



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

A emergência da desconexão
Uma análise atual à luz do Direito do Trabalho

Maria do Rosário de Carvalho Figueira Mexia Alves

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2022



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

A emergência da desconexão

Uma análise à luz do Direito do Trabalho

Maria do Rosário de Carvalho Figueira Mexia Alves

Orientadora: Professora Doutora Ana Cristina Ribeiro Costa

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2022

Agradecimentos

Aos meus Pais e Irmãs, pelo apoio incondicional nas minhas conquistas e pela constante confiança nos meus projetos. Pelos valores que me transmitiram que me permitem atingir os objetivos a que me proponho e a sonhar mais alto.

Às minhas amigas e amigos que me acompanham em todas as etapas da vida.

À Professora Doutora Ana Cristina Ribeiro Costa, pela atenciosa disponibilidade e o tremendo conhecimento que me transmitiu.

Resumo

Numa realidade que comporta a disseminação de barreiras entre tempo de trabalho e tempo de descanso, em que se compromete a conciliação da vida profissional e familiar e em que as Novas Tecnologias de Informação e Comunicação são sinónimo de permanente conexão, torna-se pertinente analisar a desconexão: como realidade social, mas essencialmente como realidade jurídica.

Desde o direito à desconexão ao dever de abstenção de contacto, este estudo pretende fazer uma análise contemporânea sobre a (des)-conexão, nomeadamente, a nível nacional e atendendo criticamente à mais recente Lei n.º 83/2021 de 06/12 e aos problemas que, na prática, esta acarreta para as relações laborais.

Palavras-chave: direito à desconexão; dever de abstenção de contacto; novas tecnologias de informação e comunicação; Lei n.º 83/2021 de 06/12.

Abstract

In a reality that involves the dissemination of barriers between working time and resting time, in which the reconciliation of professional and family life is challenged and in which the NICT translates into permanent connection, it is crucial to analyse disconnection: not only as a social reality, but essentially as a legal reality.

From the right to disconnect to the duty to abstain from contact, this study intends to make a contemporary analysis of (dis)connection, namely at a national level, while taking into account and analysing in depth the most recent Law n.º 83/2021 and the problems that it entails for labour relations.

Key-words: right to disconnect; duty to abstain from contact; NICT; Law n.º 83/2021, 06/12.

Índice

Introdução	4
I. A conjuntura atual	6
1.1) O binómio entre tempo de trabalho e tempo de descanso.....	6
1.2) A proliferação das NTIC.....	12
II. Enquadramento normativo: direito à desconexão vs. dever de abstenção	17
2.1) O direito à desconexão	19
2.2) O dever de abstenção de contacto.....	22
2.3) Contraponto entre as configurações normativas.....	23
2.4) Hipóteses de solução	24
III. O quadro jurídico português	27
3.1) A Lei n.º 83/2021 que altera o Código do Trabalho e os problemas que advêm do art. 199.º-A	27
3.2) A (in) definição de empregador.....	29
3.3) A (in) delimitação do tipo de contacto.....	31
3.4) O conceito de força maior.....	33
Conclusões	37
Bibliografia	40

Lista de Siglas e Abreviaturas

Ac. – Acórdão

Al. – Alínea

Art. – Artigo

AAVV – Autores vários

BE – Bloco de Esquerda

CDS – PP – Centro Democrático Social – Partido Popular

CEDS – Comité Europeu dos Direitos Sociais

CRP – Constituição da República Portuguesa

CSER – Carta Social Europeia Revista

CT – Código do Trabalho

DGAEP – Direção Geral de Administração do Emprego Público

DLG's – Direitos, Liberdades e Garantias

DUE – Direito da União Europeia

Ed. - Edição

LOPD – Ley Orgánica de Protección de Datos

N.º – Número

NTIC – Novas Tecnologias de informação e comunicação

OIT – Organização Internacional do Trabalho

Op. Cit. – Obra Citada

P. – Página

PAN – Pessoas-Animais-Natureza

PE – Parlamento Europeu

PME's – Pequenas e Médias Empresas

PP. – Páginas

PS – Partido Socialista

Vol. – Volume

Introdução

Num mundo em constante evolução, surge a necessidade de o Direito do Trabalho, enquanto reflexo de uma sociedade, se ajustar à atualidade adaptando-se às alterações que tem implicações sociais, mas também laborais, nomeadamente, com o surgimento de novos instrumentos e métodos de trabalho. Com efeito, “o trabalho não é algo estático, mas evolutivo, num constante processo de construção e estreitamente relacionado com os seres humanos”¹.

Se o trabalho se caracteriza por esta maleabilidade e adaptação, também se define por valores sólidos que devem servir de alicerce das relações laborais, independentemente dos tempos. São eles, entre outros, o princípio da adaptação do trabalho ao homem – princípio estrutural do Direito da Segurança e Saúde no Trabalho – e o princípio fundamental da dignidade humana², com os quais se deve procurar manter um equilíbrio. Efetivamente, “o Direito do Trabalho está a mudar de paradigma: de um direito dos trabalhadores passa-se para um direito dos direitos da pessoa no trabalho”³.

A presente dissertação tem como objetivo refletir sobre as atuais transformações no mundo laboral em torno da desconexão e o respetivo acompanhamento pelos ordenamentos jurídicos, em particular, na mais recente legislação portuguesa.

A exposição iniciar-se-á com um enquadramento da conjuntura atual em que se pretende explicar conceitos cruciais do Direito do Trabalho, como tempo de trabalho e tempo de descanso e a problemática subjacente aos mesmos. Adicionalmente, apreciaremos as transformações que advêm das novas tecnologias de informação e comunicação e do seu impacto nas relações laborais, nomeadamente quanto à (des)-conexão. Nesse sentido, exploraremos as possíveis configurações normativas que os ordenamentos jurídicos podem adotar e as respetivas vantagens e desvantagens. Por fim, analisar-se-á o regime jurídico português e a sua mais recente Lei n.º83/2021 de 06/12, expondo alguns aspetos que geram discordância.

¹ Tradução própria, in TATSIANA USHAKOVA, (2016): p.4.

² “O trabalho, de facto, é inseparável da pessoa do trabalhador”, tradução própria in ALAIN SUPIOT (2019): p.23.

³ GILES TRUDEAU, “En conclusion... Vie professionnelle et vie personnelle ou les manifestations d’un nouveau droit du travail”, in *DS*, n.º 1, 2010, p. 76 *apud* TERESA COELHO MOREIRA, (2012): p.33.

Com este estudo alertaremos para a contemporaneidade da desconexão e a urgência de legislação que efetivamente responda às necessidades que decorrem das relações laborais atuais.

I. A Conjuntura Atual

1.1) Binómio entre tempo de trabalho e tempo de descanso

Antes de mais, é imperativo apelar-se à relevância da delimitação dos conceitos de tempo de trabalho e tempo de descanso e a respetiva fronteira. De facto, esta é uma questão intemporal e totalmente pertinente nos dias de hoje a par da discussão sobre a desconexão.

A determinação dos tempos de trabalho importa não só quanto à saúde e segurança dos trabalhadores, mas funciona também como um instrumento de equilíbrio do mercado de emprego⁴. Devido à sua importância, o regime de tempo de trabalho não deve descurar o carácter fundamental da liberdade e dignidade pessoal do trabalhador⁵.

Efetivamente, a delimitação destes conceitos foi uma das primeiras preocupações do Direito Laboral⁶. Concretamente, o PE e o Conselho vieram aprovar a Diretiva n.º 2003/88/CE⁷ relativa à organização do tempo de trabalho que adota uma conceção binária destes conceitos. Por um lado, define tempo de trabalho como (i) qualquer período durante o qual o trabalhador se encontra a trabalhar (ii) ou à disposição da entidade patronal e (iii) no exercício da sua atividade ou funções. Por outro lado, designa tempo de descanso pela negativa, como todo o tempo que não seja considerado tempo de trabalho⁸. Todavia, esta conceção tem-se vindo a demonstrar infeliz e desajustada à verdadeira realidade laboral que comporta tempos em que nem sempre é possível aferir-se a cumulatividade⁹ dos critérios espacial e de autoridade.

A nível nacional, o regime de tempo de trabalho vem consagrado não só no CT, mas também na CRP. No âmbito constitucional o art.59.º da CRP determina, na sua alínea d), o direito ao repouso e aos lazeres. Embora se encontre inserido no capítulo

⁴TERESA COELHO MOREIRA, (2019): p.139.

⁵ANTÓNIO VILAR, (2006): p.135.

⁶Atenda-se à 1ª Convenção adotada pela OIT, em 1919, que limitava o tempo de trabalho nos estabelecimentos industriais – *in* TERESA COELHO MOREIRA, (2019): p.138 / no mesmo sentido ALAIN SUPLOT (1995); p.947 – “Durante a primeira metade do século XIX, a limitação do tempo de trabalho foi, em todos os países europeus, o ato fundador do direito laboral”, tradução própria.

⁷ Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 4 de Novembro de 2003 relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho.

⁸CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO, (2017A): p.281.

⁹ Questão que tem vindo a ser discutida, sendo que o Advogado-Geral Saggio entende que, de acordo com a redação da norma Europeia, os critérios são cumulativos (por não recorrer ao uso da disjuntiva “ou”, como sucede com a redação portuguesa) embora não concorde com a cumulatividade dos elementos – *in* Caso SIMAP de 3/10/2001 (proc. C-303/98), n.º34.

dos direitos sociais, nos termos do art. 18.º da CRP, alguns destes direitos podem considerar-se de natureza análoga aos DLG's.

Deste modo, o art. 59.º integra alguns direitos fundamentais como o direito a um limite máximo da jornada de trabalho, o direito ao repouso e a férias remuneradas, assim como, o direito à conciliação entre a vida profissional e familiar. Esta configuração normativa tem subjacente a proteção de valores, tais como a segurança e saúde no trabalho, a conciliação da vida profissional e familiar e a limitação da subordinação jurídica¹⁰ como garantias da dignidade do trabalhador. Daí emerge a necessidade de delimitação daqueles conceitos para que se distingua períodos de hétéro e autodisponibilidade. Nas palavras de DUARTE AMORIM PEREIRA “o trabalho (...) não pode nem deve “apropriar-se” do conjunto de direitos e obrigações que lhe assistem [ao trabalhador] enquanto pessoa considerada em si mesma e na sua interação social, privada e familiar”¹¹.

Nesse seguimento, o CT vem impor ao empregador, no n.º 3 do art. 127.º, a obrigação de este proporcionar condições de trabalho que permitam, ao trabalhador, a conciliação da vida profissional e pessoal. Concretamente, quanto ao regime de tempo de trabalho, adotou nos seus arts. 197.º e 199.º a conceção binária fornecida pela Diretiva para definir tempo de trabalho e tempo de descanso, respetivamente.

Como *supra* mencionado, a necessidade de modificação destes conceitos tem vindo a sentir-se devido à mudança de paradigma. Com o decorrer do tempo, surgem outras realidades que alteram a relação laboral e que podem conduzir ao desajustamento do esquema legal¹². A globalização, a circulação de pessoas e mercadorias e as NTIC são exemplos de fatores que conduzem ao contrassenso entre os valores acima referidos. Consequentemente, desenvolve-se uma maior competitividade que exige elevados níveis de produtividade aliada a uma redução dos custos das empresas¹³. Dessa forma, as balizas temporais e espaciais da prestação laboral definidas pelo CT começam a dissipar-se, derrubando as fronteiras que distinguem o ambiente do trabalho do ambiente pessoal.

Sucedo que o trabalhador, embora já não se encontre no local de trabalho ou a exercer as suas funções, pode manter-se conectado e disponível. Este período de

¹⁰ JOÃO LEAL AMADO (2017): p.258.

¹¹ DUARTE AMORIM PEREIRA, (2018), p.130.

¹² ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, (2020): p.32.

¹³ BARBARA BEDIN, (2018): p. 23.

“disponibilidade virtual”¹⁴ é um tempo *sui generis* que parece não se integrar na conceção dicotómica de tempo de trabalho – pois que “o critério da disponibilidade para trabalhar compreende diferentes situações em que a distinção entre tempo de trabalho e tempo de descanso nem sempre se afigura inequívoca”¹⁵.

Criou-se ainda uma “cultura de trabalho «sempre ativa»”¹⁶ ou, nas palavras de ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, de “presencismo digital”, que incita a que se permaneça, mesmo que aparentemente, *on-line* ou presente. TERESA COELHO MOREIRA associa este comportamento ao *tecnostress* que consiste numa sobrecarga ou numa ausência de trabalho, mas que pressupõe uma conexão permanente e, conseqüentemente, uma tensão constante¹⁷. Estas circunstâncias, de certa forma, desencadeiam a que tem vindo a ser designada de “escravidão voluntária”¹⁸.

Alguns autores referem-se a estes períodos como “tempos dedicados ao trabalho”, isto é, tempos direta ou indiretamente relacionados com a prestação laboral¹⁹ que causam desgaste ao trabalhador, mas que não são considerados como tempo efetivo de trabalho²⁰. A este respeito, CATARINA CARVALHO refere que verificando-se uma conexão contínua esta não deve ser equiparada a períodos de descanso²¹.

Com efeito, assistimos ao surgimento de novos períodos em que há uma “subordinação virtual”²². Ora, a dificuldade de integração da disponibilidade na matéria do tempo de trabalho reside na circunstância de o trabalhador não se encontrar a trabalhar, mas também não se poder considerar que está a gozar livremente do seu tempo²³. Veja-se, a título de exemplo, a decisão do Tribunal da Relação do Porto²⁴ na qual se considerou que, embora a disponibilidade virtual permanente não corresponda a tempo de trabalho efetivo, não deixa de violar o direito ao descanso e repouso dos

¹⁴CARMO SOUSA MACHADO/ JOÃO GALAMBA DE OLIVEIRA, (2021): p.756.

¹⁵FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, (2018): p.85.

¹⁶AAVV, (2022), p.103, disponível em https://media-exp1.licdn.com/dms/document/C4E1FAQFZgGipv88MMQ/feedshare-document-pdf-analyzed/0/1648713697894?e=2147483647&v=beta&t=TCQ3bq_KhySXTojelmkOGtuh9LmkpRtqurJNbWJkTVY.

¹⁷TERESA COELHO MOREIRA, (2019): p.152.

¹⁸TERESA COELHO MOREIRA, (2012): p. 35.

¹⁹ “Prestação conexa com o trabalho devido”- *in* JOÃO ZENHA MARTINS, (2018): p.53.

²⁰ ANA CLÁUDIA MOREIRA CARDOSO, (2016): p.67.

²¹ MARINELA DEUS (2019): p.26.

²² ALBINO MENDES BAPTISTA, (2003), p.185.

²³ PEDRO FERREIRA SOUSA e FÁBIO NAVE MOREIRA, (2018): p.204.

²⁴ Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 24 de Janeiro de 2018, disponível em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/4f61b25673a10f428025837e0039cd13?OpenDocument>.

trabalhadores – que engloba a dimensão negativa de não se exercer qualquer trabalho, assim como a dimensão positiva de se poder dispor do tempo para lazer e descanso²⁵.

Por norma, os critérios definidores da disponibilidade como tempo de trabalho serão, a presença física do trabalhador no local de trabalho²⁶ e a disponibilidade para trabalhar, caso em que o trabalhador se encontra sob subordinação do empregador²⁷. Por conseguinte, os períodos de disponibilidade em que o trabalhador se encontre fora do local de trabalho não têm sido integrados neste último conceito, por se considerar que há um mínimo de autodisponibilidade relativamente a este tempo²⁸.

Nesse sentido, resulta do DUE que só será tempo de trabalho o período em que há prestação efetiva de trabalho e, nesse caso, recorrer-se-á a mecanismos existentes para a prestação de atividade fora da jornada de trabalho²⁹. Dessa forma, dicotomicamente, não havendo prestação de atividade será tempo de descanso.

Neste contexto, houve uma tentativa de inserção de tempos intermédios nesta conceção binária, isto é, de tempos que não são considerados tempo de trabalho por falta de verificação de ambos os critérios, mas que também não devem ser considerados tempo de descanso por não conferirem ao trabalhador uma verdadeira autodisponibilidade do seu tempo.

Face ao exposto, o CEDS³⁰, no âmbito de uma reclamação coletiva³¹, veio pronunciar-se sobre a qualificação de períodos de chamada/localização³² à luz do art.2.º da CSER. De acordo com o Comité, estes períodos poderiam não ser considerados como tempo de trabalho efetivo, porém não deveriam ser tidos como tempos de

²⁵ FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, (2018): p.106.

²⁶ Veja-se neste sentido algumas decisões do TJUE sobre a interpretação destes conceitos, tais como, o Caso *SIMAP* de 3/10/2001 (p.n.º C- 303/98) Caso *Pfeiffer* de 5/10/2004 (processos apensos C-397/01 – 403/01), Caso *Jaeger* de 09/09/2003 (p. n.º C-151/02), Caso *Dellas* de 01/12/2005 (p. n.º C-4/04).

²⁷ Veja-se o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 19 de Novembro de 2011, disponível em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/64a9699ad5b15e678025767a003e18e0?OpenDocument>.

²⁸ FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, (2018A): p.13 e 19.

²⁹ MIGUEL ÁNGEL ALMENDROS GONZÁLEZ, (2020): p.79.

³⁰ Embora a questão já tivesse sido levantada pela mesma entidade anteriormente. Veja-se, a título de exemplo, a Reclamação n.º16/2003, CFE-CGC contra França – in CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO, (2017): p.306.

³¹ Veja-se a decisão do CEDS à Reclamação n.º 55/2009 apresentada pela *Confédération Générale du Travail* contra França – in CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO, (2017): p.226.

³² “Em que o trabalhador não tem de estar presente no local de trabalho, embora tenha de estar disponível para responder à chamada e apresentar-se ao serviço em caso de necessidade”, in CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO, (2017A): p.293.

descanso sob pena de violação do “direito a «uma duração razoável ao trabalho» ”³³. Todavia, este entendimento não foi acolhido pelo DUE³⁴.

Ainda assim, a integração destes períodos em tempos de terceiro tipo parece ser uma possível solução³⁵ para o combate da disseminação das barreiras entre tempo de trabalho e tempo de descanso, nomeadamente, por não se poder falar de uma (total) autodisponibilidade desse período. Veja-se, nessa esteira, o *Caso Matzak*³⁶, em que o TJUE não atendeu à presença física do trabalhador no local de trabalho para considerar o período de prevenção como tempo de trabalho, mas ao lapso temporal que o trabalhador tinha para responder à comunicação do empregador (concretamente, 8 minutos)³⁷. Seguindo essa orientação, este pode ser o ponto de partida para integração de certos períodos virtuais de disponibilidade no tempo de trabalho – quando a autodisponibilidade é extremamente estrangida³⁸.

Porém, cabe apontar que caso se permitisse a integração de tempos de terceiro tipo, a atual legislação portuguesa sobre o dever de abstenção de contacto deixaria de se adaptar, uma vez que a letra da lei tem como referência a incomunicabilidade do empregador face ao trabalhador durante os considerados períodos de descanso. E, por essa razão, o dever de abstenção de contacto não iria abranger esses tempos considerados de terceiro tipo.

Para além disso, podemos ainda suportar-nos, não só, na interpretação do CEDS sobre a CSER, mas também na redação da norma portuguesa quanto ao tempo de trabalho e tempo de descanso. O legislador português recorreu à disjuntiva “ou”, acabando por permitir uma interpretação mais ampla do conceito de tempo de trabalho que pode integrar o período em que há prestação de trabalho efetivo, assim como a mera

³³ CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO, (2017): p.227.

³⁴ CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO, (2017A): p.281.

³⁵ PEDRO FERREIRA SOUSA e FÁBIO NAVE MOREIRA, (2018): p.205.

³⁶ Caso *Matzak* de 21/02/2018, p. n.º C-518/15, disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:62015CJ0518&from=EN>.

³⁷ PEDRO FERREIRA SOUSA e FÁBIO NAVE MOREIRA, (2018): p.206 e 207.

³⁸ Veja-se, neste sentido, Ac. TJUE de 11 de Novembro de 2021, Proc. n.º C-214/20 disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:62020CJ0214&from=PT> o qual determina que “quando as restrições impostas ao trabalhador durante um determinado período de prevenção não atinjam um grau de intensidade tal que lhe permitam gerir o seu tempo e dedicar-se aos seus próprios interesses sem grandes restrições, apenas o tempo dedicado à prestação do trabalho que, se for caso disso, é efetivamente realizado durante esse período constitui «tempo de trabalho”.

disponibilidade^{39|40}. E no mesmo sentido segue a interpretação que se tem vindo a admitir da Convenção n.º 30 da OIT⁴¹.

JOÃO ZENHA MARTINS entende ainda que se pode definir a atitude do trabalhador – e se será tempo de trabalho ou tempo de descanso – por meio da consequência jurídica e contratual correspondente, como se sucedeu no Caso *Grigore*⁴². Neste acórdão, o Tribunal entendeu que caso a obrigação de permanência na casa, fornecida pela entidade patronal ao guarda-florestal, chegasse a ser constituída e fosse clara, então os períodos que o trabalhador lá permanecesse seriam considerados tempo de trabalho.

Alternativamente, na hipótese de se optar pela não inserção de tempos intermédios, estes períodos que não sejam considerados tempo de trabalho podem ser remunerados de outra forma, em consonância com o Despacho *Vorel*⁴³.

Posto isto, aqui reside o cerne da questão: até aos dias de hoje este poderia não ser um tema que merecesse, urgentemente, regulamentação, todavia parece que se tornou a realidade de vários trabalhadores. Deste modo, o sistema jurídico exige uma definição dos “novos tempos de trabalho”, encarando-se o direito à desconexão como um mecanismo vital na definição de respostas quanto às fronteiras entre tempos de trabalho e tempos de descanso, permitindo uma renomeação ou regulamentação dos períodos em que o trabalhador se encontra virtualmente disponível⁴⁴. Na nossa opinião, o direito à desconexão permite que se encare o conceito de tempo de trabalho de uma forma mais ampla (associado a um tempo produtivo) e, paralelamente, se adote uma noção mais restrita – mas não dicotómica – de tempo de descanso⁴⁵.

Mais ainda, dever-se-á articular o tempo de trabalho com a carga de trabalho exigida sob pena de se dotar o direito à desconexão de pouca efetividade⁴⁶.

³⁹ “Porém, a referida divergência não é contrária ao direito comunitário, uma vez que o art.15.º daquele diploma permite ao legislador nacional adotar disposições mais favoráveis para os trabalhadores do que as previstas pelo direito da UE.” – *in* FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, (2018): p.87.

⁴⁰ Atente-se que esta não tem sido a posição adotada pela jurisprudência portuguesa – *in* CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO, (2017): p.228.

⁴¹ FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, (2016): p.106.

⁴² Caso *Grigore* de 4 de Março de 2011, (p. n.º C-258/10) / JOÃO ZENHA MARTINS, (2018): p.232 e 233.

⁴³ Despacho *Vorel* de 11 de Janeiro de 2007, (p. n.º C-437/05).

⁴⁴ OLGA CHESALINA, (2021): p. 46.

⁴⁵ AAVV, (2021): pp.116 e 117.

⁴⁶ LOIC LEROUGE (2017), p.3.

1.2) A proliferação das NTIC

Ora, aliada à questão acima mencionada emergem as NTIC –“meios técnicos que permitem a circulação de dados e facilitam a comunicação incluindo tanto os equipamentos – computadores, *smart devices*, *hardware* de rede – como o *software* que estes incorporam”⁴⁷ – como uma realidade que vem agravar o desajuste da conceção dicotómica de tempo de trabalho, dando outros contornos à questão. Com o seu surgimento e rápida proliferação, tornou-se possível que o trabalho acompanhasse o trabalhador para além do tempo e local de trabalho. Mais uma vez, as barreiras temporais e geográficas desta definição mostram-se insuficientes em contraste com a realidade do mundo atual⁴⁸, não atendendo a Diretiva 2003/88/CE às consequências provenientes das NTIC.

Efetivamente, o Direito do Trabalho é das áreas em que mais impactam as mudanças tecnológicas⁴⁹. As NTIC vieram facilitar a vida dos indivíduos⁵⁰ e permitiram grandes avanços em vários setores do nosso quotidiano. Especificamente, possibilitaram uma flexibilização da prestação laboral⁵¹ que até então não era possível, refletindo-se na prestação da atividade fora do local de trabalho, no contacto com pessoas que se encontrem fisicamente distantes e até com outros fusos horários. De certa forma, proporcionam uma melhor conciliação da vida profissional e familiar, no sentido em que os trabalhadores adquirem uma certa margem de ajuste e controlo da sua vida profissional, reduzindo os tempos de deslocação e aumentando a produtividade⁵².

Porém, as NTIC têm-se revelado portadoras de algumas desvantagens e este contraste torna relevante aferir se devem ser associadas a um conceito positivo de flexibilização ou, contrariamente, a conceitos de constrangimento e invasão que as convertam num fator de risco psicossocial⁵³.

Por outras palavras, as tecnologias podem ter um impacto negativo sobre a segurança e saúde do trabalhador, degradando a qualidade do trabalho⁵⁴ ou conduzindo a uma espécie de servidão devido às jornadas mais extensas e à elevada intensidade das

⁴⁷ MARIA REGINA REDINHA, (2020): p.43.

⁴⁸ JOÃO ZENHA MARTINS, (2018): p.25.

⁴⁹ TERESA COELHO MOREIRA, (2020): p.153.

⁵⁰ TERESA COELHO MOREIRA, (2012): p.32.

⁵¹ TERESA COELHO MOREIRA, (2012): p.21.

⁵² AAVV, (2017): p.20 e 21.

⁵³ NOEMI MANZANO SANTAMARÍA, (2016): p.43.

⁵⁴ GLÓRIA REBELO, (2019): p. 16.

mesmas⁵⁵. De igual modo, potenciam a invasão da vida profissional na vida privada tornando-se presente que os trabalhadores podem “trazer para o trabalho os seus problemas familiares e pessoais”⁵⁶ e vice-versa.

Com efeito, encontramos-nos numa sociedade pós-industrial, a designada sociedade digital, marcada por uma economia 24/7⁵⁷ em que se alterou não só o que se trabalha, mas também, a forma como se trabalha. Surgem novas formas de produção, novas formas de organização do trabalho, novas relações laborais que se tornam um desafio para o legislador – o denominado trabalho 4.0⁵⁸. Atualmente, expressões como “hiperconexão” ou “conexão permanente” são comuns para refletir o impacto das NTIC na vida dos indivíduos, num âmbito não só social, mas também laboral uma vez que “não existe uma plena coincidência entre os períodos de descanso e a desconexão das NTIC de trabalho”⁵⁹.

Concretamente, no âmbito laboral, há ainda quem se refira a uma nova forma de escravatura como “*homo connectus*”⁶⁰ marcada por uma dedicação ilimitada do trabalhador que estende a sua subordinação jurídica face ao empregador para além dos limites temporais e espaciais que caracterizam a prestação laboral⁶¹. Pese embora a conceção atual de escravatura não constitua a imagem típica do antigamente, esta analogia reporta ao aproveitamento sobre a necessidade de subsistência dos indivíduos, do receio do desemprego e, de uma forma geral, a um “trabalho indecente”⁶² que compromete o princípio da dignidade humana.

Assim, através das NTIC, nomeadamente, ferramentas tecnológicas mistas que não são exclusivamente instrumentos de trabalho – tais como, os *smartphones*, computadores ou *tablets* – torna-se mais propício o contacto permanente com a prestação laboral por meio do *e-mail*, *Whatsapp* ou aplicações próprias das empresas que podem ser descarregadas naqueles dispositivos⁶³. O facto de o indivíduo estar à distância de um clique permite, não só, a sua conexão de livre vontade, como facilita o

⁵⁵ AAVV, (2017): pp. 20 e 21.

⁵⁶ Tradução própria, in TATSIANA USHAKOVA, (2016): p.6.

⁵⁷ “24 horas por dia, 7 dias por semana” in JOÃO ZENHA MARTINS, (2018): p.26.

⁵⁸ TERESA COELHO MOREIRA, (2020): p.154.

⁵⁹ Tradução própria. AAVV, (2021): p.110.

⁶⁰ JOÃO LEAL AMADO, (2022).

⁶¹ De acordo com Leonardo Sakamoto um dos elementos que caracteriza a escravidão contemporânea será a jornada de trabalho exaustiva – *apud* TAÍSA DE SOUSA FERRAZ, (2020): p.164.

⁶² FERNANDA SOARES BASTOS, (2013): p.9.

⁶³ NUNO FERREIRA MORGADO, (2021), disponível em <https://www.plmj.com/pt/conhecimento/podcasts/Podcast-PLMJ-29-O-que-muda-com-o-novo-diploma-sobre-teletrabalho/31764/>.

contacto pelo empregador para além da jornada de trabalho. Nas palavras de CARMO SOUSA MACHADO e JOÃO GALAMBA DE OLIVEIRA, “o trabalhador trouxe para casa (...) a presunção de uma disponibilidade permanente”⁶⁴.

Deste modo, a flexibilidade a que foi possível aceder com a proliferação das NTIC expressa como “*anytime, anywhere*” não pode, nem deve, transformar-se num “*always and everywhere*”⁶⁵ associado à exigência ou expectativa de respostas instantâneas que vieram eliminar a distinção entre o que é urgente do que é importante⁶⁶.

Cumprе mencionar que a Pandemia provocada pelo Covid-19 veio agravar as consequências associadas às NTIC, podendo crer-se que este período correspondeu a cinco anos de antecipação tecnológica⁶⁷. O teletrabalho⁶⁸ tornou-se “por força da crise pandémica, a norma para muitos trabalhadores, (...) e veio diluir as fronteiras entre tempos de trabalho e não trabalho”⁶⁹. Primeiramente, porque 23,1% da população portuguesa empregada exerceu teletrabalho como medida obrigatória de combate à pandemia⁷⁰, na maioria do tempo. Efetivamente, os riscos que advêm das NTIC atingem todos os trabalhadores mas especialmente os teletrabalhadores⁷¹, uma vez que estes se confrontam com “ritmos ainda mais excessivos e níveis de rendimento superiores face aos trabalhadores que se encontram fisicamente presentes”⁷². De acordo com os estudos feitos pela Eurofound⁷³, não só na Europa⁷⁴, os teletrabalhadores têm uma média de trabalho semanal superior aos que não exercem teletrabalho⁷⁵.

Em segundo lugar, em consequência do isolamento, os indivíduos acabaram por se refugiar nas NTIC, também como forma de comunicação e de entretenimento,

⁶⁴ CARMO SOUSA MACHADO/ OLIVEIRA, JOÃO GALAMBA DE, (2021):p.753.

⁶⁵ TERESA COELHO MOREIRA, (2021A): p.106.

⁶⁶ TERESA COELHO MOREIRA, (2012): p.35.

⁶⁷ ISABELLE D’ANGELO, (2020): pp.256 e 257.

⁶⁸ Entenda-se que nos termos do art.165.º do CT, após a mais recente alteração do diploma, o teletrabalho define-se pela prestação de atividade sobre a subordinação jurídica do empregador, em local não determinado pelo último, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.

⁶⁹ AAVV, (2022): p.99.

⁷⁰ Trabalho a partir de casa devido à pandemia abrangeu um milhão de pessoas – 2.º Trimestre de 2020, 5/08/2020, https://ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=445841978&DESTAQUESmodo=2, consult. em 09/01/2022.

⁷¹ FRANCISCA FERNÁNDEZ PROL, (2019-2020): p.163.

⁷² Tradução própria. AAVV, (2021): p.20.

⁷³ Eurofound and the International Labour Office (2017): p.21.

⁷⁴ Atenda-se ao exemplo fornecido que refere o caso do Japão num estudo feito pelo MLIT – in Eurofound and the International Labour Office (2017): p.21.

⁷⁵ Veja-se no mesmo sentido os dados mais recentes fornecidos pela EUROFOUND (2021):p.4.

provocando alguma dependência das mesmas⁷⁶. Este paradigma trouxe novos desafios, exigindo-se, uma vez mais, a reconsideração de conceitos clássicos como local e tempo de trabalho⁷⁷.

Desta forma, pode dizer-se que as NTIC impulsionam a autonomia do trabalhador e, antagonicamente, criam uma maior dependência do mesmo em relação ao empregador⁷⁸. Tal como as “substâncias aditivas, o uso compulsivo e excessivo das NTIC têm-se revelado propiciador de comportamentos arriscados”⁷⁹.

Será ainda de apontar que a hiperconetividade não se coaduna apenas com as relações laborais e, por isso, com o contacto entre empregador e trabalhador, mas também, com a forma de estar e de viver na sociedade atual. É neste sentido que JOÃO LEAL AMADO questiona: “Como falar em desconexão a alguém que já não se conecta nem desconecta, mas vive permanentemente conectado?”⁸⁰. E, portanto, a questão não será só legal mas, sem margem para dúvidas, cultural e educativa⁸¹.

Poderíamos afirmar que, atualmente, nascemos a saber manusear ferramentas tecnológicas, mas sem saber como lhes dar uso da correta forma. Nesta linha de pensamento, não podemos atribuir ou responsabilizar as NTIC. Estas (em si mesmas) são isentas, no sentido em que o seu impacto depende dos planeamentos, estratégias e uso das mesmas nas relações laborais⁸². Neste âmbito, podemos compreender que a questão da desconexão não se prende apenas com o tempo de trabalho, mas também com a carga de trabalho que é exigida⁸³.

Conforme resulta, e de acordo com a Diretiva 89/391/CEE⁸⁴ sobre a segurança e saúde dos trabalhadores, o empregador tem o dever de prevenir os riscos que possam

⁷⁶ Veja-se o “Inquérito à utilização de TIC nas famílias em 2020” feito pelo INE que apurou um aumento de 3% da proporção de utilizadores de internet em relação em 2019 e que o maior consumo foi, essencialmente, para comunicar e aceder a informação. Disponível em https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=415621509&DESTAQUESmodo=2&xlang=pt, consult. Em 21/03/2022.

⁷⁷ MARIA IRENE GOMES (2020): p.20.

⁷⁸ TERESA COELHO MOREIRA, (2012): p.31.

⁷⁹ Tradução própria. C. W. VON BERGEN / MARTIN S. BRESSLER, (2019): p.54.

⁸⁰ JOÃO LEAL AMADO, (2018): p.266.

⁸¹ Como assim explicita BYUNG-CHUL HAN ao longo da sua obra, estamos perante a “sociedade do cansaço” que não é imune à superprodução, à superinformação, super rendimento e supercomunicação. – *in* BYUNG-CHUL HAN, (2012): p.18 e 19.

⁸² NOEMÍ MANZANO SANTAMARÍA, (2016): p.46.

⁸³ ANA CLÁUDIA MOREIRA CARDOSO, (2016): p.77.

⁸⁴ Diretiva 89/391/CEE do Conselho de 12 de Junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e saúde dos trabalhadores no trabalho.

advir da prestação laboral, ajustando-o à realidade paralela⁸⁵ e conciliando com o princípio de adaptação do trabalho ao homem.

Efetivamente, as NTIC têm sido potenciadoras da conciliação entre a vida profissional e pessoal, mas não se têm associado a um potencial direito à desconexão⁸⁶. No sentido de acompanhar esta tendência, o legislador deve oferecer soluções jurídicas adequadas a responder aos avanços tecnológicos de modo a que estes não se tornem, verdadeiramente, uma afronta aos direitos laborais⁸⁷. Atualmente, a consagração da desconexão, independentemente da sua configuração normativa, parece ser a opção mais perspectivada nesse sentido. Particularmente, o legislador português aprovou a Lei n.º 83/2021, de 06/12, que vem consagrar o dever de abstenção de contacto – adiante mencionado – do empregador fora da jornada de trabalho, tanto para teletrabalhadores como para todos os restantes.

⁸⁵ LOURDES MELLA MÉNDEZ, (2020): p.2.

⁸⁶ DUARTE AMORIM PEREIRA, (2018): p.141.

⁸⁷ AAVV, (2017): p.9.

II. Enquadramento normativo: Direito à desconexão vs. Dever de abstenção

Perante a realidade a que temos vindo a assistir, surge a necessidade de consagrar um direito (ao trabalhador) ou um dever (do empregador) que se adapte à nova realidade laboral e aos novos riscos que daí advêm. Parece que (a possibilidade de) permanente conexão eliminou as fronteiras que distinguem a urgência da importância, esperando-se respostas imediatas.

Desta forma, através da consagração de um direito à desconexão ou de um dever de abstenção de contacto procura mitigar-se a disponibilidade permanente dos trabalhadores, assumida como um hábito ou normalidade⁸⁸.

Antes de mais, a consagração da desconexão parece pressupor que existe, em contraponto, um dever de conexão - e tal não se sucede. Legalmente, nada impede que o trabalhador se desconecte: simplesmente, as novas formas de trabalho é que não o permitem⁸⁹. Nas palavras de JOÃO ZENHA MARTINS “a contactabilidade do trabalhador, quando configurada como um dever, pressupõe que o contrato de trabalho se encontra em execução durante esse período”⁹⁰, defendendo que não há uma disponibilidade e subordinação jurídica ilimitada⁹¹.

De certo modo, o direito à desconexão acaba por ser um corolário do direito ao repouso e ao descanso, assim como das normas que limitam o tempo de trabalho. Porém, questiona-se se, nos dias que correm, esta proteção é bastante ou se, pelo contrário, se deve definir expressamente este direito e de que forma.

A este propósito, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO entende que não será necessária a consagração autónoma de um direito com esta natureza, bastando o cumprimento efetivo das normas relativas ao tempo de trabalho. Já CATARINA CARVALHO considera fundamental a consagração concreta deste direito de modo a fortalecer-se o exercício efetivo do direito ao repouso, reforçando PEDRO AFONSO que esta é “uma necessidade dos tempos atuais”⁹². Por conseguinte, há quem entenda que a

⁸⁸ ÁLVARO HOHR DE MIGUEL, (2021): p.70.

⁸⁹ TERESA COELHO MOREIRA, (2021A): p. 104 e 105.

⁹⁰ JOÃO ZENHA MARTINS, (2018): p.232.

⁹¹ JOÃO ZENHA MARTINS, (2021): p.49.

⁹² MARINELA DEUS, (2019): p.28.

consagração de um direito à desconexão é uma questão de eficácia e não, propriamente, de validade de direitos já consagrados⁹³.

A este respeito defendemos que esta não deve ser uma questão que caiba no “espartilho da discussão partidária”⁹⁴, como assim o são as várias matérias do Direito do Trabalho. É uma temática atual relacionada com direitos fundamentais e a própria dignidade humana, pelo que não devem ser priorizados interesses políticos. Entenda-se que não se pretende, com esta análise, apelar a uma regressão da tecnologia, ou ao não-trabalho ou até mesmo a uma proteção exacerbada dos trabalhadores. Visa-se sim, realçar o efetivo cumprimento e exequibilidade de direitos já consagrados e que devem ser respeitados, restringindo o “uso abusivo das novas tecnologias por parte das empresas”⁹⁵.

De facto, a necessidade de consagração da desconexão alicerça-se em três pilares⁹⁶. Primeiramente, de uma perspetiva social, visa a proteção da integridade física e moral dos trabalhadores enquanto parte de um todo – a sociedade. Em segundo lugar, de um ponto de vista jurídico, pretende-se que se cumpram e se efetivem direitos já consagrados associados ao limite da jornada de trabalho e a direitos fundamentais subjacentes. Por último, de um ponto de vista económico, perspetiva-se a desconexão como vantajosa para as próprias empresas e para a economia porque permitirá, no retorno à jornada de trabalho, uma maior produtividade dado que possibilitou o efetivo descanso.

Tanto os autores, como os vários ordenamentos jurídicos discordam e apresentam soluções diferentes, respetivamente: enquanto uns optam pela defesa de consagração de um direito à desconexão do trabalhador; outros decidem pela consagração de um dever de abstenção de contacto por parte do empregador⁹⁷.

Independentemente da opção legislativa, a aplicabilidade da desconexão deve atender a duas vertentes⁹⁸. Por um lado, uma vertente jurídica, no sentido em que se deve regulamentar a proibição de os empregadores enviarem comunicações fora do horário de trabalho, e o direito de os trabalhadores não responderem às mesmas. Por outro lado, terá uma vertente material associada à praticabilidade destas normas, como as próprias plataformas enviarem notificações incentivando a que os trabalhadores se

⁹³BEATRIZ DURÁN PENEDO, (2020), p. 4.

⁹⁴VALENTE, RUI, (2021).

⁹⁵FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, (2017): p.11.

⁹⁶CARMEN SANCHEZ TRIGUEROS / ANTONIO FOLGOSO OLMO, (2021): p.42.

⁹⁷Veja-se os pontos 2.1) e 2.2) *infra*.

⁹⁸IGNACIO CAMÓS VICTORIA/ALFREDO SIERRA HERRERO, (2020): p.1053.

desconectem; ou a criação de sistemas que impeçam a receção de *e-mails* após a jornada de trabalho (um sistema offline)⁹⁹, entre muitos outros.

Em suma, a consagração da desconexão, independentemente da configuração normativa, parece ser uma solução para a qual os ordenamentos jurídicos se orientam, alicerçando-se no princípio do Direito Romano *salus operarius suprema lex esto*¹⁰⁰ segundo o qual se encara a lei suprema como salvação do povo.

2.1) O direito à desconexão

Concretamente, o direito à desconexão consiste na possibilidade de o trabalhador se poder desconectar ou num “*right to be alone*”¹⁰¹ em relação aos dispositivos tecnológicos. Por outras palavras, reflete-se num direito de não trabalhar¹⁰² ou de não responder para além do seu horário de trabalho de modo a que possa dedicar-se ao lazer, repouso e ócio e disfrutar da sua vida pessoal e familiar. Assim sendo, entende-se que o direito à desconexão envolve três elementos: (i) o direito de o trabalhador não trabalhar fora da jornada de trabalho; (ii) o direito do trabalhador não ser penalizado por se desconectar; (iii) e o dever de respeito pela desconexão por parte dos outros¹⁰³. Como citado por TERESA COELHO MOREIRA, “os trabalhadores não podem perder a vida quando estão justamente a ganhá-la”¹⁰⁴.

A legislação francesa, pioneira na regulamentação desta matéria¹⁰⁵, com o objetivo de evitar abusos e garantir o direito ao repouso, optou pela consagração de um direito à desconexão – sem o definir – no art. L.2242-8 do *Code du Travail*, determinando que as empresas com mais de 50 trabalhadores devem negociar esse direito nas negociações anuais. Na realidade, esta parece ser uma solução adequada porque permite um ajuste do direito à desconexão ao próprio setor empresarial e às respetivas necessidades, e porque atribui uma corresponsabilidade entre trabalhador e empresa¹⁰⁶. No entanto, o facto de ter condicionado a discussão à negociação coletiva¹⁰⁷

⁹⁹IGNACIO CAMÓS VICTORIA/ALFREDO SIERRA HERRERO, (2020): p.1060.

¹⁰⁰ CARMO SOUSA MACHADO/JOÃO GALAMBA DE OLIVEIRA, (2021): p.760.

¹⁰¹ *Apud* TERESA COELHO MOREIRA, (2019): p.147.

¹⁰² VANESSA ROCHA FERREIRA, RAISSA MARIA FERNANDEZ NASCIMENTO AGUILERA, (2021): p.37.

¹⁰³ Code of Practice for Employers and Employees on the Right to Disconnect, (2021): p.4.

¹⁰⁴ Nas palavras de ALDOUS HUXLEY *apud* TERESA COELHO MOREIRA, (2021A): p.112.

¹⁰⁵ A designada “Lei El Kohmri” em homenagem à Ministra Myryiam El Kohmri, autora desta mesma lei.

¹⁰⁶ ESTEFANÍA GONZÁLEZ COBALEDA, (2016): p.280.

¹⁰⁷ Esta matéria não faz parte da negociação coletiva obrigatória, mas caso não haja acordo, então será o empregador que estabelece o regime subjacente à consagração desse direito.

e, conseqüentemente, à organização e cultura internas de cada empresa¹⁰⁸ gera a possibilidade de uma regulamentação mínima ou mitigada, uma vez que a lei apenas menciona a discussão da questão, não exigindo a estipulação de um acordo.

Assim sendo, num contexto pós-pandemia, a desconexão passou a ser regulada no art. L.2242-17 do *Code du Travail*¹⁰⁹ determinando que, na falta de acordo por meio da negociação coletiva quanto à desconexão, o empregador deve elaborar uma Carta, sob consulta do Comité Económico e Social, na qual determina os procedimentos e ações de formação sobre este direito.

Já em Itália, a desconexão surge regulamentada na legislação sobre o designado “trabalho ágil”¹¹⁰, no seu art. 19.^o¹¹¹, por meio da definição de um acordo entre empregador e trabalhador quanto à fixação do tempo de repouso. Pelo que, como forma flexível de prestação de atividade, o trabalho ágil pressupõe a regulação da desconexão dos trabalhadores das NTIC¹¹², possibilitando que estes últimos recorram a um órgão judicial em caso de violação da mesma¹¹³.

Em Espanha, também foi consagrado o direito à desconexão no art.88.^o da Lei De Proteção de Dados Pessoais e Garantia de Direitos Digitais¹¹⁴, bem como no art.20.^o bis do Estatuto dos Trabalhadores e, concretamente, para os teletrabalhadores no art.18.^o do Real Decreto-Ley 28/2020¹¹⁵. O conteúdo e exercício deste direito devem ser definidos pelo empregador, com prévia audiência dos representantes dos trabalhadores. Esta consagração parece ficar aquém por atribuir ao empregador a determinação do conteúdo do direito, sem estipular qualquer sanção caso o mesmo seja violado¹¹⁶. A sujeição da definição do direito à negociação coletiva, sem determinação do conteúdo mínimo, é suscetível de crítica¹¹⁷.

¹⁰⁸ FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, (2017): p.16.

¹⁰⁹ Alteração prevista pela Lei n.º 2021-1018, 2 de Agosto para reforçar a prevenção e saúde no trabalho, disponível em <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGIARTI000043886747/2022-03-31/>, consult. em 19/05/2022.

¹¹⁰ “A forma de organização do trabalho por fases, ciclos e objetivos, sem fixação de horário e local de trabalho e assente na possibilidade de utilização de instrumentos tecnológicos na prestação da atividade laboral” – in AAVV, (2022): p.97.

¹¹¹ Lei n.º 81 de 22/05/2017 que regula as medidas de proteção do trabalho por conta própria e as medidas destinadas a incentivar a articulação flexível no local e tempo de trabalho.

¹¹² AAVV, (2020): p.109.

¹¹³ ISABELE D’ANGELO, (2020): p.266.

¹¹⁴ Ley Orgánica de 3/2018, de 5 de Dezembro, disponível em <https://www.boe.es/boe/dias/2018/12/06/pdfs/BOE-A-2018-16673.pdf>.

¹¹⁵ AAVV, (2022): p.98.

¹¹⁶ ISABELE D’ANGELO, (2020): p.267-269.

¹¹⁷ FRANCISCO PÉREZ AMORÓS, (2020), disponível em <https://www.redalyc.org/journal/2932/293264642013/html/#fn29> consult. em 24/04/2022.

Mais recentemente, em Ontário, adotou-se o “Working for Workers Act”¹¹⁸ que impõe às empresas com mais de 25 trabalhadores a criação de políticas relativas ao direito à desconexão¹¹⁹. Também na Grécia, a L.4080/2021 de 09/06 veio consagrar o direito à desconexão pós jornada de trabalho para os trabalhadores, incluindo os teletrabalhadores¹²⁰.

O próprio Parlamento Europeu adotou, em 2021, uma Resolução¹²¹ com recomendações à Comissão sobre o direito a desligar onde destaca a existência de uma conectividade constante que pode ameaçar os direitos fundamentais dos trabalhadores. Define o direito de desligar como a possibilidade de os trabalhadores se absterem de desempenharem tarefas e responderem a comunicações, fora da jornada de trabalho, sem que devam sofrer qualquer consequência.

Desta forma, aquela instituição encara o direito à desconexão como um mecanismo fundamental para a proteção da saúde e bem-estar quer físico, quer psicológico, dos trabalhadores. Consagra-o como um direito subjetivo do trabalhador exigindo, simultânea e até contraditoriamente, do empregador uma atitude negativa – de não atuar¹²²; e uma atitude ativa – de prevenir riscos e formar os trabalhadores¹²³.

Cumprе salientar que a consagração da desconexão com esta natureza normativa não obsta a que o empregador se oponha à indisponibilidade do trabalhador, apenas impede que seja exigida a prestação de atividade fora da jornada de trabalho sem recorrer a mecanismos já estipulados para circunstâncias semelhantes, tais como, o trabalho suplementar, a isenção de horário de trabalho para trabalhadores que exerçam certas funções, ou o banco de horas¹²⁴.

¹¹⁸Working for Workers Act, 2021, S.O 2021, c.35 – Bill 27, disponível em <https://www.ontario.ca/laws/statute/s21035>.

¹¹⁹MERCY LIU, (2022), disponível em <https://myopencourt.org/can-my-boss-bug-me-outside-of-work/> consult. em 18/04/2022.

¹²⁰ LOCKTON GLOBAL COMPLIANCE, (2022), disponível em <https://globalnews.lockton.com/new-remote-working-legislation-around-the-world/>.

¹²¹Disponível em https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_PT.html#title2, consult. em 17/02/2022.

¹²²Veja-se o ponto 20 da mesma Resolução.

¹²³Veja-se o ponto 12 e 19 da Resolução.

¹²⁴INÊS CRUZ DELGADO, (2021), disponível em <https://direitocriativo.com/o-direito-a-desconexao-um-direito-em-portugal/> consult. em 7/04/2022.

2.2) Dever de abstenção de contacto

Alternativamente, os legisladores podem optar pela consagração de um dever de abstenção de contacto por parte do empregador, como sucedeu em Portugal. Esta conceção atribui ao empregador o ónus de não contactar o trabalhador¹²⁵, pretendendo-se limitar a atuação abusiva dos poderes do empregador sobre o trabalhador para além da jornada de trabalho de modo a que o este possa, efetivamente, dispor dos seus períodos de autodisponibilidade. A opção por esta consagração normativa assenta, essencialmente, na consideração de que o direito à desconexão goza de pouca praticabilidade, talvez pela dependência dessa decisão decorrer do próprio trabalhador, como veremos adiante.

JOÃO LEAL AMADO, ainda antes da legislação nacional¹²⁶, sufragava pela consagração de um dever de abstenção do empregador, como que um “*do not disturb patronal*” defendendo que a desconexão não é verdadeiramente um direito, mas uma consequência da balização temporal e espacial do tempo de trabalho e uma expressão do direito ao repouso¹²⁷. Com efeito, acredita que o legislador tomou a atitude correta ao não se bastar à consagração de um direito à desconexão e ao determinar a responsabilidade contraordenacional aquando da violação do dever de abstenção por parte do empregador. O autor defende ainda que certos casos, quando graves e reiterados, deveriam ser considerados como assédio¹²⁸.

Também ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO segue a mesma orientação defendendo que esta conceção resulta da conjugação de deveres, já consagrados, do empregador¹²⁹. Como é exigido pela Diretiva n.º 89/391/CEE¹³⁰, relativa à segurança e saúde dos trabalhadores, o empregador deve ter um papel proativo na prevenção de

¹²⁵Comunicações Orais de PATRÍCIA PERESTRELO na Conferência “Teletrabalho e o direito a desligar, uma conversa inadiável”, Abreu Advogados, 24 de Março de 2022, disponível em https://www.youtube.com/watch?v=rCcA89T_isw.

¹²⁶ Lei n.º 83/2021, de 6 de Dezembro.

¹²⁷JOÃO LEAL AMADO, (2018): p.264.

¹²⁸ JOÃO LEAL AMADO, (2021), disponível em <https://observatorio.almedina.net/index.php/2021/12/29/teletrabalho-o-novo-normal-dos-tempos-pos-pandemicos-e-a-sua-nova-lei/> consult. em 24/04/2022.

¹²⁹ ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, (2020), p.140.

¹³⁰ Diretiva 89/391/CEE de 19/08/2020, sobre as medidas destinadas a melhorar a segurança e saúde dos trabalhadores no trabalho, disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c11113>, consult. em 27/05/2022.

riscos que possam surgir da prestação laboral¹³¹. Conforme resulta, parece haver concordância entre a diretiva e a consagração de um dever de abstenção.

Na mesma esteira, TERESA COELHO MOREIRA entende que “o melhor caminho é a consagração, como uma garantia dos trabalhadores, de um dever negativo a não incomodar o trabalhador nos seus períodos de descanso”¹³².

2.3) Contraponto entre as configurações normativas

Alguns autores defendem que o cerne da desconexão se consolida num controlo próprio do trabalhador, outros defendem que essa responsabilidade deve ser partilhada tanto pelo empregador como pelo trabalhador¹³³. Ou seja, efetivamente, o empregador deve abster-se de contactar o trabalhador para além da jornada de trabalho, mas também o próprio trabalhador deve procurar não aceder a materiais ou instrumentos de trabalho. Na realidade, muitas vezes, nem sequer há uma ordem concreta do empregador, mas uma ideia intrínseca na cultura empresarial que não os permite desconectar¹³⁴.

Na ótica de CARMO SOUSA MACHADO e JOÃO GALAMBA DE OLIVEIRA a voluntariedade de conexão pelo trabalhador é também, um dos motivos subjacentes à permanente disponibilidade do mesmo¹³⁵. Igualmente, ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES entende que a (des)-conexão depende da gestão que o trabalhador faz do seu trabalho¹³⁶.

FRANCESCO ROTONDI considera que o problema se estende para além da conexão entre empregador e trabalhador, mas que se prende com uma “vida conectada” defendendo, nesse sentido, que a proibição de contacto do empregador não será a melhor forma de regulação desta questão. Contrariamente, aposta na educação e formação como ponto de partida para um uso saudável das NTIC¹³⁷. Efetivamente, esta é uma questão contemporânea que comporta riscos para cada um, mas também para o futuro enquanto sociedade.

¹³¹ Veja-se o artigo 127.º, n.º1, al.g) da Diretiva.

¹³² TERESA COELHO MOREIRA, (2021): p. 1327.

¹³³ DENISE PIRES FINCATO/ JULISE CAROLINA LEMONJE, (2019): p. 124.

¹³⁴ TERESA COELHO MOREIRA, (2012): p.35.

¹³⁵ CARMO SOUSA MACHADO / JOÃO GALAMBA DE OLIVEIRA, (2021): p.759.

¹³⁶ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, (2021), disponível em <https://direitocriativo.com/uma-lei-sobre-o-teletrabalho-e-nao-so/> consult. em 07/04/2022.

¹³⁷ FRANCESCO ROTONDI, (2016), disponível em <https://formiche.net/2016/09/diritto-alla-disconnessione-perche-vietare-cio-che-e-gia-vietato/>, consult. em 18/01/2022.

O facto de não existir uma obrigação de desconexão por parte do empregador acaba por encarregar o trabalhador da mesma e gera diferenças entre os trabalhadores que se desligam e os que não o fazem¹³⁸. Assim, exigir-se esta disciplina por parte do próprio trabalhador não é uma tarefa tão fácil quanto parece, até porque a desconexão será mais fácil para certo tipo de trabalhadores e setores do que para outros, como aqueles que exercem altos cargos de responsabilidade. Estes últimos serão os que mais se encontram vulneráveis aos riscos psicossociais¹³⁹ emergentes da conexão e que, por isso, mais necessitam da consagração deste direito¹⁴⁰.

Na realidade, o trabalhador será sempre um sujeito que se encontra numa posição de inferioridade na relação laboral, pelo que a responsabilidade empresarial assume um papel crucial em matéria de desconexão, consciencializando e formando os trabalhadores para que estes se desconectem livremente¹⁴¹. Para além disso, será bastante benéfico para o empregador pois que, da exigência de desconexão fora da jornada de trabalho decorre, em contraposição, a exigência de desconexão pessoal durante a prestação de atividade¹⁴².

2.4) Hipóteses de solução

Posto isto, a desconexão não deve ser analisada atendendo apenas ao prisma do trabalhador, mas da perspetiva do empregador¹⁴³ para que não se baste a uma questão de “*marketing* social”¹⁴⁴. Assim sendo, as regulamentações devem determinar os procedimentos e modos de utilização das ferramentas digitais para além do horário de trabalho para que, efetivamente, seja praticável¹⁴⁵. Crê-se que a adoção de práticas de boas condutas, tais como, a realização de comunicações por meios menos intrusivos, ou a criação de notificações a alertar os trabalhadores que se devem desconectar, ou ainda a

¹³⁸MELODIE BURKE, (2022), disponível em <https://onlabor.org/the-right-to-disconnect-emerging-issues-and-ways-to-overcome-them/> consult. em 11/04/2022/ no mesmo sentido, JOÃO LEAL AMADO (2022), “Neste contexto, ousar desconectar-se pode implicar, a curto ou médio prazo, ser desligado da empresa...”.

¹³⁹ Riscos que conjugam fatores relacionados com a organização e condições de trabalho com fatores sociais e individuais, relacionados com a pessoa do trabalhador – in ANA CRISTINA RIBEIRO COSTA (2022), p.387.

¹⁴⁰ FRANCISCO TRUJILLO PONS, (2022A): p.157.

¹⁴¹ FRANCISCO TRUJILLO PONS, (2020): p.25.

¹⁴² CAROLINA SAN MARTÍN MAZZUCCONI, (2017): p.307.

¹⁴³ AAVV, (2020): p.122.

¹⁴⁴ LAHERA FORTEZA y MOLINA NAVARRETE cit.por AAVV, (2020): p.122.

¹⁴⁵ Sob pena de se colocar em causa a efetividade da desconexão – in AAVV, (2020): p.121.

determinação, expressa, de que não é necessário responder de imediato às comunicações¹⁴⁶, será um caminho a seguir por parte dos empregadores.

Veja-se o exemplo da *Volkswagen*, na Alemanha, que bloqueou os acessos às plataformas entre as 18h15 e as 07h do dia seguinte¹⁴⁷, ou atendendo ao caso da *Porsche* que protege os seus trabalhadores da receção de *emails* fora da jornada de trabalho¹⁴⁸. Também a *Mercedes-Benz* criou um sistema “*Mail on Holiday*” que encaminha os *emails* de trabalhadores que estejam de férias para outros que se encontrem a prestar atividade¹⁴⁹.

Juridicamente, será bastante relevante a definição de medidas sancionatórias com o objetivo de prevenir o incumprimento das normas. Pois que a adoção de um regime omissivo poderá produzir efeitos indesejados, provocando uma maior insegurança jurídica¹⁵⁰. De realçar que Portugal se destaca nesta matéria como sendo dos poucos ordenamentos jurídicos que aplica sanções significativas¹⁵¹.

Concluimos que o direito à desconexão se reflete como um instrumento útil na criação de uma nova geração de direitos – os direitos de terceira geração¹⁵² – que aliam a proteção e bem-estar dos trabalhadores aos desafios contemporâneos e futuros do mundo do trabalho¹⁵³.

Nesse seguimento, crê-se que a União Europeia terá um papel crucial na consolidação da desconexão como um direito. Como afirma SARA MATTHEIU, membro do Parlamento Europeu, este é um direito indispensável na atualidade e, por essa razão, deveria ser solidificado na União uma vez que os EM o têm legislado de forma

¹⁴⁶Newsletter sobre o Direito do Trabalho e Segurança Social, Uría Menéndez Proença de Carvalho, 21 de Dezembro de 2021, p. 6 e 7, disponível em https://www.uria.com/documentos/circulares/1466/documento/12605/Newsletter-Teletrabalho_PT.pdf?id=12605&forceDownload=true; no mesmo sentido, comunicações orais de CARMO SOUSA MACHADO na Conferência “Teletrabalho e o direito a desligar, uma conversa inadiável”, Abreu Advogados, 24 de Março de 2022, disponível em https://www.youtube.com/watch?v=rCcA89T_isw.

¹⁴⁷RAQUEL AGUILERA IZQUIERDO / ROSARIO CRISTÓBAL RONCERO, (2017): p.335.

¹⁴⁸FRANCISCO TRUJILLO PONS, (2018), disponível em <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/normativa-3/desconexion-digital-mundo-laboral/> consult. em 20/04/2022.

¹⁴⁹JAVIER CASSINI GOMEZ DE CADIZ, (2022), disponível em <https://www.legaltoday.com/practica-juridica/derecho-social-laboral/prevencion-riesgos-laborales/la-desconexion-tecnologica-del-trabajo-2022-03-29/> consult. em 21/04/2022.

¹⁵⁰FRANCISCO ALEMÁN PÁEZ, (2017): p.19.

¹⁵¹MELODIE BURKE, “disponível em <https://onlabor.org/the-right-to-disconnect-emerging-issues-and-ways-to-overcome-them/> consult. em 11/04/2022.

¹⁵²FRANCISCO ALEMÁN PÁEZ, (2017): p.19.

¹⁵³EMANUELE DAGNINO / IDAPAOLA MOSCARITOLO, (2016), disponível em <https://www.bollettinoadapt.it/diritto-alla-disconnessione-un-diritto-di-nuova-generazione/?pdf=142849> consult. em 06/04/2022.

diferente¹⁵⁴. Certos eurodeputados chegam a defender a sua consagração como um direito fundamental¹⁵⁵.

Se assim se sucedesse, o direito à desconexão ganharia uma força jurídica reforçada e todos os EM, enquanto comunidade, caminhariam no mesmo sentido, aplicando as políticas europeias.

Na verdade, a adoção de políticas e legislações rígidas acaba por convergir com a flexibilidade laboral a que hoje assistimos. Recomenda-se a adoção de abordagens mais flexíveis que atribuam tanto ao empregador como ao trabalhador a responsabilidade de assumir a desconexão¹⁵⁶. Entendidos¹⁵⁷ sugerem que as políticas tenham como objetivo a promoção e o suporte na desconexão dos trabalhadores e não, propriamente, na proibição de comunicação¹⁵⁸. Para além disso, será relevante considerar que, de certa forma, a estipulação de um dever de abstenção de contacto pode ser um desincentivo ao investimento estrangeiro no estabelecimento de sedes empresariais no nosso país. E, atendendo às exigências da economia global e à constante corrida da competitividade, tal pode não ser benéfico para Portugal.

Concluindo, quanto à desconexão defendemos que não se deve adotar uma solução “*one size fits all*”¹⁵⁹ por ser uma “matéria muito casuística”¹⁶⁰. Nesse caso, cremos que a melhor combinação será a da harmonização entre a negociação coletiva que permite uma adaptação do regime aos diferentes setores, atividades e trabalhadores; a formação e sensibilização dos trabalhadores enquanto tal, mas também como membros de uma sociedade hiperconectada; e ainda, a estipulação de um regime sancionatório para que se torne exequível a desconexão.

¹⁵⁴MATTHEW PARSONS, (2022)., disponível em <https://skift.com/2022/04/08/remote-works-negative-side-gets-debated-by-european-politicians/>, consult. em 18 de Abril de 2022.

¹⁵⁵FRANCISCO TRUJILLO PONS, (2021): p.77.

¹⁵⁶ANNE BRUJIN, (2021), disponível em <https://www.oysterhr.com/library/right-to-disconnect-a-european-overview?&>, consult. em 18/04/2022.

¹⁵⁷ Workplace Relations Commission.

¹⁵⁸ WORKPLACE RELATIONS COMMISSION, (2021): p.7.

¹⁵⁹HELENA GRECH, (2022), disponível em <https://businessnow.mt/right-to-disconnect-employers-favour-review-of-current-legislation-caution-against-one-size-fits-all-approach/> consult. em 20/04/2022.

¹⁶⁰Tradução própria, in RAQUEL AGUILERA IZQUIERDO / ROSARIO CRISTÓBAL RONCERO, (2017): p.340.

III. O quadro jurídico Português

3.1) A Lei n.º 83/2021 que altera o Código do Trabalho e os problemas que advêm do art. 199.º-A:

Perante as circunstâncias atrás mencionadas que se foram manifestando nos últimos anos e, principalmente, num panorama pós-pandemia, o legislador sentiu necessidade de atualizar o quadro jurídico português com o objetivo de ajustar a lei à nova realidade laboral. Na verdade, há uma tendência crescente para adotar comportamentos que desrespeitam os tempos de repouso¹⁶¹ e, consequentemente, a Diretiva 2003/88/CE relativa à organização do tempo de trabalho¹⁶².

Várias foram as propostas dos partidos nacionais e diversas foram as formas de consagração de um direito ao desligamento. Veja-se a proposta de Lei do BE¹⁶³ que consagrava um dever de desconexão por parte do empregador, procurando a aplicação de disposições práticas para que o trabalhador pudesse, efetivamente, desligar-se das ferramentas digitais. Atenda-se, ainda, à proposta do PS¹⁶⁴, que optava por um dever de abstenção de contacto direcionado para os teletrabalhadores, assim como as propostas do PAN¹⁶⁵ e do CDS¹⁶⁶ que propunham a consagração de um direito à desconexão ou desligamento, colocando a tónica no próprio trabalhador.

¹⁶¹ ARTURO MONTESDEOCA SUAREZ, (2022): p.80.

¹⁶² JOÃO ZENHA MARTINS, (2021): p.50.

¹⁶³ Projeto de Lei n.º 745/XIV/2ª, disponível em <https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063484d364c793968636d356c6443397a6158526c6379395953565a4d5a5763765247396a6457316c626e527663306c7561574e7059585270646d45765a6a637a4f4445314e6a41744f4749794d5330304d6d49794c546b354f4441744e6d5a694e4441334f5449775a4449344c6d527659773d3d&fich=f7381560-8b21-42b2-9980-6fb407920d28.doc&Inline=true> consultado em 14/03/2022.

¹⁶⁴ Projeto de Lei n.º 808/XIV/2ª, disponível em <https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063484d364c793968636d356c6443397a6158526c6379395953565a4d5a5763765247396a6457316c626e527663306c7561574e7059585270646d45764e324a6b4d574d775a4459745a546c6b5a5330304f4463774c574932595445744e4451354d7a59794e4449794f4759784c6d52765933673d&fich=7bd1c0d6-e9de-4870-b6a1-4493624228f1.docx&Inline=true> consultado em 14/03/2022.

¹⁶⁵ Projeto de Lei n.º 535/XIV/1ª, disponível em <https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063484d364c793968636d356c6443397a6158526c6379395953565a4d5a5763765247396a6457316c626e527663306c7561574e7059585270646d45764f54566c5a4451344d7a41744d5449775a6930304d6d59334c5746694d6a55744e7a4a684d5451774d7a4e6c4d4445334c6d527659773d3d&fich=95ed4830-120f-42f7-ab25-72a14033e017.doc&Inline=true> consultado em 14/03/2022.

¹⁶⁶ Projeto de Lei n.º 797/XIV/1ª, disponível em <https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063484d364c793968636d356c6443397a6158526c6379395953565a4d5a5763765247396a6457316c626e527663306c7561574e7059585270646d45764d57526d4d7a68694e446b744e4455355a5330304d4749784c57466b4e6a59744e4745344f5451794f57466d4e446c6a4c6d52765933673d&fich=1df38b49-459e-40b1-ad66-4a89429af49c.docx&Inline=true> consultado em 14/03/2022.

Neste seguimento, o ordenamento jurídico português veio aprovar a Lei n.º 83/2021 de 06/12, que vem alterar o regime do teletrabalho e o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais. Entenda-se que o legislador procurou estabelecer uma regulamentação que encara o teletrabalho como uma modalidade atípica (como assim o é)¹⁶⁷ mas que, cada vez mais, se torna comum e que pretende ser capaz de responder a necessidades laborais. Tem-se discutido¹⁶⁸ se este adotou a regulamentação adequada e se efetivamente se torna exequível, no entanto, a questão não será objeto de aprofundamento neste texto.

A referência a este diploma fundamenta-se no facto de o legislador ter aditado ao CT, nos artigos 169.º-B e 199.º-A, o dever de abstenção de contacto do empregador no período de descanso do trabalhador. Ora, ao invés de estabelecer o direito à desconexão, o legislador optou por definir um dever de abstenção do ónus do empregador.

Ainda que se considere que esta terá sido uma lei antecipada¹⁶⁹, no sentido em que não se previa a exigência desta por agora, “parece não haver espaço para dúvidas acerca da intenção básica do legislador, que é impedir qualquer perturbação, indesejada pelo trabalhador, do gozo pleno, do descanso e do lazer”¹⁷⁰. Sucede que, embora este tenha sido bem-intencionado, tanto a Lei n.º 83/2021 de 06/12, como o art.199.º-A se têm revelado desadequados à realidade empresarial, laboral e social que hoje presenciamos. Tal decorre de o facto de o legislador se ter limitado a determinar o regime, negligenciando a definição de vários conceitos que se tornam cruciais para a exequibilidade destas normas.

Neste contexto, uma das críticas apontadas será a de resolver problemas novos com soluções antigas¹⁷¹, que reportam a conceitos desatualizados ou a métodos ultrapassados. Este diploma parece ser um exemplo disso – “a lei nasceu velha”¹⁷².

¹⁶⁷ “O fenómeno do teletrabalho (...) constitui, quando exercido subordinadamente, uma relação atípica de emprego. Ou seja, uma relação laboral que, independentemente da tipicidade do seu regime jurídico, se desenvolve sem algum(s) dos carateres da relação paradigmática de emprego.” – in MARIA REGINA GOMES REDINHA (2014): p.120.

¹⁶⁸ Veja-se neste sentido JOÃO LEAL AMADO, (2021); ou ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, (2021).

¹⁶⁹Nas palavras de PATRÍCIA PERESTRELO, Sócia Contratada da Abreu Advogados no *Podcast Hot Topics 2022 #2: Direito do Trabalho – Abreu Advogados*, disponível em <https://abreuvadogados.com/noticias/abreu/podcast-hot-topics-2022-2-direito-do-trabalho/>, consult. em 10/02/2022.

¹⁷⁰ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, (2021A), disponível em <https://direitocriativo.com/o-dever-de-abstencao-de-contacto-na-lei-83-2021/> consult. em 07/04/2022.

¹⁷¹FRANCESCO ROTONDI, (2016), disponível em <https://formiche.net/2016/09/diritto-alla-disconnessione-perche-vietare-cio-che-e-gia-vietato/>, consult. em 18/01/2022.

¹⁷²Nas palavras de GONÇALO PINTO FERREIRA, sócio da TELLES, Advogados, na Conferência sobre “Teletrabalho e Direito a desligar – novas dinâmicas e novos desafios” decorrida no dia 26 de Novembro de 2021 na Fundação Dr. António Cupertino de Miranda.

3.2) A (in)definição de empregador

Em face do que acabamos de expor, um dos problemas que parece surgir em torno deste novo diploma prende-se com a (in) definição de empregador. Ora, a letra da lei, no art.199.º-A, limita-se a determinar que “O empregador tem o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas situações de força maior”, coibindo-se de qualquer definição. Por essa razão, surgem duas questões: a primeira, que se coaduna, exatamente, com a definição deste sujeito – se será, efetivamente, quem emprega ou também o superior hierárquico; a segunda, que se relaciona com a adequação dessa mesma definição à atual realidade empresarial.

Relativamente à primeira questão, o empregador a que a lei se refere como “autoridade”¹⁷³ remete para o sujeito que, na relação laboral, dispõe tanto do poder de direção como do poder disciplinar, refletindo a subordinação jurídica e, consequentemente, a desigualdade entre os sujeitos laborais¹⁷⁴. Desta forma, o conceito parece abranger os representantes legais da empresa e os superiores hierárquicos face à posição ocupada pelo trabalhador¹⁷⁵.

Quanto à segunda questão, a lei – como velha à nascença – aparenta ter subjacente um conceito antiquado de empregador, no sentido em que atende a uma perspetiva hierárquica do mesmo. Contrariamente ao que propôs o PE na Resolução (em capítulo *supra* identificada) quanto à desconexão, o legislador português não alargou a proibição de contacto aos colegas de trabalho¹⁷⁶. Este cingiu-se a uma estrutura típica de pequenas e médias empresas, marcadas por uma relação hierárquica vertical. Deste modo, não atendeu a novas estruturas empresariais a que já algumas grandes empresas aderiram, tais como relações triangulares e trabalho em equipa em que, provavelmente, os trabalhadores contactam ou reportam mais a colegas do que, propriamente, ao empregador, adotando, por isso, uma conceção estrita deste conceito. Com efeito, nas palavras de CATARINA CARVALHO “à medida que aumenta a dimensão da empresa (avaliada em número de trabalhadores) expandem-se os níveis de estruturação

¹⁷³Nos termos do art.11.º do CT, quanto à noção de contrato de trabalho.

¹⁷⁴MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, (2021): p.35 e 36.

¹⁷⁵Comunicações Oraís de PATRÍCIA PERESTRELO na Conferência “Teletrabalho e Direito a desligar, uma conversa inadiável”, Abreu Advogados, 24 de Março de 2022, disponível em https://www.youtube.com/watch?v=rCcA89T_isw.

¹⁷⁶AAVV, (2022): p.98.

organizativa e complexificam-se as relações pessoais: (...) desenvolvem-se os níveis hierárquicos já existentes”¹⁷⁷.

Embora Portugal seja um país maioritariamente de pequenas e médias empresas¹⁷⁸, esta conceção restrita de empregador não parece adequada. Seria mais benéfica uma abordagem ampla deste conceito que pudesse, realmente, abranger realidades vividas tanto nas pequenas e médias, como nas grandes empresas.

Adicionalmente, se este é o cenário empresarial a que assistimos em Portugal, será de ter em consideração que em PME’s haverá menos espaço para a negociação coletiva¹⁷⁹ que tem vindo a ser apresentada como uma das mais adequadas soluções para combater os problemas que advêm da nova lei.

De referir que, ainda antes da consagração da desconexão em Portugal, já TERESA COELHO MOREIRA¹⁸⁰ afirmava que o direito à desconexão não poderia deter uma dimensão meramente vertical, mas também horizontal. Na mesma linha de pensamento, FRANCISCO LIBERAL FERNANDES entende que para que o direito à desconexão efetivamente produza efeitos “deve ser igualmente oponível aos colegas de trabalho, clientes, fornecedores ou subcontraentes”¹⁸¹.

Atente-se que não será difícil a determinação do empregador contraente, mas não nos devemos bastar a essa entidade. Deve identificar-se, na relação laboral, quem exerce, efetivamente, o poder de direção sobre o trabalhador¹⁸². “Empregador contraente, empregador nominal, empregador real, empregador aparente, empregador complexo, empregador dominante [...] não deixa margem para dúvidas quanto ao crepúsculo da concentração entitária e ao surgimento de uma reconfiguração do credor da prestação laboral”¹⁸³.

Dessa forma, uma das possíveis soluções para combater a lacuna da lei será a definição, pelo próprio empregador, no âmbito da regulamentação interna da empresa que a proibição de contacto deve abranger uma dimensão horizontal da estrutura empresarial.

¹⁷⁷ CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO (2011):p.187.

¹⁷⁸ 99,9% das empresas em Portugal, até ao ano de 2020, são pequenas e médias empresas (PME’s), segundo o INE, PORDATA disponível em <https://www.pordata.pt/Portugal/Pequenas+e+m%C3%A9dias+empresas+em+percentagem+do+total+de+empresas+total+e+por+dimens%C3%A3o-2859>, consult. Em 27/04/2022.

¹⁷⁹ CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO, (2011): p.193.

¹⁸⁰ TERESA COELHO MOREIRA, (2019): p.163.

¹⁸¹ FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, (2017): p.15.

¹⁸² MARIA REGINA GOMES REDINHA, (2014): p.192.

¹⁸³ MARIA REGINA GOMES REDINHA, (2014): p.196.

3.3) A (in)delimitação do tipo de contacto

A lei veio apelar a conceitos indeterminados que dificultam a interpretação e praticabilidade desta norma, acabando por gerar certas dúvidas. Efetivamente, o legislador limitou-se a determinar que o empregador deve abster-se de contactar o trabalhador fora da jornada de trabalho, sem definir a amplitude desse mesmo contacto.

Será, a nosso ver, um conceito que reporta ao bom senso e razoabilidade do empregador e do trabalhador para definir o que é considerado como “contacto”. No entanto, será que podemos sujeitar a regulação de algo “tão novo” ou, de certa forma, desconhecido a conceitos indeterminados?

Por essa razão, crê-se que podem seguir-se duas interpretações: ora se adota uma abordagem cautelosa atendendo-se ao sentido literal da norma e, nesse caso, qualquer comunicação feita através de qualquer meio será entendida como contacto; ora se opta por uma abordagem mais ampla em que se admite que existirão contactos mais intrusivos e abusivos que outros¹⁸⁴, pelo que só alguns serão aceitáveis¹⁸⁵.

ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES defende uma abordagem mais ampla do conceito, admitindo como critério definidor da proibição de contacto aquele que permita notificações instantâneas e, conseqüentemente, uma resposta imediata (ou não) do trabalhador. Nesta esteira, entende que a comunicação por meio do correio eletrónico já não será um contacto abusivo por não exigir respostas imediatas, acreditando que, nesse caso, a “vontade” de leitura dependerá do trabalhador¹⁸⁶.

Mais uma vez, a lei foi concebida atendendo a realidades laborais tradicionais que dificultou a adequação à atual realidade laboral. Alicerçou-se num conceito de trabalho com horários fixos e com delimitações dos tempos de trabalho e descanso delimitados sem atender aos regimes flexíveis de prestação de atividade, “como a isenção de regimes de horário de trabalho onde o período de descanso é mais difícil de definir na medida em que não há horário de trabalho e, portanto, um eventual contacto

¹⁸⁴Chamadas telefónicas para o telemóvel do trabalhador em comparação com o envio de um e-mail – *in* MARIANA PINTO RAMOS, (2022), disponível em <http://global-workplace-law-and-policy.kluwerlawonline.com/2022/03/09/the-right-to-disconnect-or-as-portugal-calls-it-the-duty-of-absence-of-contact/>, consult. em 11/04/2022.

¹⁸⁵Comunicações Oraís de PATRÍCIA PERESTRELO na Conferência “Teletrabalho e Direito a desligar, uma conversa inadiável”, Abreu Advogados, 24 de Março de 2022, disponível em https://www.youtube.com/watch?v=rCcA89T_isw.

¹⁸⁶ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, (2022), disponível em <https://direitocriativo.com/abstencao-de-contacto-e-e-mails-fora-de-horas/>, consult. em 06/04/2022.

por parte do empregador também apresenta menos riscos”¹⁸⁷. Efetivamente, vivemos numa economia globalizada em que se contacta com inúmeras pessoas e diferentes fusos horários no quotidiano pelo que, inevitavelmente, os contactos “fora de horas” (para alguns) acabam por suceder-se.

Ressalve-se que, entretanto, a DGAEP¹⁸⁸ veio esclarecer que não se entenderá como violador do dever de abstenção de contacto o envio de um *email* pelo empregador ao trabalhador, durante o período de descanso que não exija uma resposta ou atuação imediata do trabalhador. Embora as orientações da Direção-Geral se dirijam apenas à Administração Pública, poder-se-á recorrer a esse argumento para aplicação às relações laborais privadas¹⁸⁹. Na ótica de JOÃO LEAL AMADO, porém, este tipo de contacto é violador da norma, por entender que a tónica desta última é colocada na abstenção de contacto e não, propriamente, no conteúdo do mesmo¹⁹⁰.

Atenda-se ao caso Francês que, embora tenha adotado uma configuração normativa diferente – a desconexão como um direito –, condenou uma empresa ao pagamento de uma multa por exigir que o trabalhador estivesse permanentemente conectado, só remunerando as horas em que este tinha sido efetivamente contactado¹⁹¹. O *Court de Cassation* considerou que essa exigência se consolidava na violação do direito à desconexão, obrigando ao pagamento de todo o tempo em que o trabalhador se encontrava contactável¹⁹².

Na prática, a dificuldade será em determinar qual o “efeito da mensagem no recetor”¹⁹³. Alguns testemunhos entendem que a questão se resolve por meio de ajuste e adaptação entre equipas ou empresas. Defendem que os trabalhadores devem ter a

¹⁸⁷ MARIANA PINTO RAMOS, (2022), disponível em <http://global-workplace-law-and-policy.kluwerlawonline.com/2022/03/09/the-right-to-disconnect-or-as-portugal-calls-it-the-duty-of-absence-of-contact/>, consult. em 11/04/2022.

¹⁸⁸ DIREÇÃO – GERAL DA ADMINISTRAÇÃO E DO EMPREGO PÚBLICO (2022), disponível em <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=b8a129f3-8eb7-4b56-932f-f084b9abab44&ID=74000000>, consult. em 14/02/2022.

¹⁸⁹ “A interseção entre os regimes da função pública e do contrato de trabalho evidencia-se de uma outra forma (...) do lado da relação do trabalho (na verdade, do lado do direito do trabalho no seu todo), diversas normas e instituto resultam da influência do direito público – é aquilo que podemos designar como vector da publicização do direito laboral” in MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, (2002).

¹⁹⁰ JOÃO LEAL AMADO, (2022).

¹⁹¹ *Court de Cassation, civile, Chambre Sociale*, 12 de Julho de 2018, 17-13.029, disponível em <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000037384264/>.

¹⁹² MELODIE BURKE, (2022), disponível em <https://onlabor.org/the-right-to-disconnect-emerging-issue-and-ways-to-overcome-them/>, consult. em 11/04/2022.

¹⁹³ Testemunho de Bob Hallewell in BBC, “Your stories: Out-of-hours work emails”, *BBC*, (2021), disponível em <https://www.bbc.com/news/uk-politics-57345662>.

flexibilidade de enviar *emails* quando lhes convier desde que seja evidente para os destinatários que não há qualquer expectativa de resposta imediata¹⁹⁴.

Dessa forma, cremos que a tónica não deve ser colocada concretamente na existência do contacto ou comunicação, mas na expectativa de resposta que daí decorre¹⁹⁵, uma vez que se entende existirem contactos mais intrusivos do que outros.

3.4) O conceito de força maior

A Lei n.º 83/2021 de 06/12, veio ainda determinar que a violação do dever de abstenção só poderia ocorrer em situações de força maior. Mais uma vez, deixou por definir este conceito. Cabe, dessa forma, optar por uma de duas interpretações.

Num sentido restritivo, será força maior “aquele [evento] que, podendo embora prevenir-se, não poderia ser evitado, nem em si mesmo nem nas suas consequências”¹⁹⁶ associando-se ao conceito de inevitabilidade. Tenha-se como referência, os típicos exemplos do Direito tais como, incêndios, inundações ou guerra¹⁹⁷.

Num sentido amplo, o conceito de força maior relaciona-se com a prestação de trabalho suplementar. Assim sendo, nos termos art. 227.º do CT, o trabalho suplementar só pode ser prestado (1) “quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador”; ou (2) “em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade”. É esta esteira que segue JOÃO LEAL AMADO ao defender que se deve encarar o conceito de força maior “com alguma maleabilidade” e indo mais além das situações clássicas abrangidas pelo n.º 2 do art. 227.º, a que é associado o conceito¹⁹⁸.

Ora, de acordo com os critérios de imprevisibilidade ou inevitabilidade que integram o conceito de força maior, deve excluir-se do mesmo situações diárias que

¹⁹⁴ BBC, “Your stories: Out-of-hours work emails”, *BBC News*, 3/06/2021, disponível em <https://www.bbc.com/news/uk-politics-57345662>.

¹⁹⁵ FRANCISCO TRUJILLO PONS, (2022): p.52.

¹⁹⁶ JORGE LEITE, (2017): p.55 e 56; no mesmo sentido veja-se o Ac. do Tribunal Judicial da Comarca de Viseu de 05/05/2020, <https://trc.pt/responsabilidade-civil-incendios-caso-de-forca-maior-caso-fortuito-dano-da-privacao-de-uso/>.

¹⁹⁷ JOÃO LEAL AMADO, (2021), disponível em <https://observatorio.almedina.net/index.php/2021/12/29/teletrabalho-o-novo-normal-dos-tempos-pos-pandemicos-e-a-sua-nova-lei/>, consult. em 24/04/2022.

¹⁹⁸ JOÃO LEAL AMADO, (2021), disponível em <https://observatorio.almedina.net/index.php/2021/12/29/teletrabalho-o-novo-normal-dos-tempos-pos-pandemicos-e-a-sua-nova-lei/>, consult. em 24/04/2022.

dependem da normal organização e gestão de recursos¹⁹⁹. Assim sendo, em caso de acréscimo de atividade, como previsto no n.º 1 do art. 227.º, deverá haver abstenção de contacto a não ser que este seja, efetivamente, imperioso. De realçar que, quanto ao regime de trabalho suplementar, é o empregador que tem o poder para definir as situações justificativas para exigir a prestação de trabalho.

Seguimos no sentido da última interpretação, uma vez que a abordagem restrita parece mostrar-se incompatível com a realidade empresarial atual. Primeiramente, porque, caso se verifiquem algumas das típicas situações enumeradas, as ferramentas digitais não serão o meio mais adequado para resolver a situação. Seguidamente, porque o desajuste do conceito faz com que já não se integrem novos casos de força maior, como por exemplo, ciberataques.

A DGAEP assume que será um conceito indeterminado e que deve ser analisado casuisticamente, aferindo que o contacto pode ocorrer quando seja efetivamente imperioso para prevenir prejuízos graves e riscos iminentes²⁰⁰.

Assim, a indefinição da lei acaba por apelar ao bom senso dos intervenientes, tanto dos empregadores como dos trabalhadores, procurando a adaptação constante desde conceito à atualidade²⁰¹. Certamente que este papel caberá à jurisprudência que, casuisticamente, irá decidindo e, conseqüentemente, delimitando o conceito de força maior à luz do dever de abstenção de contacto. Alternativamente, visando-se um ajuste ao próprio setor de atividade, pode optar-se pela desconstrução deste conceito por meio da negociação coletiva, desde que num sentido favorável ao trabalhador como assim indica a al.k) do n.º 3 do art. 3.º do CT.

Aludindo à legislação espanhola e como acima referido, o art.88.º da LOPD sujeita a determinação do exercício do direito à desconexão e as situações em que o mesmo pode ser afastado à negociação coletiva. Dessa forma, já é possível aceder a algumas convenções coletivas que vão definindo o que, em certa atividade, deve ser considerado como circunstância excepcional.

¹⁹⁹NUNO FERREIRA MORGADO, (2021), disponível em <https://www.plmj.com/pt/conhecimento/podcasts/Podcast-PLMJ-29-O-que-muda-com-o-novo-diploma-sobre-teletrabalho/31764/>; no mesmo sentido vide MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado do Direito do Trabalho*, (2021): pp.477 e 478.

²⁰⁰FAQ – Teletrabalho, Direção – Geral da Administração e do Emprego Público, disponível em <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=b8a129f3-8eb7-4b56-932f-f084b9abab44&ID=74000000>, consult. em 14/02/2022.

²⁰¹Nas palavras da PATRÍCIA PERESTRELO, Sócia Contratada da Abreu Advogados no *Podcast Hot Topics... op.cit.*

Veja-se a Convenção Coletiva para os estabelecimentos financeiros e de crédito²⁰², em que se entende que o direito à desconexão pode ser afastado nas situações em que haja grave risco ou potencial prejuízo para o negócio, acionistas ou clientes e noutras situações que exijam respostas imediatas. De forma mais explícita, a Convenção Coletiva de Autotransporte Turístico Español, SA²⁰³ vem determinar que os trabalhadores podem ser contactados fora da jornada de trabalho quando as circunstâncias pressupõem um grave prejuízo para a empresa, reforçando que o mesmo se aplica aos trabalhadores com postos estratégicos e de responsabilidade que impliquem uma maior disponibilidade. Porém ressalva que a exigência de disponibilidade não pode constituir abuso e deve ter caráter pontual – quando a atividade assim o requeira²⁰⁴.

ESTELA MARTÍN aconselha as empresas a reverem os protocolos em que definem quais as situações excepcionais de modo a que não se vulnerabilize o direito à desconexão²⁰⁵.

É neste sentido que a Audiência Nacional vem considerar nula uma cláusula que reconhece o direito à desconexão mas que admite a sua violação em circunstâncias de urgência e determinadas na mesma norma, tais como, as que pressupõem um prejuízo empresarial e que exijam uma resposta imediata do trabalhador²⁰⁶. Fundamenta-se que essa estipulação, de acordo com a lei, deve ser determinada por convenção coletiva ou por acordo entre o empresário e os representantes dos trabalhadores, mas nunca unilateralmente pelo empregador.

Será ainda de contrapor a necessidade de violação de desligar do trabalhador em casos de força maior e a sua harmonização com outros mecanismos semelhantes, como é o caso do trabalho suplementar. Ou seja, ao consagrarem-se hipóteses de violação do dever de abstenção de contacto, indagamos se o regime adotado passa a ser o do trabalho suplementar ou um regime autónomo que, na sua essência, terá a mesma

²⁰²Disponível em <https://www.boe.es/boe/dias/2021/10/15/pdfs/BOE-A-2021-16788.pdf>, consult. Em 12/04/2022.

²⁰³Disponível em <https://www.boe.es/boe/dias/2021/09/27/pdfs/BOE-A-2021-15661.pdf>, consult. Em 12/04/2022.

²⁰⁴Veja-se ESTELA MARTÍN, (2021), disponível em <https://www.desclabor.com/blog/las-circunstancias-excepcionales-donde-no-opera-el-derecho-a-la-desconexion-digital-proxima-parada-los-tribunales/>, consult. em 12/04/2022.

²⁰⁵LUIS JAVIER SANCHEZ, (2021), disponível em <https://conflegal.com/2021/12/08-las-mayoria-de-las-empresas-incumplen-el-derecho-a-la-desconexion-digital-de-los-trabajadores-tras-3-anos-de-vigencia-de-la-ley/>, consult. em 21/04/2022.

²⁰⁶SAN 1132/2022, disponível em <https://www.aadyss.org.ar/files/documentos/3058/1649143176038.pdf>, consult. em 12/04/2022.

finalidade. Cremos, de acordo com JOÃO LEAL AMADO que, será difícil nas situações em que se viola a desconexão e em que haja, efetivamente, prestação de atividade não nos pautarmos pelo regime do trabalho suplementar. No entanto, deve ter-se presente que ambos os institutos – o trabalho suplementar e o dever de abstenção de contacto – têm fundamentos diferentes, pois que a tónica da desconexão reside, principalmente, sobre a pressão psicológica que é colocada nos trabalhadores e não tanto, na exigência de prestação de atividade para além da jornada de trabalho²⁰⁷.

²⁰⁷ JOÃO LEAL AMADO, (2022).

Conclusões

A regulamentação do regime sobre o tempo de trabalho foi das primeiras preocupações do Direito do Trabalho. Dessa forma, a Diretiva 2003/88/CE veio regular a matéria adotando uma conceção dicotómica de tempo de trabalho e tempo de descanso. A par da diretiva, o nosso CT acaba por adotar a mesma conceção nos seus arts.197.º e 199.º.

Sucedem que perante as circunstâncias atuais há uma alteração do paradigma, uma vez que as fronteiras entre tempo de trabalho e descanso se começam a dissipar e a comprometer a conciliação da vida profissional e familiar. Assim sendo, surgiu a necessidade de adaptação da legislação laboral a este regime pelo facto de os trabalhadores se encontrarem permanentemente conectados e, conseqüentemente, verificarem-se períodos de disponibilidade virtual que não se integram nesta conceção dicotómica.

Dessa forma, uma das possíveis soluções, tal como proposta pelo CEDS, seria a criação de tempos intermédios em que se integrariam estes períodos, por não se preencherem os requisitos cumulativos de presença física e autoridade mas por, simultaneamente, não poderem ser considerados tempos de descanso. Caso não se concorde com esta hipótese, a par do Despacho *Vorel*, pode manter-se a conceção dicotómica e optar, apenas, pela remuneração diferente destes tempos de terceiro tipo.

Efetivamente a regulamentação do direito à desconexão prova-se urgente e vital para a re (delimitação) das fronteiras entre ambiente pessoal e profissional.

O surgimento das NTIC contribuiu, também, para a conjuntura atual. De facto, aquelas acarretam vantagens associadas à flexibilização laboral, à globalização e conciliação da vida profissional e familiar mas são, também, portadoras de desvantagens, tais como, o impacto negativo que provocam na segurança e saúde do trabalhador, a elevada intensidade das jornadas de trabalho e a fusão entre a vida pessoal e familiar. De tal forma que, a hiperconexão ou conexão permanente refletem uma nova forma de escravatura: “*homo connectus*”.

Agravando este fenómeno, a Pandemia provocada pelo Covid-19 e a adoção do teletrabalho vieram reforçar o impacto negativo das NTIC não só numa perspectiva individual e social mas, essencialmente, no mundo laboral.

A conexão não é só uma questão laboral, mas cultural pelo que cabe aos empregadores assumirem uma postura ativa na prevenção de novos riscos que possam advir da prestação laboral. Essa prevenção passa também pela consagração, pelos ordenamentos jurídicos, de um direito ou dever de desconexão. Nas palavras de JOÃO LEAL AMADO, cabe ao Direito do Trabalho construir uma contracultura nesse sentido²⁰⁸.

Por conseguinte, a consagração da desconexão – como um direito ou dever – pretende combater a vulgarização da conexão permanente na atual sociedade.

A consagração da desconexão como um direito atribuí ao trabalhador a possibilidade de este não responder às comunicações recebidas fora da jornada de trabalho, sem ser penalizado por tal. Esta natureza normativa foi a adotada por França e Espanha ainda que os regimes sejam alvo de algumas críticas por falta de praticabilidade.

O próprio PE também tende para um direito à desconexão considerando a sua consagração como fundamental para a segurança e saúde dos trabalhadores.

Já em Portugal, o legislador optou por um dever de abstenção de contacto por parte do empregador, tendo este último o ónus de não contactar os trabalhadores fora da jornada de trabalho. Alguns autores entendem que esta será a melhor opção por acreditarem que o direito à desconexão poderá gozar de pouca praticabilidade pelo facto de o trabalhador se encontrar numa posição de inferioridade na relação laboral. Dúvidas não restam quanto à essencialidade da desconexão, ainda assim alguns autores divergem quanto à tónica da responsabilidade nesta matéria: se deve recair sobre o trabalhador, sobre o empregador ou sobre ambos.

Creemos que a corresponsabilidade entre empresa e trabalhador será a atitude mais adequada e que a UE terá um papel assumidamente relevante nesta matéria. Deverá criar políticas explícitas e pouco rígidas que sensibilizem quanto à desconexão e permitam a sua consolidação com a flexibilização laboral e a segurança jurídica, sob pena de cada EM regular de forma diferente e acabar por se colocarem em posições desiguais na corrida da competitividade.

Ainda assim, apreciando, em particular, o diploma nacional várias foram as propostas dos partidos políticos acabando por se adotar a Lei n.º83/2021 que consagra o dever de abstenção de contacto, por parte do empregador, durante os períodos de

²⁰⁸ JOÃO LEAL AMADO, (2022).

descanso dos trabalhadores. Sucede que a lei dispõe de conceitos indeterminados que geram dúvidas e que podem comprometer a exequibilidade da norma.

Nesse sentido, deixa por definir empregador e a adoção das concepções tradicionais desse conceito pode não ser a solução mais adequada a par desta norma, por se considerar que a incomunicabilidade não deve ter apenas uma dimensão meramente vertical, mas horizontal.

Quanto à indefinição de contacto também surgem dúvidas sobre se se deve colocar a tónica em todo e qualquer contacto ou se se deve atender à evasão e ao efeito que o contacto tem sobre o trabalhador. Cremos que há contactos mais intrusivos que outros, pelo que o critério definidor de contacto violador do dever de abstenção deverá ser a expectativa de resposta que advém da comunicação.

Relativamente ao conceito de força maior, também este não é definido pela lei mas entende-se que se deve encarar com alguma maleabilidade de modo a que se possa ajustar o conceito à realidade laboral. Assumem aqui um papel importante no recorte deste conceito não só os intervenientes, a quem se apela ao bom senso, mas também a negociação coletiva e a jurisprudência.

Bibliografia²⁰⁹

AAVV, (2022), *Livro Verde sobre o futuro do Trabalho 2021*, Gabinete do Secretário de Estado Adjunto do Trabalho e da Formação Profissional, (Março 2022), disponível em

http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/79392/livro_verde_do_trabalho_2021.pdf/8d6968cb-fee5-4f8f-b7de-1612d269fc9b.

AAVV, (2021), *El sistema de protección social y prevención de riesgos laborales frente a la IV Revolución Industrial*, ADAPT Univeristy Press, disponível em <http://salus.adapt.it/el-sistema-de-proteccion-social-y-prevencion-de-riesgos-laborales-frente-a-la-iv-revolucion-industrial/>.

AAVV, (2020), *La desconexión digital en el trabajo*, direção de Daniel Toscani Giménez e Francisco Trujillo Pons, PUV Universitat de València, 1ª edição.

AAVV, (2017), *Derechos Fundamentales y Tecnologías Innovadoras, III Encuentro Internacional sobre Transformaciones del Derecho del Trabajo Ibérico*, direção de Carolina San Martín Mazzucconi e co-direção de Maria Regina Redinha, Madrid, disponível em <https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/109664>.

AGUILERA IZQUIERDO, RAQUEL / CRISTOBAL RONCERO, ROSARIO, (2017), “Nuevas Tecnologías y Tiempo de Trabajo: El Derecho a la Desconexión Tecnológica”, *El Futuro del Trabajo que queremos*, Conferência Nacional Tripartita, pp.331-342 disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548599.pdf.

ALMENDROS GONZÁLEZ, MIGUEL ÁNGEL (2020), “Tiempo de trabajo efectivo”, *El nuevo escenario en materia de tiempo de trabajo. XXXVIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, coord. Santiago González Ortega, Junta de Andalucía, n.º 62, pp. 57-98.

ALEMÁN PÁEZ, FRANCISCO, (2017), “El derecho de desconexión digital – Una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la «Loi Travail n.º 2016-

²⁰⁹ O critério adotado para referenciação bibliográfica foi o alfabético sendo que, quando tenham sido consultadas várias obras do mesmo autor, adota-se o critério cronológico do mais recente para o mais antigo.

1088»”, *Trabajo y Derecho*, n.º30, pp. 12-33, disponível em http://portal.ugt.org/actualidad/2017/NEG_COL_NUM_31/D7.pdf.

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

_____, (2021), “Teletrabalho: o “novo normal” dos tempos pós-pandémicos e a sua nova lei”, *Observatório Almedina*, 29 de Dezembro de 2021, disponível em <https://observatorio.almedina.net/index.php/2021/12/29/teletrabalho-o-novo-normal-dos-tempos-pos-pandemicos-e-a-sua-nova-lei/>.

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

_____, (2017), “A subordinação jurídica tem limites pelo que a prestação laboral encontra-se balizada” - “Tempo de Trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional”, in *Trabalho sem Fronteiras – o papel da regulação*, coord. Manuel M.Roxo, Almedina, Coimbra.

BAPTISTA, ALBINO MENDES, (2003), “Tempos de trabalho e não trabalho”, in *V Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias* (coord. António Moreira), Almedina, Coimbra, Vol.5, pp. 141-157.

BASTOS, FERNANDA SOARES, (2013), “O trabalho escravo e contemporâneo no Brasil e a evolução das políticas públicas de proteção dos trabalhadores”, *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região Belo Horizonte*, Vol.57, n.º 87/88, Jan/Dez 2013, disponível em https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/74934/2013_bastos_fernanda_trabalho_escravo.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

BEDIN, BARBARA, (2018), “Direito à desconexão do trabalho frente a uma sociedade hiperconectada”, *Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, Vol.4, n.º2, (Jul/Dez 2018), Porto Alegre, pp. 18-39.

CARDOSO, ANA CLÁUDIA MOREIRA, (2016), “Direito e dever à desconexão: disputas pelos tempos de trabalho e não trabalho”, *Rev. UFMC, Belo Horizonte*, Vol.23, n.º1 e 2, (Jan/Dez. 2016), pp. 62-85.

CARVALHO, CATARINA DE OLIVEIRA, (2017), “O impacto da jurisprudência do Comité Europeu dos Direitos Sociais em matéria laboral no ordenamento jurídico português”, *Revista Jurídica de los Derechos Sociales – Lex Social*, Monográfico 1, pp. 211-243, disponível em <https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/22159/1/O%20impacto%20da%20jurisprud%C3%Aancia%20do%20Comit%C3%A9%20Europeu%20.pdf>.

_____, (2017A), “Reflexões sobre o conceito de tempo de trabalho no Direito europeu e respetiva articulação com o Direito nacional”, in AAVV, *Estudos de Direito do Trabalho em homenagem ao Professor António Monteiro Fernandes*, Parte I, Bernardo da Gama Lobo Xavier/ M^a do Rosário Palma Ramalho/ José João Abrantes/ João Leal Amado/ David Falcão/ Sérgio Tenreiro Tomás (coord.), Editor NovaCausa, V.N. Famalicão, pp. 280-313.

_____, (2011), *Da dimensão da empresa no Direito do Trabalho: consequências práticas da dimensão da empresa na configuração das relações laborais individuais e coletivas*, Coimbra Editora, Coimbra.

CARVALHO, ANTÓNIO NUNES DE, (2020), “O COVID-19 (des) organizou o tempo de trabalho?”, in AAVV, *Covid-19 e teletrabalho: o dia seguinte*, coord. Maria do Rosário Palma Ramalho, Teresa Coelho Moreira, Estudos Apodit 7, AAFDL, Lisboa, pp. 109-156.

CAMÓS VICTORIA, IGNACIO / SIERRA HERRERO, ALFREDO, (2020), “El derecho a la desconexión laboral: un derecho emergente en el marco de tecnologías de la información y de la comunicación”, *Izquierdas*, n.º 49, (Jul 2020), pp. 1053-1074, disponível em <https://scielo.conicyt.cl/pdf/izquierdas/v49/0718-5049-izquierdas-49-56.pdf>.

CHESALINA, OLGA, (2021), “The legal nature and the place of the right to disconnect in European and in Russian labour law”, *Russian Law Journal*, Vol. IX 9 (3), pp. 36-59.

COSTA, ANA CRISTINA RIBEIRO, (2022), “Retos de la transformación digital del trabajo por el Derecho a la salud y la seguridad en el trabajo portugués – Sera que «en casa del herrero, cuchillo de palo»?”, in AAVV, *De la economía digital a la sociedad del e-work decente: condiciones sociolaborales para una industria 4.0 justa e inclusiva*, direção Cristóbal Molina Navarrete e M^a Rosa Valecillo Gámez, coord. Estefanía González Cobaleda, Thomson Reuters, Arazandi, pp. 383-406.

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

D’ANGELO, ISABELLE, (2020), “ «Work in Progress»: os desafios na regulamentação do teletrabalho e o direito à desconexão”, *Questões Laborais*, n.º57 (Julho-Dezembro 2020), pp. 237- 276.

DEUS, MARINELA, (2019), “O direito «à desconexão» ”, *Boletim da Ordem dos Advogados*, n.º24, disponível em https://portal.oa.pt/media/130361/boletim_ordem-dos-advogados_setembro_2019.pdf, consult. em 31/01/2022, pp. 26-29.

DIREÇÃO – GERAL DA ADMINISTRAÇÃO E DO EMPREGO PÚBLICO, FAQ – Teletrabalho, disponível em <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=b8a129f3-8eb7-4b56-932f-f084b9abab44&ID=74000000>, consult. em 14/02/2022.

DURÁN PENEDO, BEATRIZ, (2020), “La desconexión digital”, *CIELO LABORAL*, disponível em http://www.cielolaboral.com/wpcontent/uploads/2020/10/duran_noticias_cielo_n9_2020.pdf.

EUROFOUND, (2021), *Right to Disconnect: Exploring Company practices*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, disponível em https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef21049en.pdf.

EUROFOUND AND THE INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, (2017), “*Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*”, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva.

FERRAZ, TAÍSA DE SOUSA, (2020), “*Trabalho análogo à Escravidão na Sociedade Contemporânea: Aspetos sob a Ótica dos Direitos Fundamentais*”, in AAVV, *Direitos Fundamentais e Inovações no Direito*, IBERJOUR, (coord.: Flávio Martins e Grabiél Martín Rodríguez) pp. 160-170.

FERREIRA, VANESSA ROCHA, AGUILERA, RAISSA MARIA FERNANDEZ NASCIMENTO, (2021), “Os impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador e o direito à desconexão laboral”, *Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, Vol.7, n.º1, (Jan/jul 2021), pp. 24-43.

FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO, (2022), “Abstenção de contacto e e-mails “fora de horas”?”, in *Direito Criativo Blog*, (17 de Janeiro de 2022), disponível em <https://direitocriativo.com/abstencao-de-contacto-e-e-mails-fora-de-horas/>, consult. em 06/04/2022.

_____, (2021), “Uma lei sobre o teletrabalho...e não só”, in *Direito Criativo Blog*, 17 de Novembro de 2021, disponível em <https://direitocriativo.com/uma-lei-sobre-o-teletrabalho-e-nao-so/>.

_____, (2021A), “O “dever de abstenção de contacto” na Lei 83/2021”, in *Direito Criativo Blog*, 9 de Dezembro de 2021, disponível em <https://direitocriativo.com/o-dever-de-abstencao-de-contacto-na-lei-83-2021/>, consult. em 07/04/2022.

FERNANDES, FRANCISCO LIBERAL, (2018), *O trabalho e o tempo: comentário ao Código de Trabalho*, 1.ª ed.- Porto: Reitoria da Universidade do Porto, pp. 73-112.

_____, (2018A), “Tempo de trabalho e tempo de descanso”, in AAVV, *Tempo de trabalho e tempos de não trabalho – O Regime Nacional de Tempo de Trabalho à Luz do Direito Europeu e Internacional*, coord. Maria do Rosário Palma Ramalho, Teresa Coelho Moreira, Estudos Apodit 4, AAFDL, Lisboa, pp. 11-24.

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

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

FERNÁNDEZ PROL, FRANCISCA, (2019-2020): “*E-Work* para conciliar vida familiar e laboral: unha alternativa non exenta de riscos”, in *Hablamos de feminismo*, Valedora do Pobo, Galicia, pp. 162-164.

FINCATO, DENISE PIRES; **LEMONJE**, JULISE CAROLINA, (2019), “A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão”. *Revista da Faculdade de Direito UFPR*, Curitiba, PR, Brasil, Vol. 64, n. 1 (Jan-Abr. 2019), pp. 119-136.

GOMES, MARIA IRENE, (2020), “O teletrabalho e as condições de trabalho: desafios e problemas”, *E.Tec Yearbook 2020 AI & Robotics*, JusGov (Research Centre for Justice and Governance School of Law), University of Minho, sob coordenação de Maria Miguel Carvalho.

GONZÁLEZ COBALEDA, ESTEFANÍA (2016), “Nuevas tecnologías, tempo de trabajo y la prevención de riesgos psicosociales”, in *AAVV, Anuario Internacional sobre PRL y calidad de vida en el trabajo: nuevas tecnologías de la información y de la Comunicación y riesgos psicosociales en el trabajo*, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente, Unión General de Trabajadores, pp. 259-286.

HAN, BYUNG-CHUL, (2012), *La Sociedad del Cansancio*, Herder, disponível em https://underpost.net/ir/pdf/cy3/la-sociedad-del-cansancio_.pdf.

HOHR DE MIGUEL, ÁLVARO, (2021), “La desconexión digital en el entorno 4.0”, in *AAVV, Congreso Internacional «Retos Interdisciplinares en el entorno de la Industria 4.0»*, pp. 67-79.

LEITE, JORGE, (2017), “Direito do Trabalho: da Cessação do Contrato de Trabalho”, *RED – Revista Eletrónica de Direito | Ad Perpetuam Rei Memoriam*, FDUP | CIJE,

Porto, disponível em https://cije.up.pt/client/files/0000000001/leitejorgedireitodotrabalhodacessacaodocontra_todetrabalho_548.pdf.

LEROUGE, LOIC, (2017), “Le droit à la déconnexion «à la française» ”, *Noticias CIELO*, ISSN-e 2532-1226, n.º1, disponível em http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2017/02/lerouge_noticias_cielo_n1_2017_1.pdf.

LOCKTON GLOBAL COMPLIANCE, (2022), “New remote working legislation around the world”, *Lockton Global Compliance News*, disponível em <https://globalnews.lockton.com/new-remote-working-legislation-around-the-world/>, consult. Em 26/05/2022.

MACHADO, CARMO SOUSA/ OLIVEIRA, JOÃO GALAMBA DE, (2021), “Direito à desconexão – Como evitar a intrusão e a exaustão?”, *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, Ano I, n.º 1, pp. 743-772, disponível em [RIDT-22_01_vf_final.pdf \(fdulisboa.pt\)](#).

MANZANO SANTAMARÍA, NOEMÍ, (2016), “Las tecnologías de la comunicación y la información (TIC’S) y las nuevas formas de organización del trabajo: factores psicosociales de riesgo, in AAVV, *Anuario Internacional sobre PRL y calidad de vida en el trabajo: nuevas tecnologías de la información y de la Comunicación y riesgos psicosociales en el trabajo*, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente, Unión General de Trabajadores, pp. 23-55, disponível em https://www.ugt.es/sites/default/files/node_gallery/Galera%20Publicaciones/Anuario2016%20WEB.pdf.

MARTÍN, ESTELA, (2021), “Las «circunstancias excepcionales» donde no opera el derecho a la desconexión digital: próxima parada, los tribunales”, *Desc-Labor*, 25 de Outubro de 2021, disponível em <https://www.desclabor.com/blog/las-circunstancias-excepcionales-donde-no-opera-el-derecho-a-la-desconexion-digital-proxima-parada-los-tribunales/>, consult. em 12/04/2022.

MARTINS, JOÃO ZENHA, (2021), “Novos Riscos Profissionais na Era Digital”, *Minerva: Revista de Estudos Laborais*, Ano XI – I, 4ª série, n.º 4, Universidade Lusíada

Editora, pp. 44-60, disponível em <http://revistas.lis.ulsiada.pt/index.php/mrel/issue/view/204/48>.

_____, (2018), “Tempo de trabalho e tempo de repouso: qualificação e delimitação de conceitos”, in AAVV, *Tempo de trabalho e tempos de não trabalho: o regime do tempo de trabalho à luz do Direito Europeu e Internacional*, coord. Maria do Rosário Palma Ramalho, Teresa Coelho Moreira, Estudos Apodit 4, AAFDL, Lisboa, pp. 25-67.

MELLA MÉNDEZ, LOURDES (2020), “Reflexión crítica sobre la necesidad de adaptar la normativa de seguridad y salud al nuevo mercado de trabajo”, *IUSLabour* 1/2020, p.2.

MOREIRA, TERESA COELHO, (2021), “Teletrabalho em tempos de pandemia: algumas questões”, *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, Ano I, n.º1, pp. 1299-1329.

_____, (2021A), “Um novo tempo de trabalho e o direito à desconexão” in *Direito do Trabalho na Era Digital*, Almedina, pp. 101-129.

_____, (2020), “Algumas questões sobre o trabalho 4.0”, *Revista Eletrónica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, Vol.9, pp. 152-167.

_____, (2020A), “Privacidade em tempos de pandemia”, in AAVV, *Covid-19 e teletrabalho: o dia seguinte*, coord. Maria do Rosário Palma Ramalho, Teresa Coelho Moreira, Estudos Apodit 7, AAFDL, Lisboa, pp. 65-88.

_____, (2019), “Algumas questões sobre o direito à desconexão dos trabalhadores”, *Minerva: Revista de Estudos Laborais*, Ano IX- I da 4.ª Série, n.º2, pp. 129-166.

_____, (2012), “Novas Tecnologias de Informação e Comunicação: Um Admirável Mundo Novo do Trabalho”, *Revista de Direitos e Garantias Fundamentais*, n.º11, pp. 15-52, Vitória.

MONTESDEOCA SUAREZ, ARTURO, (2022), “El eterno debate sobre la desconexión digital en las relaciones laborales”, *Politica.eu*, n.º especial, Março, ISSN 2421-4302,

pp.77-106, disponível em http://www.rivistapolitica.eu/wp-content/uploads/Politica_Numero_Speciale_2022_estratto_Montesdeoca_Suarez.pdf.

PEREIRA, DUARTE AMORIM, (2018), “Há vida para além do trabalho: notas sobre o direito ao repouso e a desconexão profissional”, *Questões Laborais*, n.º53 (Julho-Dezembro 2018), pp. 129-148.

PÉREZ AMORÓS, FRANCISCO, (2020), “Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday”, *Revista IUS*, Vol.14, n.º 45, pp. 257-275, disponível em <https://www.redalyc.org/journal/2932/293264642013/html/#fn29>.

RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, (2021), *Tratado do Direito do Trabalho: Parte II – situações laborais individuais*, Almedina, 8ª edição.

_____, (2002), “Interseção entre o Regime da Função Pública e o Regime Laboral – Breves Notas”, *ROA*, Ano 62, Vol.II, disponível em <https://portal.oa.pt/publicacoes/revista-da-ordem-dos-advogados-roa/ano-2002/ano-62-vol-ii-abr-2002/artigos-doutrinais/maria-do-rosario-palma-ramalho-interseccao-entre-o-regime-da-funcao-publica-e-o-regime-laboral-breves-notas/>.

REBELO, GLÓRIA, (2019), “O Trabalho na Era Digital: que desafios?”, *Boletim da Ordem dos Advogados*, n.º 24, pp. 16-17, disponível em https://portal.oa.pt/media/129426/oa_revista_setembro.pdf.

REDINHA, MARIA REGINA, (2020), “Teletrabalho 2020 ou o encanto de Janos”, in AAVV, *Covid-19 e teletrabalho: o dia seguinte*, coord. Maria do Rosário Palma Ramalho, Teresa Coelho Moreira, Estudos Apodit 7, AAFDL, Lisboa, pp. 39-48.

_____, (2014), *Relações Atípicas de Emprego*, Universidade do Porto – Reitoria, disponível em <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/121077/2/341970.pdf>.

ROTONDI, FRANCESCO, (2016), “Diritto alla disconnessione: perche vietare ciò che è vietato?”, disponível em <https://formiche.net/2016/09/diritto-alla-disconnessione-perche-vietare-cio-che-e-gia-vietato/>, consult. em 18/01/2022.

SAN MARTÍN MAZZUCCONI, CAROLINA, (2017), “Generalización tecnológica: efectos sobre las condiciones de trabajo y empleo”, in *El Futuro del Trabajo que queremos*, Conferência Nacional Tripartita, pp. 297-310.

SOUSA, PEDRO FERREIRA/ MOREIRA, FÁBIO NAVE, (2018), “O tempo de disponibilidade do trabalhador – perspectiva laboral, fiscal e contributiva”, *Prontuário do Direito do Trabalho*, n.º 2, pp. 195-215.

SUPIOT, ALAIN, (2019), *Le travail n'est pas une marchandise. Contenu et sens du travail au XXI siècle – Leçon de clôture*, n.º 17, Collège de France, disponível em https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5774707/mod_resource/content/1/Le%20travail%20nest%20pas%20une%20marchandise.pdf.

_____, (1995), “Temps de travail: pour une concordance des temps”, *Droit Social*, n.º12, pp. 947-954, disponível em https://www.college-de-france.fr/media/alain-supiot/UPL4013765515846521769_Dr._soc._1995_Temps_de_travail.pdf.

TRUJILLO PONS, FRANCISCO (2022), “El control y la vigilancia del derecho a la desconexión digital en el trabajo”, *Seguridad y Salud en el trabajo*, n.º110, Abril de 2022, pp. 50 – 61, disponível em <https://www.insst.es/documents/94886/175426/Revista+SST+-+N%C3%BAmero+110+%28versi%C3%B3n+pdf%29.pdf>.

_____, (2022A) “Las personas trabajadoras que ocupan «puestos directivos» y su derecho a la desconexión digital en el trabajo”, *IUSLabor*, n.º1, pp. 148-167.

_____, (2021), “Un estudio acerca de la eventual directiva comunitaria sobre el derecho a la desconexión digital en el trabajo”, *IUSLabor*, n.º2, pp.66-96, disponível em <https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/380395/483229>.

_____, (2020), *La «desconexión digital» en el ámbito laboral*, Tirant lo Blanch, Valência.

_____, (2018), “La desconexión digital: Es necesaria en el mundo laboral?”, *IMF Blog de Recursos Humanos*, disponível em <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/normativa-3/desconexion-digital-mundo-laboral/>.

USHAKOVA, TATSIANA, (2016), “De la conciliación a la desconexión tecnológica. Apuntes para el debate”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º192, disponível em <https://pjenlinea3.poder-judicial.go.cr/biblioteca/uploads/Archivos/Articulo/De%20la%20conciliaci%C3%B3n%20a%20la%20desconexi%C3%B3n%20tecnol%C3%B3gica.%20Apuntes%20para%20el%20debate.pdf>.

WORKPLACE RELATIONS COMMISSION, (2021), Code of Practice for Employers and Employees on the Right to Disconnect, WRC, p. 4, disponível em https://www.workplacerelements.ie/en/what_you_should_know/codes_practice/code-of-practice-for-employers-and-employees-on-the-right-to-disconnect.pdf.

VALENTE, RUI, (2021), “Um novo Trabalho para lá das ideologias e das eleições”, *Advocatus by ECO*, disponível em <https://eco.sapo.pt/opiniao/um-novo-trabalho-para-la-das-ideologias-e-das-eleicoes/>.

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

VON BERGEN, C. W. / BRESSLER, MARTIN S., (2019), “Work, Non-Work Boundaries and the Right to Disconnect”, *Journal of Applied Business and Economics*, Vol.21 (2), pp. 51-69, disponível em https://www.researchgate.net/publication/333093104_Work_Non-Work_Boundaries_and_the_Right_to_Disconnect.

Outras fontes:

BBC, “Your stories: Out-of-hours work emails”, *BBC News*, 3/06/2021, disponível em <https://www.bbc.com/news/uk-politics-57345662>.

BRUJIN, ANNE, (2021), “The right to disconnect: A European overview – What this means for employees in Europe”, *Oyster*, 17/12/2021, disponível em <https://www.oysterhr.com/library/right-to-disconnect-a-european-overview?&>, consult. em 18/04/2022.

BURKE, MELODIE, (2022), “The Right to Disconnect: Emerging Issues and Ways to Overcome Them”, *On labor, Workers, Unions, Politics*, 30 de Março de 2022, disponível em <https://onlabor.org/the-right-to-disconnect-emerging-issues-and-ways-to-overcome-them/> consult. em 11/04/2022.

Conferência sobre “Teletrabalho e Direito a desligar – novas dinâmicas e novos desafios”, Telles Advogados, decorrida no dia 26 de Novembro de 2021 na Fundação Dr. António Cupertino de Miranda.

Conferência “Teletrabalho e o direito a desligar, uma conversa inadiável”, Abreu Advogados, 24 de Março de 2022, disponível em https://www.youtube.com/watch?v=rCcA89T_isw.

DELGADO, INÊS CRUZ, (2021), “O direito à desconexão: um direito em Portugal?”, *DCM Lawyers*, 3 de Fevereiro de 2021, disponível em <https://direitocriativo.com/o-direito-a-desconexao-um-direito-em-portugal/>.

GOMEZ DE CADIZ, JAVIER CASSINI (2022), “La desconexión tecnológica del trabajo”, *LegalToday*, 29/03/2022, disponível em <https://www.legaltoday.com/practica-juridica/derecho-social-laboral/prevencion-riesgos-laborales/la-desconexion-tecnologica-del-trabajo-2022-03-29/>, consult. em 21/04/2022.

GRECH, HELENA, (2022), “Right to disconnect: Employers favour review of current legislation, caution against one-size-fits-all approach”, *Business Now*, 12/04/2022, disponível em <https://businessnow.mt/right-to-disconnect-employers-favour-review-of-current-legislation-caution-against-one-size-fits-all-approach/>, consult. em 20/04/2022.

JAVIER SANCHEZ, LUIS, (2021), “La mayoría de las empresas incumplen el derecho a la desconexión digital de los trabajadores tras 3 años de vigencia de la Ley”, *ConfiLegal*, 08/12/2021, disponível em <https://confilegal.com/20211208-las-mayoria-de-las-empresas-incumplen-el-derecho-a-la-desconexion-digital-de-los-trabajadores-tras-3-anos-de-vigencia-de-la-ley/>, consult. em 21/04/2022.

LIU, MERCY, (2022), “Can My Boss Bug Me Outside of Work?”, *MyOpenCourt*, 11/04/2022, disponível em <https://myopencourt.org/can-my-boss-bug-me-outside-of-work/>, consult em. 18/04/2022.

MORGADO, NUNO FERREIRA, (2021), “O que muda com o novo diploma do teletrabalho”, *in Podcast PLMJ #29*, disponível em <https://www.plmj.com/pt/conhecimento/podcasts/Podcast-PLMJ-29-O-que-muda-com-o-novo-diploma-sobre-teletrabalho/31764/>.

Newsletter sobre o Direito do Trabalho e Segurança Social, **Uría Menéndez Proença de Carvalho**, 21 de Dezembro de 2021, p. 6 e 7, disponível em https://www.uria.com/documentos/circulares/1466/documento/12605/Newsletter-Teletrabalho_PT.pdf?id=12605&forceDownload=true.

PARSONS, MATTHEW, (2022), “Remote Work’s Negative Side Gets Debated by European Politicians”, *Skift*, 8 de Abril de 2022, disponível em <https://skift.com/2022/04/08/remote-works-negative-side-gets-debated-by-european-politicians/>, consult. em 18 de Abril de 2022.

PERESTRELO, PATRÍCIA (2022) *Podcast Hot Topics 2022 #2: Direito do Trabalho – Abreu Advogados*, disponível em <https://abreuadvogados.com/noticias/abreu/podcast-hot-topics-2022-2-direito-do-trabalho/>. consult. em 10/02/2022.

RAMOS, MARIANA PINTO, (2022), “The right to disconnect – or as Portugal calls it – the duty of absence of contact”, *Global Workplace Law & Policy*, (09 de Março de 2022), disponível em <http://global-workplace-law-and-policy.kluwerlawonline.com/2022/03/09/the-right-to-disconnect-or-as-portugal-calls-it-the-duty-of-absence-of-contact/> consult. em 11/04/2022.

