_workingtime\\_directive\\_Dec10pdf.pdf](http://csdle.lex.unict.it/Archive/LW/Data%20reports%20and%20studies/Others%20reports%20and%20studies/20110127-014548_Deloitte_IA_workingtime_directive_Dec10pdf.pdf), consult. em 15/04/2020.

DEUS, MARIANA (2019), “O direito à desconexão” (em debate Maria do Rosário Palma Ramalho, Sónia Carvalho, Catarina de Oliveira Carvalho e Pedro Afonso), *Boletim da Ordem dos Advogados*, disponível em [https://portal.oa.pt/media/130361/boletim\\_ordem-dos-advogados\\_setembro\\_2019.pdf](https://portal.oa.pt/media/130361/boletim_ordem-dos-advogados_setembro_2019.pdf), consult. em 16/04/2020, 25-29.

DIAS, JOÃO MOREIRA (2017), “Smart working: dialogues between Portugal and Italy”, *Labour & law issues*, Vol. III, n.º 2, [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3139100](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3139100), consult. em 14/04/2020,

EUROFOUND (2015a), *New forms of employment*, disponível em [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1461en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf), consult. em 20/04/2020.

EUROFOUND (2015b), *Novas formas de emprego: resumo executivo (Sumário)*, disponível em [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1461pt1.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461pt1.pdf), consult. em 20/04/2020.

EUROFOUND (2017), *6<sup>th</sup> European Working Conditions Survey (2017 update)*, disponível em

[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1634en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf), consult. em 25/02/2020.

FENOGLIO, ANNA (2018), “Il tempo di lavoro nella "new automation age": un quadro in trasformazione”, *Rivista italiana di diritto del lavoro*, Vol. 37, n.º 4, 625-650.

FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO (2019), *Direito do trabalho*, 19.ª ed., Almedina, Coimbra.

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]*, Coimbra Editora, Coimbra.

FERNANDES, FRANCISCO LIBERAL (2017a), “Organização do trabalho e tecnologias de informação (*exhausted but unable to disconnect*)”, *Questões Laborais*, ano XXIV, n.º 50, 113-122.

FERNANDES, FRANCISCO LIBERAL (2017b), “A noção de contrato de trabalho no código de 2009: evolução ou continuidade?”, *Questões Laborais*, ano XXIV, n.º 51, 7-17.

FERNANDES, FRANCISCO LIBERAL (2018a), “O trabalho e o tempo: comentário ao código do trabalho”, *Centro de Investigação Jurídica Económica*, disponível em <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/111840/2/264530.pdf>, consult. em 30/04/2020.

FERNANDES, FRANCISCO LIBERAL (2018b), “Tempo de trabalho e tempo de descanso: o regime nacional do tempo de trabalho à luz do direito europeu e internacional”, in *Tempo de trabalho e tempos de não trabalho: o regime nacional do tempo de trabalho à luz do direito europeu e internacional*, Maria do Rosário Palma Ramalho/ Teresa Coelho Moreira (coord.), AAFDL, Lisboa, 11-23.

GARCIA NINET, JOSÉ IGNACIO/SALIDO BANÚS, JOSÉ LUIS (2018), “Ayudando a crear empleo: la economía social y la economía colaborativa”, in *Start-ups, emprendimiento, economía social y colaborativas: un nuevo modelo de relaciones laborales*, Marina Revuelta García (coord.), Aranzadi, Navarra, 123-168.

GOMES, JÚLIO (2007), *Direito do trabalho*, Vol. I, Coimbra Editora, Coimbra.

GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, ELÍAS (2018), “Empresas emergentes y trabajo asalariado”, in *Start-ups, emprendimiento, economía social y colaborativa: un nuevo modelo de relaciones laborales*, Marina Revuelta García (coord.), Aranzadi, Navarra, 169-186.

IBARS ÁLVARO, JAVIER (2018), “La nueva economía colaborativa y las relaciones laborales: la perspectiva empresarial”, in *Start-ups, emprendimiento, economía social y colaborativa: un nuevo modelo de relaciones laborales*, Marina Revuelta García (coord.), Aranzadi, Navarra, 341-388.

KAHALE CARRILLO, DJAMIL TONY (2017), “Los trabajos del futuro para la cuarta revolución industrial: Industria 4.0”, in *El futuro del trabajo – análisis jurídico y socioeconómico*, Martha Elisa Monsalve Cuéllar (coord.), Editorial Alderabán, Cuenca, 221-236.

LEONE, GABRIELLA (2018), “La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori agile”, in *La nuova frontiera del lavoro: autonomo, agile, occasionale*, Domenico Garofalo (coord.), Adapt University Press, s.l., 469-489.

LEROUGE, LOÏC (2017), “Le droit à la déconnexion «à la française»”, *Noticias CIELO*, disponível em <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01508793/document>, consult. em 15/05/2020.

LÓPEZ CUMBRE, LOURDES (2018), “Start-ups y capitalismo de plataforma: renovación o adaptación de los presupuestos laborales”, in *Start-ups, emprendimiento, economía social y colaborativa: un nuevo modelo de relaciones laborales*, Marina Revuelta García (coord.), Aranzadi, Navarra, 43-108.

MAIOR, JORGE LUIZ SOUTO (2003), “Do Direito à Desconexão do Trabalho”, *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/108056>, consult. em 18/04/2020.

MARTINS, JOÃO ZENHA (2018a), “Convivência entre cláusulas de exclusividade e trabalho a tempo parcial e alguns aspetos do critério *pro rata temporis*: reflexões sobre a proibição genérica de exclusividade no Reino Unido para os contratos “zero-horas” e a jurisprudência do Tribunal de Justiça sobre o tempo parcial”, in *Direito do trabalho*, Almedina, Coimbra, 123-216.

MARTINS, JOÃO ZENHA (2018b), “Tempo de trabalho e tempo de repouso: qualificação e delimitação de conceitos”, in *Tempo de trabalho e tempos de não trabalho: o regime nacional do tempo de trabalho à luz do direito europeu e internacional*, Maria do Rosário Palma Ramalho/ Teresa Coelho Moreira (coord.), AAFDL, Lisboa, 25-67.

MERCADER UGUINA, JESÚS R. (2017), *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, Tirant lo blanch, Valencia.

MELLA MÉNDEZ, LOURDES (2016), “Nuevas tecnologías y nuevos retos para la conciliación y la salud de los trabajadores”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, n.º 16, Wolters Kluwer, Madrid, 30-52.

MIRANDA BOTO, JOSÉ MARÍA (2019), “Algo de ruido. ¿cuántas nueces? La nueva Directiva (ue) 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la unión europea y su impacto en el derecho español”, *Temas laborales*, n.º 149, 71-100.

MOREIRA, TERESA COELHO, (2004), “Intimidade do trabalhador e tecnologias informáticas”, *VII Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Almedina, 177-192.

MOREIRA, TERESA COELHO (2012), “As novas tecnologias de informação e comunicação: um admirável mundo novo do trabalho?”, in *Estudos de homenagem ao Prof. Doutor Jorge Miranda*, Vol. VI, Coimbra Editora, Coimbra, 953-973.

MOREIRA, TERESA COELHO (2014), “Algumas notas sobre as novas tecnologias de informação e comunicação e o contrato de teletrabalho subordinado”, *Revista de direito comparado português e brasileiro*, Vol. 63, n.º 335, 323-343.

MOREIRA, TERESA COELHO (2016), “Algumas questões sobre o trabalho 4.0”, *Prontuário de direito do trabalho*, Vol. II, 245-264.

MOREIRA, TERESA COELHO (2017), “Algumas implicações laborais do regulamento geral de proteção de dados pessoais no trabalho 4.0”, *Questões laborais*, ano XXIV, n.º 51, 9-34.

MOREIRA, TERESA COELHO (2019), “Os direitos de personalidade nas relações de trabalho”, in *Direito do trabalho: relação individual*, Almedina, Coimbra, 105-207.

MUNERATI, LIGIA RAMIA (2020), “O trabalho nas plataformas on-line: natureza da relação de trabalho e tutelas a garantir”, *Noticias CIELO*, disponível em

[http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/02/ramia\\_noticias\\_cielo\\_n2\\_2020.pdf](http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/02/ramia_noticias_cielo_n2_2020.pdf), *Cielolaboral*, consult. em 11/05/2020.

NAMORA, GONÇALO CEREJEIRA (2017) - *As relações laborais no modelo de organização empresarial de economia colaborativa*, Dissertação de mestrado em direito. Porto, Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa.

NIETO SAINZ, JOAQUÍN (2019), “Innovación social y transición justa para una revolución tecnológica disruptiva”, in *El futuro del trabajo: cien años de la OIT - XXIX Congreso anual de la Asociación Española del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Madrid, 101-114.

PEREIRA, DUARTE AMORIM (2018), “Há vida para além do trabalho: notas sobre o direito ao repouso e a desconexão profissional”, *Questões laborais*, ano XXV, n.º 53, 129-148.

PILAR COLLANTES, MARÍA/ IGNACIO MARCOS, JUAN (2012), *La salud mental de los trabajadores*, Manuel Velázquez (dir.), La Ley, Madrid.

RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA (2000), *Da autonomia dogmática do direito do trabalho*, 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*, Maria do Rosário Palma Ramalho/ Teresa Coelho Moreira (coord.), AAFDL, Lisboa, 101 a 117.

RAY, JEAN-EMMANUEL/ BOUCHET, JEAN-PAUL (2010), “Vie professionnelle, personnelle et TIC”, *Droit social*, n.º 1, 44-55.

REBELO, GLÓRIA (2016), “Do livro verde sobre as relações laborais 2016”, *Prontuário de direito do trabalho*, vol. I, 167-186.

REBELO, GLÓRIA (2019a), *Estudos de direito do trabalho*, Edições Sílabo, Lisboa.

REBELO, GLÓRIA (2019b), “O trabalho na era digital: que desafios?”, *Boletim da Ordem dos Advogados*, <http://boletim.oa.pt/project/set19-o-trabalho-na-era-digital-que-desafios/>, consult. em 20/04/2020, 15-17.

RIBEIRO, MARIA DE FÁTIMA (2006), “Breves notas críticas sobre a evolução de alguns aspectos do regime da duração e organização do tempo de trabalho”, *Questões laborais*, n.º 28, ano XIII, 219-240.

RIBES MORENO, MARÍA ISABEL (2017), “Derecho del Trabajo y nuevas tecnologías: ¿hay que buscar nuevas reglas?”, in *El futuro del trabajo – análisis jurídico y socioeconómico*, Martha Elisa Monsalve Cuéllar (coord.), Editorial Alderabán, Cuenca, 63-78.

RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, EMMA (2019), “La transcendencia de la disponibilidad horaria del trabajador en el contexto de las plataformas digitales”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n.º 146, 121-148.

ROXINOL, MILENA (2017), “Notas em torno da tutela do trabalhador portador de deficiência”, *Lex Social – Revista de Derechos Sociales*, vol. 7, 266-301.

ROXINOL, MILENA/ VICENTE, JOANA NUNES (2019), “Duração e organização do tempo de trabalho”, in *Direito do trabalho: relação individual*, Almedina, Coimbra, 573-656.

SAGARDOY DE SIMÓN, ÍÑIGO/ NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS (2019), “The new obligation for companies in Spain: Working time registration. Innovation or regression? - Una nueva obligación para las empresas en España: registro del tiempo de trabajo. ¿Innovación o regresión?”, *Revista Derecho social y empresa*, n.º 11, 125-152.

SUPIOT, ALAIN (2016), *Au-delà de l'emploi*, Alain Supiot/ María Emilia Casas/ Jean de Munck/ Peter Hanau/ Anders Johansson/ Pamela Meadows/ Enzo Mingione/ Robert Salais/ Paul Van Der Heijden (dir.), 2.ª ed., Flammarion, Paris.

TELES, NUNO/CALDAS, JOSÉ CASTRO (2019), “Tecnologia e trabalho no século XXI: uma proposta de abordagem”, *Cadernos do Observatório*, n.º 12, Centro de estudos sociais laboratório associado Universidade de Coimbra, disponível em [https://www.ces.uc.pt/observatorios/crisalt/index.php?id=6522&id\\_lingua=1&pag=933](https://www.ces.uc.pt/observatorios/crisalt/index.php?id=6522&id_lingua=1&pag=933) 1, consult. em 26/03/2020.

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

WORD ECONOMIC FORUM (2018), *The Future of Jobs Report 2018*, disponível em [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2018.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf), consult. em 20/04/2020.

XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO (2018), com a colaboração de MARTINS, PEDRO FURTADO/ CARVALHO, ANTÓNIO NUNES DE/ VASCONCELOS, JOANA/ ALMEIDA, TATIANA, *Manual de direito do trabalho*, 3.<sup>a</sup> ed., Verbo, Lisboa.

## **Outras fontes**

“A Internet das Coisas (IoT – Internet of Things)”, *Centro Nacional de Cibersegurança*, disponível em <https://www.cncs.gov.pt/a-internet-das-coisas-iot-internet-of-things/>, consult. em 12/01/2020.

PEQUENINO, KARLA (2018), “Telemóvel e computador da empresa fazem portugueses levar trabalho para casa”, *Público*, disponível em <https://www.publico.pt/2018/11/19/tecnologia/noticia/portugal-segundo-pais-leva-trabalho-casa-1851599>, consult. em 26/03/2020.