Universidade do Minho
Escola de Direito

Nicole Elisa Cabenguela

Contributo para o estudo do direito à desconexão profissional

outubro de 2025

Nicole Elisa Cabenguela **Contributo para o estudo do direito à desconexão profissional**

UMinho | 2025

Universidade do Minho
Escola de Direito

Nicole Elisa Cabenguela

Contributo para o estudo do direito à desconexão profissional

Dissertação de Mestrado
Mestrado em Direito dos Contratos e das Empresas

Trabalho efetuado sob a orientação da
Professora Doutora Maria Irene Silva Ferreira Gomes

outubro de 2025

DIREITOS DE AUTOR E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR TERCEIROS

Este é um trabalho académico que pode ser utilizado por terceiros desde que respeitadas as regras e boas práticas internacionalmente aceites, no que concerne aos direitos de autor e direitos conexos.

Assim, o presente trabalho pode ser utilizado nos termos previstos na licença abaixo indicada.

Caso o utilizador necessite de permissão para poder fazer um uso do trabalho em condições não previstas no licenciamento indicado, deverá contactar o autor, através do RepositóriUM da Universidade do Minho.

Licença concedida aos utilizadores deste trabalho



Atribuição-NãoComercial-SemDerivações
CC BY-NC-ND

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

AGRADECIMENTOS

Agradeço em primeiro lugar a Deus por me conceder força, sabedoria e perseverança para enfrentar cada desafio desta jornada académica. Sem a Sua presença este percurso teria sido infinitamente árduo.

Expresso o meu profundo reconhecimento à minha orientadora Prof.ª Maria Irene pelo apoio constante, pelas correções atentas e pelos conselhos precisos que orientaram este trabalho. A sua dedicação fez toda a diferença na concretização desta dissertação.

Agradeço à minha família, em especial à minha mãe Elisa, à minha irmã Vanessa e, em memória, à minha avó Suzana, pelo amor, pelo apoio incondicional e pelo encorajamento que tornaram possível a conclusão desta jornada.

Sou também grata a todos os colegas, amigos e colaboradores que de alguma forma contribuíram para este trabalho, oferecendo apoio técnico, sugestões valiosas e partilha de conhecimentos.

A todos deixo a minha profunda gratidão.

Muito obrigada.

DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE

Declaro ter atuado com integridade na elaboração do presente trabalho académico e confirmo que não recorri à prática de plágio nem a qualquer forma de utilização indevida ou falsificação de informações ou resultados em nenhuma das etapas conducente à sua elaboração.

Mais declaro que conheço e que respeitei o Código de Conduta Ética da Universidade do Minho.

Contributo para o estudo do direito à desconexão profissional

RESUMO

A presente dissertação estuda o direito à desconexão profissional, consagrado pelo legislador português como dever de abstenção de contacto, como resposta à crescente hiperconectividade e às mudanças digitais que enfraquecem a fronteira entre o tempo de trabalho e de descanso. A investigação baseia-se na análise de doutrina, legislação e jurisprudência, incluindo experiências internacionais, com especial atenção à proteção da saúde, da privacidade e ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal do trabalhador. Avalia-se o impacto das novas tecnologias na diluição dos limites entre trabalho e descanso e os desafios para a aplicação prática deste direito. Salienta-se que a mera existência normativa do dever de abstenção de contacto não garante a sua eficácia, sendo necessária a sua integração na negociação coletiva, nos regulamentos internos das empresas, em políticas internas e em programas de sensibilização cultural ou social. Prevê-se, ainda, a imposição de sanções em caso de incumprimento, garantindo a implementação de estratégias organizacionais e jurídicas concretas que promovam a proteção efetiva do trabalhador e uma relação laboral equilibrada, que respeite a sua dignidade.

Palavras-Chave: Direito à desconexão; Equilíbrio vida-trabalho; Hiperconectividade; Proteção do Trabalhador.

Contributions to the Study of the Right to Disconnect

ABSTRACT

This dissertation analyses the right to disconnect, established by Portuguese law as an employer's duty to refrain from contacting employees outside working hours. This legal framework is a response to increasing hyperconnectivity and digital transformations, which are eroding the boundaries between work and personal time.

The research is based on an analysis of doctrine, legislation, and case law, including international comparisons, with a particular focus on the protection of health, privacy, and the worker's work-life balance. It assesses the impact of new technologies on blurring the lines between professional and personal life, as well as the challenges in implementing this right in practice.

The study emphasises that the mere legal recognition of the duty to refrain from contact is not sufficient to ensure its effectiveness. For it to be meaningful, this principle must be integrated into collective bargaining agreements, company regulations, internal policies, and cultural or social awareness programmes. Furthermore, the legislation provides for sanctions in case of non-compliance, ensuring the implementation of concrete organisational and legal strategies. These measures are crucial for the effective protection of workers and for fostering a balanced employment relationship that respects their dignity.

Keywords: Hyperconnectivity; Right to disconnect; Work-life balance; Worker protection.

ÍNDICE

DIREITOS DE AUTOR E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR TERCEIROS.....ii

AGRADECIMENTOS iii

DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE.....iv

RESUMO.....v

ABSTRACT.....vi

Principais Abreviaturas e Siglas ix

Introdução..... 1

Capítulo I – O impacto da era digital na diluição entre tempo de trabalho e tempo de descanso 3

1. As novas tecnologias de informação e comunicação e a sua repercussão no mundo do trabalho....3

1.1. Hiperconectividade e o *always on*.....3

1.2. Vantagens e riscos associados às tecnologias de informação e comunicação 7

1.3. Crescente incidência dos riscos psicossociais no ambiente do trabalho.....8

2. Os direitos do trabalhador em face do uso das tecnologias 13

2.1. Segurança, saúde e o direito ao descanso 16

2.2. Conciliação entre vida profissional e familiar.....20

2.3. Direito à privacidade no ambiente digital 22

3. Impactos no tempo de trabalho e de descanso 24

3.1. A tutela jurídica clássica internacional e nacional no tempo de trabalho 24

3.2. A necessidade de adaptação à era digital: o surgimento do direito à desconexão.....35

Capítulo II – O direito à desconexão profissional 39

1. A desconexão profissional enquanto direito fundamental do trabalhador 39

2. Breve análise da regulamentação em ordenamentos jurídicos estrangeiros 43

2.1. França 43

2.2. Espanha 46

2.3. Itália 48

2.4. Brasil.....49

2.5. Angola 53

Capítulo III – O dever de abstenção de contacto no ordenamento jurídico português 60

1. Antecedentes normativos e vias possíveis de regulamentação.....60

2. A solução adotada pelo legislador português e a colocação de alguns problemas 66
3. A violação do dever de abstenção de contacto e o risco de assédio moral 75
Considerações finais 77
Fontes Bibliográficas 80
Jurisprudência 90

Principais Abreviaturas e Siglas

Ac. – Acórdão

ACT– Autoridade para as Condições de Trabalho

Art. / Arts. – Artigo/ Artigos – Artigo

CDFUE – Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia

CE – Comissão Europeia

CEEP – Centro Europeu da Empresa Pública

CES – Confederação Europeia dos Sindicatos

CES – Corpo Europeu de Solidariedade

CESE– Comité Económico e Social Europeu

CRP –Constituição da República Portuguesa

CT– Código de Trabalho

DL – Decreto-lei

DRE – Diário da República Eletrônico

Ed. – Edição

EUOSHA – Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho

LAT – Regime de Reparação de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais

nº – número

NTIC – Novas Tecnologias de Informação e Comunicação

OIT – Organização Internacional do Trabalho

p. / pp. – página / páginas

PE – Parlamento Europeu

Proc. – Processo

Séc. – Século.

ss. – seguintes

TFUE – Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia

TJUE – Tribunal de Justiça da União Europeia

UE – União Europeia

UEAPME – União Europeia do Artesanato, e das Pequenas e Médias Empresas

UNICE – União Europeia das Confederações de Industriais e Empresários

Introdução

A presente investigação tem como principal objetivo analisar o direito à desconexão profissional, tema que tem vindo a destacar-se no Direito do Trabalho contemporâneo, em resposta às profundas transformações impulsionadas pela era digital e suas consequências, como a crescente diluição de fronteiras entre tempo de trabalho e tempo de não trabalho. Com efeito, as novas tecnologias têm um forte impacto no quadro das relações laborais, tornando urgente a reflexão sobre o surgimento de novos direitos e deveres, como é o caso do designado direito à desconexão profissional, ou, numa outra perspetiva, o dever de abstenção de contacto.

Este estudo propõe-se a analisar a essência e a relevância do direito à desconexão, designadamente procurando salientar a sua utilidade, os seus antecedentes normativos e as vias possíveis da sua regulamentação, recorrendo aos ensinamentos da doutrina e da jurisprudência, tanto a nível nacional como internacional.

Num momento em que a fronteira entre os tempos e espaços profissionais e pessoais se encontram cada vez mais difusos, a crescente conectividade tem vindo a diluir as barreiras normativas, sociais e morais entre a vida profissional e a vida pessoal do trabalhador. Esta realidade suscita a necessidade imperiosa de garantir ao trabalhador o seu direito ao repouso e à desconexão, enquanto direitos essenciais à sua saúde e bem-estar.

Embora a evolução tecnológica tenha proporcionado inegáveis benefícios à gestão e à interação laboral, é incontroverso o quanto as comunicações instantâneas e contínuas têm imposto novos desafios ao natural equilíbrio entre a vida laboral e pessoal.

O trabalhador, frequentemente sujeito a uma hiperconectividade que se prolonga para além do seu horário de trabalho, vê os seus direitos fundamentais gravemente comprometidos, assim como a conciliação com a sua vida familiar. Este cenário revela-se devastador, conduzindo-o ao stress, ao esgotamento e à erosão da produtividade laboral, e comprometendo a integridade física e psicológica do mesmo.

Face a esta problemática, o presente trabalho tem como objeto central estudar o direito à desconexão profissional ou, na perspetiva do legislador português, o dever de abstenção de contacto, enquanto resposta ao fenómeno do *always connected* no mundo digital, propondo soluções que assegurem a proteção efetiva do trabalhador contra as pressões de uma disponibilidade laboral contínua.

Longe de se limitar a um mero direito, ou dever patronal, a desconexão profissional revela-se um instrumento indispensável à preservação da dignidade do trabalhador enquanto pessoa humana, garantindo que, mesmo num ambiente laboral permeado por novas tecnologias, sejam efetivamente respeitados, em regime presencial ou de teletrabalho, o direito ao descanso e à desconexão.

Capítulo I – O impacto da era digital na diluição entre tempo de trabalho e tempo de descanso

1. As novas tecnologias de informação e comunicação e a sua repercussão no mundo do trabalho

É necessário reconhecer que o mundo do trabalho já não corresponde ao modelo tradicional, sendo ele um reflexo das contínuas e significativas transformações tecnológicas. É notório como as NTIC trouxeram mudanças que já geraram, e continuarão a gerar, novas questões sociais, às quais o Direito deve responder com atenção e capacidade de adaptação normativa[1]. As novas formas de trabalho, impulsionadas pelo modelo do capitalismo cognitivo, deram origem à era das indústrias 4.0.

Como refere TERESA COELHO MOREIRA, a indústria 4.0 caracteriza o trabalho emergente do século XXI, marcado pela digitalização, pelo trabalho em plataformas, pela economia colaborativa, e origina uma mudança de valores e a criação de novos compromissos sociais. Ou seja, o trabalho 4.0 é mais digital, flexível e interconectado[2].

Essas inovações da indústria 4.0 promoveram mudanças profundas nas relações laborais e redefiniram a estrutura do trabalho. Tanto é que a morfologia atual do trabalho baseia-se na exploração do trabalho intelectual, no setor de serviços, no trabalho intermitente, no trabalho remoto e na desconstrução do equilíbrio entre o ambiente de trabalho, o ambiente pessoal e o ambiente digital. Com o trabalho remoto, o uso de smartphones, computadores e outros meios tecnológicos, o ambiente de trabalho passou a ser "em todo e qualquer lugar" onde o trabalhador possa estar interligado, eliminando a separação tradicional que existia anteriormente.

1.1. Hiperconectividade e o *always on*

As mudanças acima referidas enfraqueceram as proteções que, embora imperfeitas, ainda evitavam a exploração adicional do trabalhador em aspetos ligados a limitação, fiscalização e cumprimento da jornada de trabalho, bem como a própria preservação das garantias do trabalhador enquanto ser humano.

---

[1] D'ANGELO, Isabele – *" Work in progress": Os desafios na regulamentação do teletrabalho e o direito à desconexão, in* Revista Questões Laborais, Ano XXVII, N°57, Almedina, Coimbra, 2020, p. 238. ISBN: 978-087-28-2657-1.

[2] MOREIRA, Teresa Coelho – *Direito do Trabalho na Era Digital*, Almedina, Coimbra, 2021, pp. 24-25, nota de rodapé n° 52. ISBN: 978-972-40-9872-2. A economia colaborativa, também designada por "*sharing economy*", refere-se ao surgimento de plataformas digitais que refletem os novos hábitos das pessoas, a escassez de oportunidades no mercado de trabalho tradicional e a influência do marketing, que promove a ideia de autonomia e empreendedorismo, ainda que essa aparente liberdade permaneça condicionada pelas grandes empresas internacionais.

Como consequência, o trabalhador contemporâneo permanece em fadiga mental e tecnologicamente conectado ao trabalho, ao empregador, aos superiores hierárquicos e aos colegas de trabalho, encontrando-se, por outro lado, progressivamente desligado da sua vida familiar e dos seus interesses pessoais de forma intermitente[3].

Com efeito, a proliferação das tecnologias de informação e comunicação, cuja capacidade de inovação continua a surpreender, teve repercussões significativas no meio laboral, alterando a perceção do tempo, do espaço e da organização do trabalho. Ao mesmo tempo, as NTIC provocaram uma revolução tanto no aspeto técnico quanto na gestão empresarial, o que, por consequência, alterou profundamente as relações de trabalho[4].

Em face do exposto, o direito ao descanso do trabalhador, que compreende implicitamente a possibilidade de se desligar do ambiente de trabalho e permanecer offline (isto é, indisponível para atender comunicações profissionais como e-mails, chamadas telefónicas e mensagens), tem sido progressivamente desrespeitado nos últimos anos, em virtude da introdução massiva das tecnologias no contexto de trabalho. Esta realidade tem contribuído para a diluição dos tradicionais conceitos jurídicos de tempo de trabalho e de descanso[5].

Com a vasta e diversificada quantidade de informações agora à disposição dos empregadores, tornou-se mais fácil para a entidade patronal monitorar a produtividade dos trabalhadores, desde o grau de eficiência até ao grau de competência no desempenho das suas funções. Essas situações podem ser comparadas a uma forma moderna de escravidão, na qual o desempenho do trabalhador é intensamente avaliado, tanto quantitativa quanto qualitativamente, através de mecanismos proporcionados pela evolução tecnológica. Exemplos disso incluem o uso de dados biométricos na entrada e saída do local de trabalho para registo da assiduidade ou para efeitos de controlo do acesso por parte do trabalhador ao local de trabalho, a geolocalização (GPS), os identificadores de radiofrequência inseridos, muitas das vezes, nos uniformes dos trabalhadores, etc. Além disso, o cumprimento ou não das ordens e instruções passou a ser tecnicamente controlado[6].

Outro aspeto relevante das NTIC e o seu impacto no domínio laboral, é o esvaecimento das fronteiras entre a vida privada e a vida laboral, já que esses novos mecanismos tecnológicos, impulsionados pelas redes sociais, pelo controlo remoto e pela vigilância permitida ao empregador por meio da tecnologia, tendem a fazer com que o trabalhador (consciente ou inconscientemente)

---

[3] D'ANGELO, Isabele – *" Work in progress"* (...) *op.cit.,* pp. 238-239.

[4] CASTRO, Catarina Sarnento e – *Novas Tecnologias e Relação Laboral- Alguns Problemas: Tratamentos de Dados Pessoais, Novo Regulamento Geral de Proteção de Dados e Direito à Desconexão*, *in* Revista do Centro de Estudos Judiciários, 1° Semestre, N° 1, Almedina, Lisboa, 2018, pp. 272-273. ISBN: 978-201-81-5829-4.

[5] MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho – *Direito do Trabalho na Era Digital (2021)*, *op.cit.,* p.105.

[6] CASTRO, Catarina Sarnento e – *Novas Tecnologias e (...), op.cit., pp.* 273-282.

prolongue o seu trabalho para além do horário normal de trabalho, comprometendo seriamente o seu descanso no cumprimento incorreto dessas jornadas de trabalho[7].

Desta forma, surge o *homo connectus,* que, em termos simples, pode ser definido como o trabalhador que está constantemente conectado e disponível 24 horas por dia, por meio da internet, de emails, smartphones, computadores, redes sociais, entre outros, mesmo fora do ambiente de trabalho, sacrificando a sua "sagrada disponibilidade pessoal" e criando a figura do escravo moderno, amiudamente encarado como um mero colaborador do qual se espera uma dedicação permanente e ilimitada[8-9].

Com base neste cenário, é possível identificar três circunstâncias que explicam a hiperconectividade do trabalhador: a conexão vertical, a conexão horizontal e a iniciativa voluntária do trabalhador[10].

Começando pela conexão vertical, esta ocorre quando o empregador solicita diretamente ao trabalhador que esteja disponível para contacto. Pense-se, por exemplo, nos casos em que o empregador liga para o trabalhador fora do horário de trabalho ou fornece um telemóvel com acesso ao email profissional, instruindo-o a mantê-lo sempre consigo, como se se tratasse de uma parte integrante das suas responsabilidades laborais.

A segunda circunstância refere-se à conexão horizontal, e envolve a disposição do trabalhador em permanecer em contato constante com seus colegas de trabalho por meio das redes sociais, aplicativos de mensagens instantâneas ou pelo email profissional. E embora a criação e perpetuação dessas conexões virtuais entre os trabalhadores possam ser incentivadas pelo empregador, a sua participação direta é, geralmente, mínima, ou resume-se na criação de um ponto de ligação entre os seus funcionários.

Por último, verifica-se a conexão voluntária, que ocorre por iniciativa do próprio trabalhador, quando este, por escolha própria, decide manter-se permanentemente disponível. No entanto, esta aparente voluntariedade pode revelar-se, na prática, uma vontade condicionada. Tal comportamento surge, muitas vezes, em virtude do respeito ou da dependência que o trabalhador nutre pelos seus superiores hierárquicos e colegas, o chamado temor reverencial ou o receio de ser esquecido ou excluído. Noutros casos, resulta do desejo genuíno, ainda que influenciado pela cultura organizacional,

---

[7] *Ibidem*, p. 274.
[8] AMADO, João Leal – *Escritos Laborais*, Almedina, Coimbra, 2023, pp. 196-197. ISBN 978-989-40-0981-8.
[9] MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho – *Direito do Trabalho na Era Digital (2021)*, *op.cit.,* p.105.
[10] MACHADO, Carmo Sousa, OLIVEIRA, João Galamba de – *Direito à Desconexão - Como evitar a intrusão e a Exaustão?, in* Revista Internacional de Direito do Trabalho , Ano I, N° 1, 2021, pp. 757-759 . Disponível em: https://www.cidp.pt/publicacao/revista-internacional-de-direito-do-trabalho-ano-1-2021-n-1/219 .

de demonstrar um elevado nível de dedicação e responsabilidade laboral. Em qualquer dos cenários, a fronteira entre o voluntário e o imposto torna-se ténue, desafiando a própria noção de desconexão.

Neste último caso, o trabalhador permanece disponível constantemente para realizar suas tarefas profissionais ou está quase sempre preparado para agir caso surja uma oportunidade. Pense-se, por exemplo, no trabalhador que, por iniciativa própria, verifica regularmente o seu correio eletrónico de trabalho em busca de novas mensagens ou decide adiantar tarefas que poderiam ser realizadas no dia seguinte, durante o horário de trabalho.

Dentro ainda da questão da conexão voluntária, estudiosos afirmam que esta pode gerar a curto, médio ou longo prazo um tipo especial de "fobia"[11].

Essa conectividade constante, que inicialmente parece ser vantajosa para o empregador e serve como demonstração "positiva" para os observadores externos da competência laboral do trabalhador, pode, com o tempo, revelar-se prejudicial. Porque, à medida que o stress e o cansaço se acumulam, a produtividade do trabalhador tende a diminuir drasticamente, levando a casos de *burnout*, acidentes de trabalho, entre outros problemas.

Neste contexto, todos saem na realidade a perder: o trabalhador, que sofre as consequências na sua saúde, vida pessoal e familiar; o empregador, que, ao longo do tempo, ficará com um trabalhador menos dinâmico e que eventualmente deixará de oferecer a mesma qualidade de trabalho (seja a nível intelectual ou físico); e também o Estado que terá de suportar os custos relacionados com a assistência médica e os subsídios por incapacidade temporária[12] ou permanente para o trabalho[13].

Com base nas situações mencionadas anteriormente, que decorrem da influência da era digital, é possível concluir que a vida do trabalhador nos dias de hoje mudou significativamente, assim como os problemas e as questões relacionadas ao trabalho. Atualmente, há uma tendência crescente de exigir-se um maior envolvimento dos trabalhadores com a vida da instituição em que trabalham, tornando-os cada vez mais disponíveis, mesmo fora do horário de trabalho. De certa maneira, isto tem

---

[11] MURUGAN, Sandhya, SRIVASTAVA, Anjali – *Nomophobia and Its Impact on Job Performance: A Cross-Industry Investigation, in* The International Journal of Indian Psychology, Vol. 12, 2024, pp. 2244-2245. ISSN (Online): 2348-5396. Disponível em: https://ijip.in/wp-content/uploads/2024/05/18.01.192.20241202.pdf Nomofobia *(Nomophobia)* refere-se ao medo de ficar sem telemóvel ou de não poder utilizá-lo, sendo frequentemente alimentada por fatores sociais, como o receio de perder informações importantes (*FOMO - fear of missing out*) e a necessidade constante de estar conectado, tanto no trabalho como em outros contextos. Esta condição leva muitos trabalhadores a verificarem constantemente os seus dispositivos digitais em busca de atualizações, podendo gerar dependência excessiva e comprometer o seu bem-estar. A introdução dos smartphones no ambiente profissional trouxe diversas vantagens, incluindo maior conectividade, produtividade e flexibilidade, especialmente em regimes de trabalho remoto. Contudo, também surgem desafios, nomeadamente a dificuldade em separar de forma clara a vida profissional da vida pessoal, o que pode provocar elevados níveis de stresse e aumentar o risco de burnout. Investigadores destacam a importância de medidas organizacionais, como a criação de espaços sem tecnologia e programas de apoio à desintoxicação digital, de modo a minimizar os efeitos negativos da nomofobia. Esta condição não afeta apenas a produtividade individual, mas também as relações interpessoais e o desempenho global das organizações. Os trabalhadores afetados podem apresentar menor concentração, dificuldades de comunicação, fadiga emocional e incumprimento de prazos, comprometendo a qualidade do seu trabalho.

[12] Por exemplo, em casos de incapacidade temporária devido a doença profissional, o trabalhador pode receber um benefício financeiro durante determinado período, compensando a perda ou redução da sua capacidade laboral ou de rendimento decorrente dessa doença. A responsabilidade por garantir esta proteção, bem como pela atribuição e pagamento de indemnizações, pensões e subsídios, recai sobre a Segurança Social. Para os trabalhadores do setor público, devem ser consultadas as disposições previstas na Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro.Verifique-se igualmente o art. 283º, nº 7, do CT.

[13] MACHADO, Carmo Sousa, OLIVEIRA, João Galamba de – *Direito à Desconexão-Como (...), op.cit.,* p.759.

criado, na prática, uma dificuldade crescente em separar de forma nítida o ritmo de trabalho da vida pessoal e familiar do trabalhador[14].

E diante destes factos, cabe, mais uma vez, ao Direito, dentro da sua natureza de ciência jurídica protecionista, adaptar normas antigas, acompanhar tais mudanças socio-digitais e criar novas normas que assegurem a real proteção e bem-estar dos trabalhadores[15].

1.2. Vantagens e riscos associados às tecnologias de informação e comunicação

Nesta senda, é amplamente reconhecido que as ferramentas digitais oferecem benefícios inquestionáveis. No entanto, também é evidente que o seu uso inadequado pode gerar desvantagens para o ser humano.

Sob uma perspetiva positiva, essas tecnologias promovem alguma melhoria na conciliação dos tempos de trabalho e da gestão do tempo[16], facilitam a comunicação entre trabalhadores, clientes e fornecedores e agilizam o processo de tomada de decisão e melhoria da produtividade, permitindo uma execução mais rápida das tarefas[17].

As NTIC também permitem a criação de novas atividades profissionais e postos de trabalho, reduzem o tempo e os custos com deslocamentos, e promovem uma maior inclusão de grupos geralmente marginalizados no mercado de trabalho, como é o caso das pessoas com deficiências[18].

Além disso, o uso dessas novas tecnologias pode proteger o trabalhador quando este estiver a desempenhar certas tarefas, reduzindo o risco de acidentes de trabalho, e elas igualmente contribuem para a automação de processos, preservando a saúde dos trabalhadores ao permitir, por exemplo, a medição de riscos profissionais relacionados à qualidade do ar, a presença de substâncias tóxicas ou à deteção de posturas ergonomicamente inadequadas, alertando para a necessidade de correção e permitindo intervenções preventivas, evitando assim problemas no ambiente de trabalho[19].

Do ponto de vista negativo, as NTIC podem levar os trabalhadores a dedicarem-se "excessivamente" às suas atividades profissionais, já que, atualmente, o desempenho é

---

[14] MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho – *Direito do Trabalho na (2021), op.cit.,* p.108.

[15] D'ANGELO, Isabele – *" Work in progress" (...) op.cit.,* pp. 237.

[16] MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho – *Direito do Trabalho na Era Digital (2021), op.cit.,* p.106. A realidade é que muitos trabalhadores entendem que as condições de trabalho são mais favoráveis para si, quando realizadas na sua residência pelo facto de o ambiente ser mais calmo e confortável. Além disso, sentem que a produtividade aumenta e que conseguem recuperar os atrasos com uma maior rapidez.

[17] MACHADO, Carmo Sousa, OLIVEIRA, João Galamba de – *Direito à Desconexão-Como evitar a intrusão e a Exaustão?*, *in* Revista Internacional de Direito do Trabalho, Ano I, N° 1, Equador Design Editora, Lisboa, 2021, p. 757.

[18] CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa, COSTA, Giovana Aiello Soares da – *Trabalho na Era Digital: Que Direito? Estudos APODIT 9- A Saúde Mental do Trabalhador na 4ª Revolução Tecnológica como um Desafio Para os Sindicatos*, AAFDL-Editora, Lisboa, 2022, p.133. ISBN: 978-972-629-769-7.

[19] COSTA, Ana Cristina Ribeiro – *A Saúde e Segurança no Novo Regime do Teletrabalho: Reflexões sobre o " sentido mais favorável aos trabalhadores*", *in* Revista Questões Laborais, Ano XXIX, N°60, Almedina, Coimbra, 2022, p. 159, nota de rodapé n °15. ISBN: 978-087-28-2660-1.

frequentemente avaliado pelos resultados alcançados, e não pelo esforço investido[20]. O que pode causar uma desestruturação dos conceitos tradicionais de trabalho, de unidade de lugar, de tempo de trabalho, promovendo muitas das vezes de forma gratuita, a ubiquidade laboral[21].

Ademais, as NTIC podem incitar nos trabalhadores um constante senso de urgência e alerta, levando muitos a desenvolverem um estado de "stress", e se não forem utilizadas corretamente, essas ferramentas digitais de trabalho podem acabar por isolar cada vez mais as pessoas, em vez de promoverem a colaboração entre elas, fomentando, assim, a competição em detrimento da cooperação, e enfraquecendo a dita coesão de uma equipe tradicional de trabalho[22].

Outro aspeto negativo é o risco de desenraizamento social, desgaste físico e psicológico[23], além da crescente violação dos direitos fundamentais dos trabalhadores, especialmente no que se refere à saúde e segurança no trabalho[24].

1.3. Crescente incidência dos riscos psicossociais no ambiente do trabalho

De entre os vários objetivos do Direito do Trabalho, a prevenção da ocorrência de riscos profissionais assume um lugar de destaque, tanto é que no âmbito do Direito da UE foi consagrado o princípio da perigosidade mínima. O princípio da perigosidade mínima pretende garantir que a execução das atividades profissionais seja a menos arriscada possível, embora seja impossível alcançar uma situação de risco zero[25]. Sem desprimor de que todas as atividades profissionais comportam certos riscos para o trabalhador, em um cenário em que o ambiente de trabalho passa por transformações significativas é importante considerar a questão da saúde física e mental do trabalhador.

Assim, não se pode subestimar que no atual mundo laboral, para além dos riscos profissionais tradicionais, como os riscos económicos (trabalho precário, acréscimo de subcontratação, despedimentos em massa, *etc.*), os riscos ergonómicos[26], o risco-dano (causa-efeito: ruído-surdez), de

---

[20] MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho – *Direito do Trabalho na Era Digital (2021*), *op.cit.,* p.106.

[21] FERNANDES, Francisco Liberal – *O Dever de o Empregador se Abster de Contactar o Trabalhador, in* Revista Questões Laborais, Ano XXIX, N°60, Almedina, Coimbra, 2022, pp. 147-148. ISBN: 978-087-28-2660-1. Tais situações reduzem consequentemente, a capacidade de o trabalhador usufruir da sua vida privada com maior liberdade, e geram conflitualidades familiares por motivos de ininterrupta ocupação laboral e falta de liberdade pessoal.

[22] MACHADO, Carmo Sousa, OLIVEIRA, João Galamba de – *Direito à Desconexão-Como (...), op.cit.,* p.757.

[23] AMADO, João Leal– *Teletrabalho: Os Deveres Especiais das Partes*, *in* Revista Questões Laborais, Ano XXIX, N°60, Almedina, Coimbra, 2022, pp. 128-129. ISBN: 978-087-28-2660-1.

[24] FERNANDES, Francisco Liberal – *O Dever de o Empregador (...), op.cit.,* pp. 147-148.

[25] COSTA, Ana Cristina Ribeiro – *A Saúde e Segurança no Novo Regime do Teletrabalho (...) op.cit.,* p. 164. Veja-se os arts. 3°, 5°, e 6° da Diretiva 89/391/CEE, sobre segurança e saúde no Trabalho, relativamente ao princípio da menor perigosidade.

[26] FREITAS, Luís Conceição – *Manual de Segurança e Saúde do Trabalho*, 5ª ed., Edições Sílabo Lda., Lisboa, 2022, p. 462. ISBN 978-989-561-205-5. Os riscos ergonómicos são aqueles relacionados com posturas de trabalho, a movimentação manual de cargas e movimentos repetitivos, que podem afetar o desempenho do trabalhador e provocar distúrbios musculoesqueléticos..

entre outros[27], acentuam-se, em função da nova organização e condição laboral, os riscos psicossociais[28]. É que, em função do aumento da progressão do trabalho por meio de algoritmos e da dependência significativa da Inteligência Artificial, tem-se denotado o aumento dos riscos de natureza psicossocial[29].

Mas em que consistem os riscos psicossociais? E por que nos devemos preocupar com este tipo de riscos?

A OIT definiu, em 1986, os riscos psicossociais como o resultado da interação entre o conteúdo do trabalho, a forma como este é organizado e gerido, e as condições ambientais em que é desempenhado, tendo ainda em conta as competências e necessidades de cada trabalhador. Essa interação pode, em determinados contextos, afetar a saúde do trabalhador, na medida em que depende das suas próprias perceções e experiências no exercício das funções[30].

A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho definiu os riscos psicossociais como os riscos decorrentes de " deficiências na conceção, organização e gestão do trabalho, bem como de um contexto social de trabalho problemático, podendo ter efeitos negativos a nível psicológico, físico e social[31]". Isto é, a conceção de risco psicossocial está ligada ao adoecimento (mental ou físico) em si[32].

Ou, como aclara LUÍS CONCEIÇÃO FREITAS, os fatores psicossociais fazem apelo às condições que se encontram presentes no ambiente de trabalho, que estejam diretamente ligadas com aspetos relativos a organização do trabalho, conteúdo do trabalho e a estrutura da empresa, e que afetam a integridade física, psíquica e social do trabalhador, e o próprio desenvolvimento do trabalho[33].

Com base nas definições acima apresentadas, é possível compreender que os riscos psicossociais abrangem os fatores relacionados com o trabalho, o ambiente fora do trabalho e as características individuais do trabalhador, e isto assim ocorre devido aos ritmos de trabalho intensos, dinâmicas hierárquicas, a organização precária e abusiva do tempo de trabalho[34]-[35].

---

[27] FREITAS, Luís Conceição – *Manual de Segurança e Saúde do Trabalho*, *op.cit.,* p. 457. Riscos físicos: humidade, ruído, temperatura etc; Riscos químicos: substâncias perigosas, agentes cancerígenos etc ; Riscos biológicos: bactérias, vírus etc.

[28] COSTA, Ana Cristina Ribeiro – *A Saúde e Segurança no Novo Regime do Teletrabalho (...) op.cit.,*p. 157-158.

[29] MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho – *Direito do Trabalho na Era Digital (2021), op.cit.,* p.166.

[30] Disponível em: https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-workers-health.

[31] Disponível em: https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-mental-health

[32] RODRIGUES, Manoel Lopes, FAIAD, Cristiane, FACAS, Emílio Peres – *Fatores de Risco e Riscos Psicossociais no Trabalho: Definição e Implicações, in Psicologia: Teoria e Pesquisa,* Vol. 36, Centro Universitário de Brasília, Brasil, 2020, p. 2. "Os fatores de risco psicossociais estão relacionados à interação dinâmica entre os indivíduos e seu trabalho, compreendendo o desempenho profissional; o controlo e autonomia – inclusive em relação às funções, tarefas e atividades realizadas; a forma de organização dos esquemas de produção; a jornada e intensidade do trabalho; às características organizacionais e o ambiente interno e externo no qual as organizações de trabalho se inserem". Disponível em: https://www.scielo.br/j/ptp/a/JXLWrsLFmp8hFpb8GQ3yTxG/?lang=pt

[33] FREITAS, Luís Conceição – *Manual de Segurança e Saúde do Trabalho,op.cit.,*p. 672.

[34] *Ibidem*, p. 671-672.

[35] MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho – *Direito do Trabalho na Era Digital (2021), op.cit.*, p.166.

Tem ainda sido frequente nos trabalhadores a sensação de perda de controlo sobre as suas responsabilidades e liberdade pessoal, em razão da constante avaliação e supervisão das tecnologias no desempenho das suas funções, levando muitos deles a desencadear altos níveis de ansiedade e stresse (de modo consciente ou inconsciente). É este constante monitoramento digital desumano, intrusivo, contínuo e abrangente, dentro e fora do ambiente de trabalho, que traz graves riscos para a saúde dos trabalhadores, e cria neles um sentimento psicológico de avaliação permanente[36].

Sucede que os fatores de risco psicossociais que aqui importam são os que se desencadeiam quando o empregador não respeita o horário de trabalho do seu trabalhador, nem lhe dá o descanso adequado[37] exigindo que ele esteja sempre disponível a qualquer momento e em qualquer lugar, dificultando a harmonia entre a sua vida profissional e pessoal. E, por efeito de tais ações, constrangimentos de natureza física e mental[38] ocorrem. Tais como: o stress laboral, que abrange a situação em que um indivíduo não está em condições de fornecer uma resposta eficaz aos estímulos provenientes do seu local de trabalho, levando a que este tenha um desgaste negativo no seu organismo; a síndrome de *burnout*, que é uma forma de esgotamento ou ansiedade social que decorre de um situação de exaustão física, emocional e mental do trabalhador, fortemente condicionada por uma relação obsessiva com as comunicações profissionais dentro ou fora do ambiente de trabalho e que leva muitas das vezes o trabalhador a um estado de depressão, e fadiga grave; os problemas cardiovasculares, os problemas de sono, e outras situações[39]-[40].

Mencionou-se anteriormente o papel que as ações do empregador têm em relação aos fatores de riscos psicossociais, pois é ele quem determina as condições da prestação laboral do trabalhador, e, na generalidade dos casos, é o empregador que viola deliberadamente na prática, os limites

---

[36] *Ibidem*, pp. 166-168. Esclarece a autora que o monitoramento que aqui se fala, pressupõe a existência de uma vigilância constante dos trabalhadores, feita através de algoritmos que são capazes de criar padrões de comportamento e perfis com base no número de teclas digitalizadas, atividades realizadas nas redes sociais, chamadas telefónicas, localizações fora do ambiente de trabalho registrados pelo GPS, entre outras formas de monitoramento.

[37] LAMAS, Maria Beatriz Carneiro – *Um direito à desconexão do trabalhador ou um dever de não conexão do empregador?,* Dissertação de Mestrado com especialização na área de Direito do Trabalho, Faculdade de Direito da Universidade Católica do Porto, Porto, 2020, p. 27, nota de rodapé 70. Citando, Catarina de Oliveira- *A Regulamentação Nacional do Tempo de Trabalho e o Direito Comunitário: Omissões e incompatibilidades*, *in* Revista Questões Laborais, Ano XIII, N° 27, Coimbra Editora, Coimbra, 2006, p.45. ISBN: 978-612-00-0621-4. O conceito de descanso suficiente ou adequado refere-se à previsão de cumprimento de períodos de repouso "suficientemente longos e contínuos" para evitar que os trabalhadores se lesionem ou lesionem colegas de trabalho ou terceiros (familiares), e para que não prejudiquem a sua saúde, a curto, médio ou longo prazo, em função do cansaço ou dos ritmos irregulares de trabalho que estes têm levado a cabo (*Vide.* art. 2°, n° 9 da 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). Esta diretiva evidencia a atenção que deve ser dada em relação a regulação da matéria sobre o tempo de trabalho, no âmbito da saúde e segurança laboral. Disponível em: https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/31691/1/00269_02_maria-beatriz-lamas-340114103-dissertacao-integral.pdf

[38] FREITAS, Luís Conceição –*Manual de Segurança e Saúde do Trabalho*, *op.cit.,* pp. 461-462. Os riscos físicos incluem esforços estáticos ou dinâmicos que ao longo do tempo, provocam fadiga e lesões. Enquanto os riscos mentais decorrem da sobrecarga dos sentidos e do sistema nervoso central, afetando a tomada de decisões, a coordenação e a resposta às tarefas. Entre os fatores que geram sobrecarga mental destacam-se o trabalho por turnos, o trabalho noturno, o pluriemprego, a monotonia e ritmos de carga laboral elevados.

[39] *Ibidem*, pp. 657- 695. Entende-se por fadiga: o estado de mal-estar ou de cansaço que provoca a redução do normal funcionamento do corpo humano, e produz graves lesões que diminuem a capacidade de trabalho do indivíduo; A depressão, por sua vez, é um transtorno consequente da labiríntica interação de fatores sociais, ambientais, psicológicos e biológicos.

[40] MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho–*Direito do Trabalho na Era Digital (2021), op.cit.*,p.107. Tanto o *burnout* como o FOMO *(Fear of Missing Out)* manifestam-se como uma ansiedade social que leva o trabalhador a uma atenção excessiva e constante às comunicações profissionais. Estes comportamentos são frequentemente acompanhados por um intenso receio de perder o emprego, designado por alguns autores como FOBF *(Fear of Being Fired*), reforçando a pressão e a vigilância sobre o trabalho.

temporais da atividade contratualmente estipulada, bem como a própria disponibilidade pessoal do trabalhador, fazendo com que este último se mantenha sempre conectado ao trabalho[41].

Apesar das consequências dessa violação afetarem drasticamente o trabalhador, por ser a parte mais fraca, e por ver a sua saúde e segurança ameaçadas pelo excesso de conetividade laboral e falta de repouso, ficando propenso a acidentes de trabalho ou doenças profissionais, igualmente terá o empregador, nos termos do art. 18° da LAT, consequências pelo não cumprimento da sua obrigação de observância das regras de saúde e segurança no trabalho[42].

TERESA COELHO MOREIRA[43] destaca que há riscos adicionais para a segurança e saúde dos trabalhadores, principalmente quando o trabalho é realizado online e na residência do mesmo.

Estes riscos ocorrem por dois motivos:

O primeiro motivo, está relacionado com o espaço, já que o trabalho é realizado fora das instalações da empresa, tornando dessa forma mais difícil para o empregador identificar os riscos, implementar medidas preventivas oportunas e verificar se o teletrabalhador está a cumprir às regras.

O segundo fator a considerar é o fator tecnológico relacionado com o uso de tecnologias de informação e comunicação, já que estas podem introduzir novos riscos que muitas das vezes são de difícil identificação e combate, e nestes casos específicos, torna-se ainda mais difícil a aplicação e fiscalização efetiva das normas de segurança e saúde de um ambiente de trabalho coincidente com as instalações da empresa, bem como a responsabilização do empregador.

Por outro lado, é importante referenciar, mais uma vez, que, neste tipo de trabalho, o trabalhador sofre, muitas vezes, com a questão do isolamento. Não tendo meios diretos de comunicação com os clientes e a oportunidade de colaborar (isto é, interagir ou trocar ideias) presencialmente com os seus colegas de trabalho, vê-se obrigado a trabalhar de forma isolada, o que aumenta significativamente os seus riscos relacionados com à saúde mental e o bem-estar psicossocial[44].

Tratadas as questões relacionadas com o entendimento dos possíveis riscos psicossociais e os elementos que os causam, impõe-se indagar quais são as possíveis soluções ou medidas de prevenção a serem adotadas.

De uma maneira geral, é possível prevenir e gerenciar de forma adequada os riscos psicossociais relacionados com o trabalho digital e a hiperconectividade dos trabalhadores,

---

[41] LAMAS, Maria Beatriz Carneiro, *op.cit.,* p.27.
[42] *Ibidem*, pp.27-28.
[43] MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho – *Direito do Trabalho na Era Digital (2021),op.cit.,* pp. 168-169.
[44] *Ibidem*, pp. 168-169.Com o decurso do tempo, compreende-se que tais fatores podem conduzir à progressiva invisibilização dos trabalhadores ou ao seu tratamento de forma banalizada e impessoal por parte das plataformas digitais, do empregador e, em certos casos, até dos próprios clientes, o que contribui significativamente para o agravamento dos denominados riscos psicossociais.

independentemente do tamanho ou tipo da empresa. Isso pode ser alcançado por meio da implementação da "gestão de riscos psicossociais", que não representa apenas uma obrigação ética e um investimento sólido necessário para a saúde e segurança dos trabalhadores, mas também é um imperativo legal previsto na Diretiva-Quadro 89/391/CEE[45], e essa abordagem é ainda reforçada por meio de acordos-quadro com parceiros sociais sobre o stresse, o assédio e a violência no ambiente de trabalho[46].

A gestão dos riscos psicossociais referem-se às ações que visam diminuir os fatores de risco, concentrando-se nas causas e nas áreas dentro das organizações que necessitam de mudanças[47]. As medidas preventivas e de controlo dos riscos psicossociais, devem abranger diferentes níveis de intervenção, desde o nível individual, de grupo, organizacional e a nível das consequências[48].

Outrossim, o Pacto Europeu para a Saúde Mental e Bem-Estar confirma a necessidade de mudanças e libera o aumento das pressões no ambiente de trabalho, incentivando as empresas a implementar medidas voluntárias adicionais para promover o bem-estar mental. E embora as empresas tenham a obrigação legal de avaliar e controlar especificamente os riscos no local de trabalho, é igualmente crucial garantir a participação dos trabalhadores. Pelo facto de os trabalhadores e os seus representantes possuírem uma perceção profunda e "real" dos problemas que surgem, ou podem surgir, no local de trabalho, a sua participação garantirá que as medidas de rotina em relação aos riscos sejam mais eficazes[49].

No contexto do teletrabalho, o legislador nacional buscou reduzir os riscos associados ao isolamento, tanto no que se refere à falta de interação com colegas, quanto à dificuldade de integração na estrutura organizacional da empresa. Para isso, foi prevista a possibilidade de "reversão da

---

[45] FREITAS, Luís Conceição– *Manual de Segurança e Saúde do Trabalho,op.cit.,*pp.74-76. A Diretiva-Quadro da União Europeia relativa à segurança e saúde no trabalho (Diretiva 89/391/CEE) estabelece os princípios fundamentais que orientam empregadores, trabalhadores e instituições públicas ou privadas, na prevenção dos riscos profissionais. Entre os seus princípios basilares destacam-se: a eliminação dos fatores de risco; a avaliação prévia dos riscos suscetíveis de serem evitados; o combate aos riscos na sua origem; a adaptação do trabalho ao ser humano tendo em conta o desenho dos postos de trabalho e a seleção dos equipamentos, de modo a reduzir a monotonia e os impactos negativos na saúde do trabalhador; a substituição do que é perigoso por alternativas seguras ou menos perigosas; e o planeamento de um sistema coerente que integre a organização do trabalho, as condições laborais, as relações sociais (em regime presencial ou remoto) e o ambiente de trabalho. Acresce ainda a obrigação de assegurar a informação e a formação adequadas dos trabalhadores. Estes princípios constituem o alicerce do pilar de controlo dos riscos, o qual compreende a avaliação do ambiente laboral, o envolvimento dos sujeitos expostos ao risco, a organização do trabalho, a adequação das operações técnicas e intelectuais, a proteção e a avaliação coletivas (que abrangem o espaço, o tempo e a estabilidade no local de trabalho), bem como a proteção individual adequada a cada trabalhador.

[46] Disponível em: https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-mental-health

[47] O processo de gestão deve contemplar, entre outros elementos, a identificação do problema e do contexto que esteve na origem do seu surgimento; a determinação dos trabalhadores potencialmente expostos; a avaliação dos riscos psicossociais envolvidos; o planeamento das medidas a adotar e dos recursos necessários à sua execução; bem como a avaliação e monitorização contínuas do plano de ação. Disponível em : https://www.ugt.pt/publicfiles/j0p0hdwsjba20hdvdldrdf8d5aggjxcswzytftlt.pdf .

[48]No nível individual, promove-se a eliminação das fontes de stresse, o desenvolvimento da assertividade e o equilíbrio entre vida profissional e pessoal; no nível de grupo, fortalecem-se as relações interpessoais e a partilha de informações; no nível organizacional, desenvolvem-se programas de prevenção, melhoram-se as comunicações internas e clarificam-se funções e sistemas de recompensa; e no nível das consequências, assegura-se o acompanhamento psicológico e o apoio à reintegração dos trabalhadores. Disponível em: GUIA TEMÁTICO RISCOS PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS COM O TRABALHO (1).PDF.

[49] Disponível em: https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-mental-health

situação", permitindo que o trabalhador retorne ao regime de trabalho presencial, mediante acordo escrito com o empregador, conforme determina o art. 166º, nº 5 do CT.

Ademais, atribuiu ao empregador a responsabilidade de promover a sociabilidade digital, conforme o art. 169 °- B, nº 1, alínea c), do CT, "garantindo que o trabalhador tenha contato presencial com as chefias e demais colegas". O legislador também estabeleceu legalmente a necessidade de respeitar a privacidade, os horários de trabalho, os tempos de descanso e repouso do trabalhador, além de assegurar a necessidade de existirem boas condições de trabalho e segurança, respeitando desta forma, a saúde mental e física do trabalhador, conforme disposto nos arts. 169°-B, n°1, alínea b), 170º, nº 1, e 170°- A, nº 2 do CT[50].

Em suma, a responsabilidade da prevenção dos riscos psicossociais deve envolver tanto a participação ativa do empregador como a do trabalhador, e também deve ser compartilhada por força de imperativos éticos e legais através de entidades, sejam elas nacionais ou não[51].

2. Os direitos do trabalhador em face do uso das tecnologias

A desconexão profissional encontra-se intrinsecamente ligada aos direitos fundamentais e de personalidade do trabalhador, assegurando, entre outros valores, a proteção da segurança e saúde, a conciliação entre vida profissional e pessoal, bem como a salvaguarda da esfera privada do indivíduo.

Neste contexto, importa sublinhar que o respeito pela dignidade humana se constitui como um pilar essencial na mitigação dos efeitos negativos resultantes da utilização intensiva das NTIC, responsáveis por fenómenos como a hiperconectividade e a infoxicação, amplamente disseminados na vida moderna, e com especial incidência no mundo laboral[52].

O Direito do Trabalho continua a desempenhar um papel significativo na típica relação laboral capitalista dos tempos atuais, e, consequentemente, funciona como mecanismo necessário ao respeito pela dignidade humana[53]. O princípio da dignidade humana, conforme formulado no imperativo categórico de KANT, impõe que o ser humano seja sempre tratado como um fim em si mesmo, e nunca

[50] MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho– *Direito do Trabalho na Era Digital (2021), op.cit.,* p.169.

[51] Veja-se a Lei n.º 102/2009 de 10 de Setembro, que estabelece o " Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho", nomeadamente os artigos 5°, n° 1 e 15°, n° 1, e n° 2, alíneas d), e), f), e g).

[52] A constante conectividade, mesmo fora do horário laboral, transforma o trabalhador, não obstante as suas elevadas qualificações, no que se descreve como o "novo escravo tecnológico do século XXI". (Cf. IGARTUA MIRÓ, María Teresa – *Ordenación flexible del tiempo de trabajo: jornada y horario*, Tirant Blanch, Valencia, 2018, p. 326. ISBN: 978-84-9190-169-3).

[53] ALMEIDA, Almiro Eduardo de, e SEVERO, Valdete Souto – *Direito à Desconexão nas Relações Sociais de Trabalho*, LTR Editora LTDA, São Paulo, 2014, p. 16. ISBN: 978-85-361-3042-2 .

como um mero meio. É, pois, incumbência do sistema jurídico reconhecer o trabalhador como um sujeito autónomo, único e inalienável, fundamento e fim da própria ordem jurídica e social[54-55].

Assim, no intuito de introduzir-se determinados valores e princípios éticos indispensáveis à proteção da dignidade do homem na vida laboral, assinalam-se os direitos fundamentais e os direitos de personalidade.

Os direitos fundamentais traduzem-se em posições jurídicas subjetivas das pessoas enquanto sujeitos de direito, reconhecidas tanto individual como institucionalmente, tendo como fundamento a Constituição[56]. São direitos que têm na sua matriz valores éticos de justiça e igualdade, apresentando características fundamentais à natureza humana e tendo como objetivo universal a proteção da dignidade da pessoa humana[57]. E essa proteção da dignidade da pessoa humana a nível do Direito do Trabalho é feita mediante o reconhecimento da existência de um "Direito laboral constitucional[58]", que consagra, em sede de direitos fundamentais a nível constitucional, alguns institutos normativos que vêm tutelar os interesses dos trabalhadores[59]. Por outras palavras, a Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra direitos para os trabalhadores, que são especificamente laborais, e outros direitos que, embora não sejam especificamente laborais, quando exercidos pelo sujeito frágil da relação juslaboral, acabam por adquirir uma dimensão laboral em função da constitucionalização do Direito do Trabalho que vem identificar o trabalhador como um cidadão dotado de direitos de cidadania no contrato de trabalho[60].

TERESA COELHO MOREIRA, citando JOSÉ JOÃO ABRANTES, sublinha que o direito laboral constitucional português acentua o dever de recolocar-se o homem no centro do sistema jurídico, enfatizando como missão constante do Direito do Trabalho, o real e concreto respeito pelos direitos do trabalhador[61].

---

[54] ABBAGANANO, Nicola – *Dicionário de filosofia*, 5ª edição Revista e Ampliada, Livraria Martins Fontes Editora, São Paulo, 2007, p. 276. ISBN: 978-85-336-2356-9.

[55] DRAY, Guilherme Machado - *O princípio da Proteção do Trabalhador*, LTR Editora, São Paulo, 2015a, p.77. ISBN: 978-85-361-8486-9.

[56] MIRANDA, Jorge - *Direitos Fundamentais: Introdução Geral - Apontamentos das Aulas*, Diversos Editora, Lisboa, 1999, p.11. ISBN: 43DFI1999.

[57] OLIVEIRA, Bárbara Nazareth, GOMES, Carla De Marcelino, e SANTOS, Rita Páscoa Dos – *Os Direitos Fundamentais em Timor-Leste: Teoria e Prática*, 1ª ed., Coimbra Editora, Coimbra, 2015, p.32. ISBN: 978-989-20-5236-6.

[58] RAMALHO, Maria do Rosário Palma - *Tratado de Direito do Trabalho: Parte I- Dogmática Geral*, 4ª ed., Almedina, Coimbra, 2015, pp. 175-176. ISBN: 978-972-40-6159-7. Entendido como um conjunto de preceitos constitucionais com incidência direta ou indireta no domínio laboral.

[59] RAMALHO, Maria do Rosário Palma,- *Tratado de Direito do Trabalho: Parte I- Dogmática Geral (2015),op. cit.,* pp. 177-189. Segundo a autora, o relevo conferido pela Constituição às matérias laborais deve-se a vários fatores: a) Hierarquia normativa- as normas constitucionais, por ocuparem o topo da hierarquia, influenciam a produção de normas infra-constitucionais; b) Interpretação normativa- funcionam como referência jurídica genérica na interpretação de outras normas laborais, garantindo que ambiguidades não contrariem a Constituição; c) Imposição normativa imediata - as disposições constitucionais aplicam-se de forma direta e obrigatória a todos os agentes no âmbito laboral, sem necessidade de legislação adicional; d) Direitos fundamentais dos trabalhadores - a Constituição dignifica os direitos laborais, permitindo aos trabalhadores invocarem diretamente os seus direitos fundamentais em caso de abuso de poder (cf. art. 334° do CC). Estes pontos evidenciam o impacto direto da Constituição na proteção dos direitos laborais.

[60] MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho – *Direito do Trabalho na Era Digital (2021), op.cit.,* p.209. *Vide* arts. 58° (Direito ao trabalho), 57.° (Direito à greve e proibição do lock-out) e, particularmente relevante para a presente análise, o art. 59° da CRP, relativo aos direitos dos trabalhadores.

[61] *Ibidem*, p. 209, nota de rodapé 504.

E, no seguimento da lógica da proteção da dignidade humana e da cidadania do trabalhador na atual sociedade moderna, é imprescindível que se fale igualmente dos direitos de personalidade enquanto direitos pessoais que projetam a dignidade humana[62] ou sem os quais as pessoas não são tratadas como tais[63]. A relação laboral assenta na subordinação do trabalhador[64], que, ao celebrar o contrato de trabalho, aceita limitações aos seus direitos de personalidade, resultando num impacto na sua dignidade, vida privada, saúde e equilíbrio pessoal e profissional[65].

Por outro lado, a questão do envolvimento pessoal do trabalhador na materialização do contrato de trabalho exige com que a ordem jurídica preveja normas específicas para garantir a proteção dos direitos de personalidade do trabalhador enquanto parte mais fraca[66-67].

Tal consagração[68] veio relevar a uma impregnação juslaboralista de direitos de titularidade geral por via da sua atuação por parte de trabalhadores subordinados, ou seja, fala-se de direitos do cidadão-trabalhador, que os exerce enquanto trabalhador-cidadão[69-70]. Ficando desta forma, mais uma vez, sublinhado, que os trabalhadores não devem ver renunciados os seus direitos enquanto cidadãos em razão da celebração do contrato de trabalho. Isto é, o plano do Homem, da pessoa humana existe e sempre existirá dentro de cada trabalhador[71].

Embora o Código do Trabalho equipare formalmente os direitos de personalidade do empregador e do trabalhador, parece-nos mais acertado, como defende MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, reconhecer que tal equiparação não se traduz, na prática, numa efetiva paridade. A natureza específica da atividade laboral e o grau de envolvimento pessoal exigido ao trabalhador colocam-no numa posição de maior vulnerabilidade. Por isso mesmo, justifica-se uma proteção acrescida, orientada pelo princípio da proteção do trabalhador[72].

---

[62] MARTINEZ, Pedro Romano - *Direito do Trabalho*, 7ª ed., Almedina, Coimbra, 2015, p.365. ISBN: 978-972-40-5908-2.

[63] MOREIRA, Teresa Coelho - Direito *do Trabalho na Era Digital (2021), op. cit.,* p. 207.

[64] CAPEÇA, Norberto Moisés Moma – *Os Despedimentos- À luz da Nova Lei Geral Do Trabalho,* Damer Gráficas S.A, Luanda, 2015, p.14. ISBN: 978-989-20-6108-5. Desde a Revolução Industrial, o trabalhador tem ocupado uma posição de desvantagem face ao empregador, o que levou ao reconhecimento gradual da sua dignidade e dos direitos de personalidade como forma de evitar abusos e garantir-lhe proteção jurídica adequada.

[65] MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho - *Estudos de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2011, pp.66-67, nota de rodapé 5. ISBN: 978-972-40-4630-3. Citando, JEAN RIVERO– *Les libertés publiques dans l'entreprise*, in DS, n° 5, 1982, p. 422. O autor esclarece que o contrato de trabalho implica uma renúncia parcial da liberdade do trabalhador, entendida como liberdade pública na conceção francesa, ao colocar a sua força de trabalho à disposição do empregador. Contudo, adverte que essas restrições têm limites e não podem, em caso algum, ameaçar a dignidade da pessoa humana.

[66] DRAY, Guilherme –*Direito do Trabalho e Cidadania*, Almedina, Coimbra, 2022, pp. 65-66. ISBN: 978-989-40-0453-0.

[67] MARECOS, Diogo Vaz –*Código do Trabalho Anotado-Lei n° 7/2009, de 12 de Fevereiro*, 2ª ed., Coimbra Editora, Coimbra, 2012, p. 107. ISBN: 978-972-32-2047-6.

[68] MARTINEZ, Pedro Romano, *op.cit.,* pp-365-366. Nesse sentido, para além da dignidade atribuída ao trabalhador pela Constituição (arts. 53° e ss) e pelo Código Civil (arts. 70° e ss), o Código do Trabalho (arts. 14° e ss) consagra também um conjunto de direitos dos quais o trabalhador é titular, designadamente os chamados direitos laborais inespecíficos.

[69] ABRANTES, José João – *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*, Coimbra Editora, Coimbra, 2005, p. 60. ISBN: 978-972-32-1330-0. Os direitos laborais inespecíficos configuram prerrogativas conferidas de forma geral aos cidadãos, que passam a ser exercidas no contexto da relação jurídica laboral. Assim, o indivíduo na dupla condição de cidadão e trabalhador, torna-se titular de direitos de matriz juslaboral, os quais se definem tanto em função das partes envolvidas como da própria natureza da relação jurídica em que se tornam exigíveis.

[70] ABRANTES, José João, *op. cit.,* p. 60.

[71] *Ibidem,* p.60.

[72] RAMALHO, Maria do Rosário Palma- *Tratado de Direito do Trabalho: Parte I- Dogmática Geral (2015),op. cit.,*pp. 540-541. Sem desprimor dos legítimos direitos de cada parte no âmbito da relação laboral.

Em suma, o reconhecimento e a efetivação dos direitos fundamentais e dos direitos de personalidade no contexto laboral constituem instrumentos essenciais para prevenir abusos, promover condições de trabalho dignas e assegurar que a relação de trabalho não se converta num espaço de erosão da cidadania, mas antes num ambiente de realização plena da pessoa humana[73].

2.1. Segurança, saúde e o direito ao descanso

O direito à desconexão profissional está intimamente ligado a um conjunto de direitos fundamentais do trabalhador, entre os quais se destacam o direito ao descanso e lazer, o direito à integridade física e psíquica e o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar.
Estes direitos estão consagrados na Constituição da República Portuguesa, nomeadamente no artigo 59.º, que estabelece os direitos dos trabalhadores no âmbito dos direitos económicos e sociais[74].

A consagração constitucional destes direitos reflete a preocupação do legislador em proteger a saúde e segurança dos trabalhadores e em garantir um equilíbrio justo entre o tempo de trabalho e o tempo pessoal. Neste contexto, o direito à desconexão surge como um mecanismo moderno de concretização desses princípios, ao limitar a intrusão contínua da atividade profissional na esfera privada do trabalhador, especialmente num contexto marcado pela digitalização e pela crescente disponibilidade exigida pelos empregadores[75].

Assim, o respeito pelo tempo de descanso do trabalhador não é apenas uma exigência normativa, mas uma condição essencial à preservação da dignidade humana no trabalho e à prevenção dos riscos psicossociais associados à hiperconectividade[76].

Trata-se de um aspeto assinalado no Ac. do Tribunal da Relação de Lisboa[77], de 1 de Março de 2023, que caracteriza o direito fundamental de prestar trabalho em condições de segurança e saúde, como um dever prévio de proteção de saúde e como uma posição de supremacia jurídica a nível

---

[73] MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho- *Estudos de Direito do Trabalho, op. cit.,* 65.

[74] BAPTISTA, Margarida– *Direito à Desconexão ou Dever de Não Contactar? – Reflexões nas Relações de Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2024, p.45. ISBN:978-989-40-2074-5. Os direitos fundamentais dos trabalhadores previstos no art. 59° da CRP configuram-se como direitos económicos, sociais e culturais, complementados pelo princípio da igualdade (art. 13°). Quanto à sua natureza, apresentam-se como direitos fundamentais análogos aos direitos, liberdades e garantias, vinculando entidades públicas e privadas, podendo apenas ser limitados por lei, nos termos do art. 18°, que remete para o art. 17° da mesma Constituição.

[75] Assim, MOREIRA, Teresa Coelho – *O Direito à Desconexão dos Trabalhadores, in Revista Questões Laborais, Ano XXIII-N° 49,* Almedina, Coimbra, 2016, p.9. ISBN: 978-087-28-2649-6.

[76] *Vide* Ac. do Supremo Tribunal de Justiça, 13 de Setembro de 2018, referente ao proc. n° 1173/14.0T8BCL.G1.S1, relatado por ROSA TCHING, https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/4baff1a439c84333802583080038e97c . O acórdão em questão esclarece que cabe ao empregador nos termos do art. 281° do CT, assegurar a saúde e a segurança no trabalho em todas as fases da atividade da empresa, observando os princípios gerais de prevenção. Remete-se ainda, para a alínea f) do n°1 do art. 59° da CRP, que reconhece aos trabalhadores o direito à assistência e à justa reparação (...), quando vítimas de doenças profissionais, como burnout, depressão, etc. Para complementar, veja-se também a alínea c) do art.° 59.° , n.° 1 da CRP.

[77] Veja-se o Ac. do Tribunal da Relação de Lisboa, de 1 de Março de 2023, referente ao proc. n° 2410/21.0T8VFX.L1-4, relatado por ALBERTINA PEREIRA. Disponível em: https://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/eb9c679f4382b9aa8025896a003c1e28

contratual, uma vez que o trabalhador, por encontrar-se numa posição débil em termos contratuais, conforma-se em função do contrato de trabalho a vários riscos, fazendo surgir assim, a necessidade de ter-se uma posição contratual particular que o proteja.

Refere ainda o acórdão que este direito fundamental possui um duplo sentido: um sentido positivo que deriva do direito positivo e estabelece a satisfação pela entidade patronal das condições de segurança e saúde no trabalho (*vide* art. 59° n° 1 al. c) da CRP); e um sentido negativo proveniente da necessidade de o empregador abster-se de ter condutas que se demonstrem lesivas à saúde do trabalhador (art. 64° da CRP)[78].

Desta forma, denotamos, mais uma vez, como a disponibilização do tempo de vida do trabalhador a favor do empregador em função da natureza jurídica do contrato de trabalho, levanta sérias preocupações à ordem jurídica.

No âmbito da proteção da saúde e segurança no trabalho, destaca-se igualmente o direito à integridade física e moral do trabalhador, constitucionalmente consagrado no artigo 25.º da Constituição da República Portuguesa. Este direito encontra ainda previsão específica na relação jurídico-laboral através do artigo 15.º do Código do Trabalho, que estabelece que "o empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e o trabalhador gozam do direito à respetiva integridade física e moral[79]."

O direito à integridade pessoal simboliza o direito de não ser agredido ou ofendido, no corpo ou no espírito, por meios físicos ou morais. E são expressões de penas ou de tratamentos degradantes: a) as ofensas à integridade física das pessoas (agressões, *etc..*) ; b) hostilidades à integridade moral (julgamentos insignificantes, humilhações, enxovalhamento público, exposição à execração, *etc.*) ; e c) ofensas mistas (traduzidas na junção de ofensas ao corpo/espírito e ofensas morais) [80].

À luz do artigo 15.° do CT, compreendemos, no essencial, que, por muito que seja importante a manutenção do emprego para a subsistência do trabalhador, o contrato de trabalho não pode implicar um sacrifício desumano para a sua integridade física e moral [81]. E o presente direito de

[78] *Vide.,* a este propósito, ROUXINOL, Milena Silva - *A Obrigação de Segurança e Saúde do Empregador*, Coimbra Editora, Coimbra, 2008, p.106. ISBN: 978-972-32-1595-3; PIMPÃO, Céline Rosa - *A tutela do Trabalhador em Matéria de Segurança, (Higiene) e Saúde no Trabalho*, 1ª ed., Coimbra Editora, Coimbra, 2011, p. 61. ISBN: 978-972-32-1927-2.

[79] LEITÃO, Luís Menezes– *Direito do Trabalho*, 4ª ed., Almedina, Coimbra, 2014,p. 148. ISBN: 978-972-40-5795-8.

[80] QUINTAS, Paula, QUINTAS Hélder–*Código do Trabalho-Anotado e Comentado*, 6ª ed., Almedina, Coimbra, 2021,p.99. ISBN: 978-972-40-9483-0. Os autores esclarecem que para além do disposto no art. 25° da CRP, o referido preceito encontra também enquadramento legislativo no art. 70°, n° 1 do CC (Tutela geral da personalidade), bem como nos artigos 143° (Ofensa à integridade física simples) e 180° (Difamação) do Código Penal.

[81] LEITÃO, Luís Menezes, *op. cit.,*148.

personalidade, ainda que também garantido ao empregador [82], reveste particular importância relativamente à tutela da dignidade do trabalhador, sendo este a parte *mais fraca* na relação laboral[83]-[84].

Deste modo, recai sobre o empregador a responsabilidade de não afetar negativamente a integridade física e moral do trabalhador, nos termos dos arts. 29°, e 127°, n° 1, als. a) e c) do CT, e o respeito pelo disposto no regime jurídico da segurança e saúde no trabalho (aprovado pela Lei n° 102/2009, de 10 de Setembro, na redação dada pela Lei n° 79/2019, de 02 de setembro). E violação destes deveres por parte da entidade empregadora faculta ao trabalhador o direito a resolver o contrato de trabalho por justa causa subjetiva, segundo o art. 394°, n° 2, al. f), do CT [85]-[86].

E especialmente relevante para a matéria da tutela da integridade física e moral do trabalhador é a proibição da prática do assédio [87], regulado no art. 29° do CT, atendendo que implica atos que desrespeitam a integridade do trabalhador [88]-[89].

E, a este propósito, a doutrina questiona[90], precisamente, qual o *quantum* de tempo que o trabalhador pode renunciar sem comprometer os valores acima assinalados, como a segurança e a saúde.

A resposta para a questão formulada encontra guarida na CRP, quando, o art. 59°, n° 1, al. d), estabelece que os trabalhadores têm "direito ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas", referindo-se, na al. b) do nº 2

---

[82] DRAY, Guilherme Machado- *Código do Trabalho- Anotado*, 13ª ed., Almedina, Coimbra, 2020, pp. 99-100. ISBN: 978-972-40-8498-5. Este direito visa salvaguardar o empregador, bem como os seus representantes, de quaisquer atos que atentem contra a sua integridade moral ou física, perpetrados pelo trabalhador.

[83] MOREIRA, Teresa Coelho- *Direito do Trabalho na Era Digital (2021),* p.220.

[84] DRAY, Guilherme Machado - *O Princípio da Proteção do Trabalhador*, Almedina, Coimbra, 2015b, pp. 37-77. ISBN: 978-972-40-5900-6. O autor defende que o trabalhador merece uma tutela reforçada, em virtude da sua posição de subordinação jurídica face ao empregador, do carácter *intuitu personae* do contrato de trabalho, da desigualdade entre as partes e dos potenciais danos físicos e mentais decorrentes da constante exposição às novas tecnologias de informação e comunicação. Contudo, assinala que o direito à integridade física e moral não é exclusivo do trabalhador, estendendo-se também ao empregador, de modo a garantir o equilíbrio entre a esfera jurídica do trabalhador e o princípio da liberdade de gestão empresarial. (*Vide.* DRAY, Guilherme Machado – *Código do Trabalho – Anotado*, *op. cit.,* p. 100).

[85] QUINTAS, Paula, QUINTAS Hélder- *Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho*, 10ª ed., Almedina, Coimbra, 2022, p.228. ISBN: 978-989-40-0442-4. Uma vez que o art. 15° do CT protege não só o trabalhador mas também o empregador, é importante referir que no caso de afetação da integridade física e moral do empregador, nos termos do art. 328° do CT, e atendendo a ocorrência do desrespeito pelos deveres de urbanidade e probidade estabelecidos no art. 128°, n° 1, al. a) do CT, constituem situações de justa causa de despedimento, os comportamentos ilustrados no art. 351°, n° 2, als. i) e j), do CT.

[86] DRAY Guilherme Machado-*Código do Trabalho- Anotado*, *op. cit.,* p.99. São igualmente relevantes quanto à integridade física e moral do trabalhador, o art. 281° do CT e o 26° da CRP, que tutelam a segurança e saúde no trabalho e o direito ao bom nome e à reputação.

[87]A relação entre o assédio e a desconexão profissional será tratada no Capítulo IV do presente trabalho, deixando-se neste ponto apenas algumas breves notas.

[88] MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho- *Direito do Trabalho na Era Digital (2021),op. cit. p.,* 221. Como explica TERESA MOREIRA COELHO, o art. 29° do CT, relativo ao assédio, deve ser interpretado em conjugação com o art. 15° do mesmo diploma por reforçar a proteção do trabalhador em situações de violência. Em particular, quando se verifica violência psicológica que não configure assédio, o art. 15° pode ser invocado para salvaguardar o trabalhador nessa circunstância.

[89] *Ibidem,* p. 221, nota de rodapé 527. A este propósito, veja-se a Convenção n° 190 da OIT , aprovada na 108.ª Conferência Internacional do Trabalho em junho de 2019, sobre a Violência e o Assédio no Mundo do Trabalho, bem como a Recomendação n° 206 de 2019, relativa à mesma matéria. Disponíveis em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729461.pdf

[90]AMADO, João Leal - *Contrato de Trabalho-Noções Básicas*, 4ª ed., reimpressão, Almedina, Coimbra, 2023, p. 257. ISBN: 978-989-40-0778-4.

do mesmo preceito, que incumbe ao Estado "a fixação, a nível nacional, dos limites da duração do trabalho[91]".

O direito ao repouso e aos lazeres associa-se, aliás, ao ADN do Direito do Trabalho, que visa limitar o tempo de trabalho, proteger a integridade física e mental do trabalhador, a sua saúde (art. 64° CRP), os seus períodos de descanso que salvaguardam a sua autodisponibilidade (art. 26° n° 1 da CRP) e o justo equilíbrio entre a sua vida privada, familiar e profissional [92].

Nas palavras de ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, esta consagração tem uma dupla dimensão, por corresponder, num primeiro plano, a um direito subjetivo público, uma vez que recai, de modo geral, sobre o Estado, o dever de criar as condições favoráveis para a recuperação de energias dos trabalhadores através de uma estrutura organizada de rede de centros de repouso e de férias, que estejam em cooperação com organizações sociais [93]. E, num segundo plano, a que nos dedicaremos em particular, o direito ao repouso abrange diversas situações jurídicas subjetivas, que estão enquadradas nos efeitos do contrato de trabalho individual, segundo a qual o Estado assume, ainda, a responsabilidade de proteger os interesses gerais que fundamentam esta garantia constitucional[94].

Importa ainda referir que as disposições legais e convencionais que tutelam o direito ao descanso e ao lazer não devem ser interpretadas exclusivamente como meras exigências de recuperação das energias esgotadas pelo trabalhador durante o trabalho, pois o trabalho não afeta apenas a energia física e mental do trabalhador, implicando igualmente a restrição da liberdade do trabalhador e da sua disponibilidade pessoal de modo constante.

E com o objetivo de reforçar tal pensamento refira-se, por exemplo, o disposto no n° 4 do art. 237° do CT, que estabelece que "o direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural."

Aliás, é importante mencionar que os termos repouso e lazer não são redundantes, visto que a expressão " repouso" envolve a recuperação da capacidade de trabalho, ou seja, é o ato de "descansar". E o " lazer" pressupõe tempo livre, que o trabalhador pode dispor como bem desejar[95].

---

[91] AMADO, João Leal- *Contrato de Trabalho (...), op.cit.,*p. 257.

[92] AMADO, João Leal - *Escritos Laborais, op. cit.,* p. 192.. O autor assinala que este direito afastou a antiga conceção segundo a qual os períodos de não exercício laboral se reduziam exclusivamente ao "sono reparador", ou seja, ao tempo em que o trabalhador permanecia inativo apenas para recuperar energias e delas voltar a dispor no exercício da sua atividade. O direito ao repouso e ao lazer introduziu e consagrou na definição de tempos de não exercício laboral, a noção de "tempo livre" e de "tempos de não trabalho" durante a vigência do contrato de trabalho.

[93] FERNANDES, António Monteiro - *Direito do Trabalho*, 21ª ed., Almedina, Coimbra, 2022, p.542. ISBN 978-989-40-0379-3.

[94] FERNANDES, António Monteiro, *op.cit.,*p.542.

[95] *Ibidem*, p. 542. Esclarece o autor, que em termos gerais tanto o repouso como o lazer tendem para o mesmo objetivo, que é: a proteção do trabalhador, entretanto, sob o ponto de vista jurídico, por exemplo, os feriados são categorizados como períodos de lazer e não necessariamente de descanso.

2.2. Conciliação entre vida profissional e familiar

Entre os direitos fundamentais dos trabalhadores relacionados com o direito à desconexão profissional, destaca-se o direito à conciliação entre a vida profissional e pessoal. Nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da CRP, o trabalhador tem direito a uma organização do trabalho "em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar". Esta disposição constitucional impõe que o trabalho não comprometa a vida privada do trabalhador, nem seja exercido em condições que ofendam a sua dignidade pessoal[96]. Pelo contrário, deve contribuir para a sua realização enquanto ser humano inserido na sociedade.

O direito à organização do trabalho em condições dignas vincula tanto o Estado[97], enquanto responsável pela criação do quadro normativo adequado, como os empregadores[98], que devem garantir, na prática, um modelo de organização laboral compatível com os tempos de vida dos trabalhadores[99].

Em última instância, trata-se da afirmação de um princípio estruturante: o trabalho deve estar ao serviço da pessoa e da família[100], e não o contrário. Este princípio, em tempos de crescente digitalização e disponibilidade contínua, encontra no direito à desconexão uma ferramenta essencial para a sua concretização e o seu alcance pode manifestar-se em diferentes medidas.

Uma primeira medida passaria por considerar o tipo e a natureza do trabalho em questão, dado que existe uma grande diversidade de tipos de trabalho e que, na consagração e implementação de limites que oportunizam o respeito e o cumprimento da realização pessoal e familiar do trabalhador, devem ser ponderados fatores como quantidade, qualidade, intensidade, disponibilidade, horário, ambiente de trabalho, entre outros.

Outra solução, conforme defendem GOMES CANOTILHO E VITAL MOREIRA (*cit. no* Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 12 de outubro de 2022), passaria pela conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, através da articulação de diversas políticas sectoriais e da adoção de medidas de discriminação positivas a favor da família, como os horários de trabalho

---

[96] *Vide*. art. 13° n° 1 da CRP '' Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social (...); e n° 2. Ninguém pode ser (...) prejudicado, privado de qualquer direito (...).''

[97] *Vide*. art. 59° n° 1 e n° 2 CRP.

[98] Expressa o art. 127° n° 3 do CT que: ''O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal.''

[99] *Vide*, a este propósito, o Ac. do Supremo Tribunal de Justiça, de 12 de outubro de 2022, relativo ao proc. n° 423/20.9T8BRR.L1.S1, relatado por DOMINGOS JOSÉ DE MORAIS. Consultado em https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/708b1c3a42f88a82802588da0048848e .

[100] Cf. art. 67.º da Constituição da República Portuguesa, n.º 1 e n.º 2, alínea h), e artigo 33.º, n.º 1 e n.º 2, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (CDFUE), que consagram a proteção da família e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

flexíveis[101]. Surge, ainda, a questão de saber se a necessidade de o empregador facilitar ao trabalhador a conciliação da sua atividade profissional com a sua vida familiar tem um carácter absoluto ou não.

Ora, entendemos que, não obstante a tradicional interpretação das normais laborais consagrar um *prius* geral de interpretação das fontes laborais em favor do trabalhador, cuja proteção constitui o objetivo primeiro desta área específica de direito, o atual nível de maturidade do Direito do Trabalho estabelece que não é sempre necessário favorecer-se o trabalhador na interpretação das normas, salvo em situações em que é evidente e necessário que o trabalhador precise de proteção. Ou seja, o carácter compromissório do Direito laboral, que assegura a existência de um equilíbrio no sistema jurídico, faz prevalecer, por um lado, os interesses dos trabalhadores, e, por outro lado, os interesses de gestão dos empregadores nas normas e regimes que estabelece. E determina que, em caso de dúvida sobre o sentido a atribuir à norma, apenas será de adaptar o sentido que mais favoreça o trabalhador se, no caso concreto, se observar a necessidade de proteção do trabalhador como parte mais fraca [102].

JOANA NUNES VICENTE (*cit. no* Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 12 de outubro de 2022), a este propósito, afirma que o dever que o empregador tem de facilitar a conciliação da atividade profissional e da vida familiar reveste interesse público, assinala que ele não tem natureza absoluta, dado que os empregadores podem invocar razões que levem a empresa a não ter condições de aceitar o pedido de flexibilidade ou alteração do horário de trabalho de um determinado trabalhador, inclusive pedidos relativos a certos dias de descanso semanal [103].

Em face do exposto, o aplicador da norma não pode, e nem deve, ignorar a prescrição constitucional, recaindo sobre o mesmo, no exercício da sua autoridade patronal, o cumprimento de certos limites substanciais e a necessidade de ponderar e/ou atender à esfera de interesses do trabalhador, mas a verdade é que o art. 59° da CRP n° 1 al. b), sendo uma norma programática, pode ser regulada pela lei ordinária no sentido de limitar ou, eventualmente, excecionar o exercício daquele direito.

---

[101] *Vide supra.* Ac. do Supremo Tribunal de Justiça, de 12 de outubro de 2022, referente ao proc. nº 423/20.9T8BRR.L1.S1*(...),*citando CANOTILHO, J.J Gomes, e MOREIRA, Vital- *Constituição da República Portuguesa Anotada* Vol. I Artigos 1° a 107°, 4ª ed., Coimbra Editora, Coimbra, 2014, pp. 860-861. ISBN: 978-972-32-2286-9. Entre as medidas de discriminação positiva em favor da família, os autores destacam: políticas laborais contra despedimentos por motivos de maternidade; licenças de maternidade e parentais pelo nascimento ou adoção de filhos; promoção e proteção da saúde das trabalhadoras grávidas; direito a férias ajustadas às necessidades familiares; institucionalização de horários flexíveis; regimes de trabalho a tempo parcial ou domiciliário; acesso a redes de creches; e preferência de colocação profissional junto do cônjuge ou parceiro, entre outras. Estas medidas podem justificar derrogações ao princípio da igualdade em abstrato.

[102] RAMALHO, Maria do Rosário Palma- *Tratado de Direito do Trabalho: Parte I- Dogmática Geral,* 5ª ed., Almedina, Coimbra, 2020, pp. 149-328 e ss. ISBN: 978-972-40-8717-7. A autora esclarece que o Direito do Trabalho é um direito compromissório, no qual, seguindo uma lógica própria em relação aos diversos regimes laborais, prevalecem ora os interesses coletivos ou individuais dos trabalhadores, ora os interesses de gestão dos empregadores.

[103]Ac. do Supremo Tribunal de Justiça, de 12 de outubro de 2022, referente ao proc. nº 423/20.9T8BRR.L1.S1 *(...),* citando VICENTE, Joana Nunes- *Para Jorge Leite, Escritos Jurídico Laborais: Breves Notas sobre a Fixação e Modificação do Horário de Trabalho, Vol. I,* Coimbra Editora, Coimbra, 2015, p. 1050 e ss. ISBN: 978-972-32-2259-3.

Em suma, o direito à conciliação da vida profissional e pessoal é um direito fundamental do trabalhador, cujo exercício deve ser garantido de forma efetiva, mas equilibrada, tendo em conta as exigências imperiosas do funcionamento das empresas. O direito à desconexão surge, neste quadro, como uma das formas mais eficazes de assegurar esse equilíbrio sem comprometer a atividade económica[104].

2.3. Direito à privacidade no ambiente digital

O direito à privacidade do trabalhador assume especial relevância no contexto da utilização de dados pessoais por parte do empregador, estando consagrado no artigo 16.º do Código do Trabalho, bem como nos artigos 26.º, n.ºs 1 e 2, e 35.º, n.º 3, da Constituição da República Portuguesa[105].

Este regime jurídico justifica-se pela necessidade de assegurar a privacidade e a autodeterminação informativa do trabalhador perante o empregador[106]. Tal necessidade torna-se ainda mais evidente no contexto atual, marcado pela crescente utilização das NTIC, que tornam mais visível a exposição da vida privada do trabalhador[107]-[108] e facilitam o acesso do empregador a informações que, em contextos tradicionais, permaneceriam fora do seu alcance. Neste contexto, e face à possibilidade de vigilância exercida pela entidade empregadora também em períodos extralaborais, o princípio da irrelevância do comportamento extraprofissional do trabalhador assume uma importância acrescida.

A regra, portanto, é a liberdade de o trabalhador adotar as suas condutas extralaborais uma vez prestado o trabalho devido, sem que estas se incluam na sua relação jurídica com o empregador[109].

No entanto, a autodeterminação informativa e a privacidade do trabalhador finda a jornada laboral, podem, excecionalmente, ser objeto de restrição em situações justificadas e legalmente enquadradas, nomeadamente quando estejam em causa a proteção do próprio trabalhador ou interesses legítimos da organização, gestão e planificação do trabalho (cfr. artigos 18.º, n.º 2, da CRP,

---

[104] *Ibidem.* Ac. do Supremo Tribunal de Justiça, de 12 de outubro de 2022, referente ao proc. nº 423/20.9T8BRR.L1.S1 *(...).*O acórdão esclarece que os direitos de conciliação da vida profissional e familiar (art. 59º, n.º 1, al. b) e art. 67º, n.º 2, al. h), da CRP) não são absolutos, podendo o empregador justificar a impossibilidade de atender a um pedido específico. No caso *sub judice*, a empregadora (Autora) negou à trabalhadora (Ré), apesar da necessidade urgente de cuidado de filhos menores desta última, a prestação de trabalho em horário flexível (arts. 56º e 57º do CT), sem apresentar fundamentos que afetassem o funcionamento da loja ou justificassem a indispensabilidade da trabalhadora, tendo sido o pedido julgado procedente a favor da Ré.

[105] NOBRE, Diogo Leote – *A Relevância dos Comportamentos Extra-laborais em Sede de Justa Causa de Despedimento*, *in* Revista da Ordem dos Advogados, Ano 68, Lisboa, 2008, p. 927. Disponível em: https://portal.oa.pt/upl/%7B0ed743d5-05f2-4e82-a849-193f24d0f516%7D.pdf O artigo 16.º do CT ainda que de forma redutora, encontra expressão noutras disposições normativas, nomeadamente nos artigos 17º (Proteção de Dados Pessoais), 19º (Testes e Exames Médicos), 20º (Meios de Vigilância à Distância) e 22.º (Confidencialidade de Mensagens e de Acesso à Informação.

[106] CASTRO, Catarina Sarnento e - *Novas Tecnologias e (...), op.cit.,* pp. 276-277.

[107] NOBRE, Diogo Leote – *A Relevância dos Comportamentos Extra-laborais (...),op.cit.,* p.926.

[108] MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho- *Direito do Trabalho na Era Digital (2021), op. cit.,* pp., 221-223. A doutrina e a jurisprudência não definem taxativamente o alcance da vida privada, dado que o conceito de vida privada envolve elementos dinâmicos e subjetivos que exigem tutela jurídica. Entre estes elementos incluem-se o passado de uma pessoa, a sua vida amorosa, projetos de vida, património financeiro e genético, estado de saúde e atividades extralaborais do trabalhador. Em suma, "a vida privada é a vida que não é pública."

[109] MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho- *Direito do Trabalho na Era Digital (2021), op. cit.,* pp., 223-226.

80.º, n.º 2, e 81.º do CC)[110]-[111]. Estes casos de restrições admitidas devem, contudo, ser apreciados casuisticamente, atendendo a fatores como a natureza das funções desempenhadas, o grau de autonomia do trabalhador, bem como o impacto de eventuais condutas extralaborais na organização empresarial[112].

Deste modo, fora das situações acima mencionadas, o trabalhador goza de plena liberdade para conduzir a sua vida privada sem interferências indevidas, referindo TERESA COELHO MOREIRA, a este propósito, que o empregador, em regra, "pode, tão só, controlar a execução da prestação laboral e aplicar sanções disciplinares face a condutas ocorridas no local e no tempo de trabalho"[113].

Nesta linha, os mecanismos de controlo à distância, sejam eles exercidos dentro ou fora do local de trabalho, apenas podem ser utilizados para finalidades lícitas no âmbito laboral.

A título exemplificativo, considere-se o acesso remoto ao computador do trabalhador pelo empregador. Nesta hipótese, entende-se que, no exercício do seu poder de gestão, a entidade empregadora pode verificar a utilização dos instrumentos de trabalho, assegurando, por exemplo, a preservação de documentos, a correção de dados ou a localização do equipamento dentro da empresa, mitigando, assim, riscos de extravio ou furto. No entanto, tal controlo apenas se revela legítimo desde que não seja utilizado para monitorizar o desempenho do trabalhador (cf. artigos art. 169.º-A, n.ºs 4 e 5, e 169.º-B, n.º 2, al. c), do CT) e desde que não incida sobre zonas privadas do computador, as quais devem estar devidamente identificadas.

Adicionalmente, o empregador está obrigado a informar o trabalhador sobre a realização de tais operações, sob pena de violação dos princípios da boa-fé, do direito à informação e da transparência no tratamento de dados pessoais (cfr. artigos 170.º do CT, 334.º do Código Civil e 12.º e 13.º do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados)[114]. A ausência de proteção à privacidade no ambiente digital exporia os trabalhadores a um controlo abusivo, tanto durante a jornada laboral como após o seu término, resultando numa recolha indevida de dados e numa ingerência excessiva na sua esfera pessoal e digital.

---

[110] CASTRO, Catarina Sarnento e - *Novas Tecnologias e (...), op.cit.,* pp. 277-278. Cf. art. 61.º da CRP e arts. 97.º, 98.º, 99.º e 127.º do CT; art 20, n° 1 e n °2 do CT.O empregador deve assegurar a gestão eficiente da empresa e a organização adequada dos meios de trabalho, preservando simultaneamente os postos de trabalho e os vínculos laborais.

[111] MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho- *Direito do Trabalho na Era Digital (2021), op. cit.,* pp., 223-226. A autora esclarece que após o cumprimento do horário legal, o trabalhador goza de plena liberdade, que só pode ser limitada em situações pontuais e justificadas relacionadas com deveres de diligência e lealdade; fora disso, qualquer controlo extralaboral por parte do empregador é ilícito e punível.

[112] NOBRE, Diogo Leote – *A Relevância dos Comportamentos Extra-laborais (...),op.cit.,* pp.927-928.

[113] MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho- *Direito do Trabalho na Era Digital (2021), op. cit.,* p. 226.

[114] CASTRO, Catarina Sarnento e - *Novas Tecnologias e (...), op.cit.,*p. 289.

3. Impactos no tempo de trabalho e de descanso

É frequentemente afirmado que o trabalho dignifica o ser humano. Todavia, esse ideal revela fragilidades quando confrontado com a imposição de jornadas de trabalho excessivas e contínuas, que comprometem a saúde, a segurança e a vida pessoal do trabalhador.

Torna-se, por isso, essencial limitar o tempo de trabalho, não apenas em termos quantitativos, mas também qualitativos, assegurando uma articulação equilibrada entre a atividade profissional e os direitos fundamentais do trabalhador, entre os quais se destacam o direito ao descanso, à vida familiar, à integridade pessoal e à autodeterminação[115].

Esta evolução no sentido da limitação do tempo de trabalho foi sendo consolidada progressivamente, por via de regulamentação internacional e nacional. Importa, assim, identificar os principais instrumentos jurídicos internacionais e nacionais que concretizam tal evolução[116].

3.1. A tutela jurídica clássica internacional e nacional no tempo de trabalho

A) Panorama internacional

A tutela internacional do tempo de trabalho tem como ponto de partida a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que, desde a sua fundação em 1919, reconheceu a existência de condições laborais geradoras de injustiças sociais e de degradação humana. No preâmbulo da sua Constituição, afirma-se a urgência de regulamentar matérias essenciais, como a fixação de uma duração máxima para o dia e a semana de trabalho, a proteção contra doenças profissionais e a garantia de uma remuneração adequada[117].

Esta preocupação traduziu-se logo na Convenção n.º 1 da OIT, relativa à duração do trabalho na indústria, que estabeleceu o limite de 8 horas por dia e 48 horas por semana, uma norma de referência no direito laboral internacional e que influenciou inúmeros ordenamentos jurídicos nacionais.

---

[115] MOREIRA, Teresa Coelho - *O Direito à Desconexão do Trabalhadores*, *op.cit.,*pp. 8-9.

[116] Sobre o tema em apreço, veja-se, em especial, AZENHA, Carolina - *Direito à Desconexão: O Caso Português do Dever de Abstenção de Contacto,* Almedina, Coimbra, 2024, pp.27 e ss. ISBN: 978-989-40-2082-0. A autora sublinha a este respeito, a relevância das normas internacionais que servem de inspiração e orientação ao atual ordenamento jurídico português, evidenciando o papel estruturante que estas desempenham na conformação das soluções normativas adotadas a nível interno.

[117] DRAY, Guilherme - *Lições de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2024, p.413. nota de rodapé n°1003. ISBN:978-989-40-1879-7. No âmbito da OIT, cumpre recordar a Convenção n.º 14/1921 e a Convenção n.º 106/1957, ambas relativas à fixação de um dia de descanso semanal, dentro de um período de sete dias, com a duração mínima de vinte e quatro horas consecutivas. Importa igualmente referir a Convenção n.º 47/1935, que consagrou o princípio da redução do tempo de trabalho para quarenta horas semanais, bem como a Recomendação 165/1981, que instou os Estados subscritores à adoção de medidas destinadas a melhorar as condições de trabalho e a qualidade de vida no ambiente laboral, promovendo, ainda, a redução progressiva da duração do trabalho e a flexibilização da organização dos horários, dos períodos de descanso e das férias.

Posteriormente a Convenção n° 30 da OIT (1930) dá-nos a definição de tempo de trabalho, no art. 2°, segundo o qual "entende-se por horas de trabalho o tempo durante o qual as pessoas empregadas estão à disposição do empregador; não inclui os períodos de descanso durante os quais as pessoas empregadas não estão à disposição do empregador"[118].

No plano europeu, destaca-se a Carta Social Europeia (1996), cujo art. 2°, n° 1, sob a epígrafe Direito a condições de trabalho equitativas, prevê o compromisso dos Estados signatários de estabelecer uma duração diária e semanal razoável do horário de trabalho, reduzindo progressivamente a semana de trabalho na medida permitida pelo aumento da produtividade e outros fatores relevantes (...)[119].

No âmbito da União Europeia, o direito à limitação do tempo de trabalho encontra consagração expressa no artigo 31.º, n.º 2, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (CDFUE), proclamada em 2000.

Complementando esta norma de natureza programática, assume especial relevância a 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[120]. Esta Diretiva estabelece prescrições mínimas em matéria de segurança e saúde, regulando concretamente os períodos mínimos de descanso diário, semanal e anual, as pausas durante o tempo de trabalho, a duração máxima do trabalho semanal, bem como aspetos específicos do trabalho noturno, do trabalho por turnos e da organização dos ritmos laborais (art. 1.º).

A Diretiva 2003/88/CE, no seu artigo 2.º, n.º 1, define tempo de trabalho como "qualquer período durante o qual o trabalhador está a trabalhar ou se encontra à disposição da entidade patronal e no exercício da sua actividade ou das suas funções, de acordo com a legislação e/ou prática nacional". No n.º 2 do mesmo artigo, define-se período de descanso como "qualquer período que não seja tempo de trabalho".

Esta abordagem reflete um modelo binário, amplamente consolidado pela jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia desde finais da década de 90: um determinado período é qualificado como tempo de trabalho ou como tempo de descanso, sem admitir zonas intermédias ou categorias híbridas. Este modelo, embora funcional, tem sido objeto de críticas por parte da doutrina e de propostas de revisão. A principal limitação reside na definição negativa do tempo de descanso (ou

[118] *Vide* o artigo 2.º da Convenção n.º 1 da OIT (1919) e o artigo 2.º da Convenção n.º 30 da OIT (1930).
[119] ROLO, Joana Sofia Pais- *Linhas Mestras sobre a Desconexão Profissional e a sua Regulamentação,* Dissertação de Mestrado em Direito na área de Direito Forense, Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa, Lisboa, 2021, p. 18. Disponível em : https://repositorio.ucp.pt/entities/publication/ac14f4f4-1583-44b9-b240-3c8c71166014
[120] Disponível em Directive - 2003/88 - EN - Working Time Directive - EUR-Lex

seja, tudo o que não for tempo de trabalho), e na aplicação de critérios como a disponibilidade, presença física e prestação efetiva de trabalho, cuja cumulatividade e interpretação têm suscitado controvérsia, especialmente em contextos de trabalho digital, de permanência obrigatória ou de regimes híbridos.

De facto, como assinala CAROLINA AZENHA, segundo a jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, há que recorrer a três critérios, de discutível cumulatividade, para averiguar se certo período deve ser considerado ou não " tempo de trabalho" : (1) estar a trabalhar [exigindo-se que o trabalhador esteja fisicamente presente no seu local de trabalho ou em local indicado pelo empregador], (2) à disposição do empregador [traduzindo a ideia de que, em caso de necessidade, o trabalhador deve estar à disposição para fornecer de imediato as prestações adequadas] e (3) no exercício da sua atividade ou função [devendo o trabalhador estar no exercício da sua atividade ou das suas funções][121].

E neste contexto o TJUE chegou à seguinte interpretação quanto a tempos de presença que não correspondem a tempos de trabalho efetivo: se o " tempo de presença é feito no local de trabalho", tendo o trabalhador que estar disponível sempre que é chamado, esse tempo é considerado como tempo de trabalho; já em caso de " tempo de chamada fora do local de trabalho ", em regra, não é qualificado como tempo de trabalho[122].

Entre nós, o conceito foi transposto para o CT e a nossa jurisprudência tem-no entendido em consonância com o entendimento preconizado pelo Tribunal de Justiça. Daí que, também entre nós, os "períodos de chamada", em que o trabalhador está fora do local de trabalho, ainda que disponível e conectado através dos meios digitais, mas em que não seja efetivamente chamado, são considerados tempos de descanso.

---

[121] Cf. CAROLINA AZENHA, *op. cit.,* pp. 29 e ss. Critérios dotados de alguma ambiguidade e de discutível cumulatividade, desde logo porque a tradução feita pelo legislador português pode ter enviesado o sentido do texto, onde é colocado um "ou", o que não ocorre na tradução para outras línguas. Além disso, o primeiro [estar a trabalhar] e o terceiro critérios [no exercício da sua atividade ou função] parecem ambos dizer respeito ao trabalho efetivo, o que não faz muito sentido pois, nesse caso, estaríamos perante uma duplicação de critérios. Por último, o segundo [à disposição do empregador] e terceiro critérios [no exercício da sua atividade ou função] são, à partida, antagónicos. No entanto, o facto de se realizar sempre a análise dos três critérios antes de se definir certa situação como tempo de trabalho ou não, parece indiciar o seu caracter cumulativo.

[122] Refira-se, em todo o caso, que houve alguma inclusão quanto a este entendimento no Acórdão MATZAK de 21 de fevereiro de 2018 [que acabou por considerar que o período de prevenção que um trabalhador passa no domicílio com a obrigação de responder às chamadas da entidade patronal num prazo de 8 minutos, restringindo muito significativamente as possibilidades de ter outras atividades, deve ser considerado "tempo de trabalho"] . No Acórdão MAIN de 9 de março de 2021, o Tribunal de Justiça refere que o art. 2, n.º 1, da Diretiva 2003/88 deve ser interpretado no sentido de que um período de prevenção em regime de disponibilidade contínua (períodos durante os quais o trabalhador não está obrigado a permanecer no seu local de trabalho), durante o qual um trabalhador deve poder chegar à área urbana da cidade do seu local de trabalho no prazo de 20 minutos, com o seu uniforme de intervenção e o veículo de serviço disponibilizado pela sua entidade patronal, exercendo os direitos derrogatórios do Código da Estrada e os direitos de prioridade associados a esse veículo pode constituir na sua totalidade, tempo de trabalho na aceção desta disposição. No entanto, deve decorrer de uma apreciação global de todas as circunstâncias do caso em apreço, nomeadamente das consequências desse prazo em que o trabalhador deverá chegar ao local e da frequência média das intervenções durante esse período, que as limitações impostas a esse trabalhador durante o referido período são de uma natureza tal, que afetam objetiva e muito significativamente a capacidade de o trabalhador gerir livremente, durante o mesmo período, o tempo durante o qual os seus serviços profissionais não são solicitados e dedicar esse tempo aos seus próprios interesses. Já quando as limitações impostas ao trabalhador durante um determinado período de prevenção não atingem um grau de intensidade tal que lhe permitam gerir o seu tempo e se dedicar aos seus próprios interesses sem grandes limitações, apenas o tempo dedicado à prestação do trabalho que, se for caso disso, é efetivamente realizado durante esse período, constituirá "tempo de trabalho" para efeitos da aplicação da Diretiva 2003/88.

No caso dos períodos de prevenção, entendidos como os momentos em que o trabalhador não se encontra no local de trabalho nem em local designado pelo empregador, mas deve permanecer disponível para ser chamado ao serviço, impõe-se uma avaliação global das circunstâncias concretas de cada situação. Esta apreciação deve atender a fatores como o tempo máximo de reação exigido ao trabalhador, a frequência média das chamadas durante o período de prevenção e, sobretudo, o grau de restrição imposto à sua capacidade de gerir livremente o tempo em que não está a prestar serviço efetivo.

Quando essas limitações forem objetivamente relevantes e afetarem substancialmente a possibilidade de o trabalhador se dedicar aos seus próprios interesses, nomeadamente à vida familiar, ao descanso ou ao lazer, o período de prevenção deverá ser qualificado como tempo de trabalho para efeitos da Diretiva 2003/88/CE. Em contrapartida, quando o grau de constrangimento for reduzido e o trabalhador mantiver uma margem razoável de liberdade pessoal durante esse período, apenas o tempo efetivamente dedicado à prestação de trabalho, caso ocorra, será considerado tempo de trabalho. Também mais recentemente, a Diretiva (UE) 2019/1158, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores, reconhece a necessidade de flexibilizar os regimes laborais aplicáveis a trabalhadores com responsabilidades familiares. Através da promoção de licenças parentais equilibradas, horários adaptáveis e medidas de proteção contra discriminação, a diretiva visa reduzir os estereótipos de género associados ao trabalho e à vida familiar. Reforça, assim, a construção de ambientes laborais inclusivos, que integrem a conciliação entre a esfera profissional e a pessoal como princípio estruturante das relações de trabalho[123]-[124].

[123] *Vide* o n° 10 e 11 da Diretiva (UE) 2019/1158, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, que salientam em especial, como a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece como um constante desafio para o género feminino, dado que, a mulher é o género que está mais suscetível a trabalhar menos horas em empregos remunerados e a consagrar mais tempo para responsabilidades de prestação de cuidados não remunerados (responsabilidades familiares), e são o género que devido a este desequilíbrio laboral (conciliação da vida profissional com as obrigações familiares), chegam muitas das vezes a abandonar por completo o mercado de trabalho, gerando desta maneira a uma sub-representação das mulheres no mercado de emprego, quando estas são mães ou cuidadoras.

[124] *Vide* o Jornal Oficial da União Europeia, de 12 de julho de 2019, n.° 8. No que respeita à afirmação e proteção das condições de trabalho e da igualdade de género e o respetivo impacto na conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, diversas diretivas da União Europeia têm vindo a abordar esta matéria, designadamente: a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres em matérias de empregabilidade e atividade profissional; a Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, referente à promoção da segurança e saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho; a Diretiva 2010/41/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 7 de julho de 2010, relativa à igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma atividade independente, que revogou a Diretiva 86/613/CEE; a Diretiva 97/81/CE do Conselho Europeu, de 15 de Dezembro de 1997, respeitante ao acordo-quadro sobre o trabalho a tempo parcial, celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES ; e a Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental celebrado entre a BUSINESSEUROPE, a UEAPME, o CEEP e a CES e que revoga a Diretiva 96/34/CE.

Importa também referir[125] dois atos não vinculativos relevantes no contexto da conciliação entre a vida profissional e pessoal: (1) a Resolução do Parlamento Europeu 2019/2181(INL), e (2) o Parecer do Comité Económico e Social Europeu (CESE) 2021/C220/01.

Em 21 de Janeiro de 2021, o Parlamento Europeu formulou uma Proposta de Resolução direcionada à Comissão Europeia (2019/2181(INL)[126], apresentando recomendações sobre a desconexão profissional, com o objetivo de desenvolver legislação específica sobre a utilização ininterrupta de ferramentas digitais no trabalho e de consagrar o direito do trabalhador a não exercer funções nem manter comunicações laborais, por meios digitais, fora do seu horário de trabalho[127].

A este propósito foram solicitadas aos Estados-Membros a adoção de medidas necessárias para garantir aos trabalhadores os meios para exercerem o seu direito à desconexão, estabelecendo para isso, disposições detalhadas, após consulta com os parceiros sociais. Estabeleceu-se, assim, que: os empregadores não devem exigir que os seus funcionários estejam disponíveis fora do horário de trabalho, e os colegas devem evitar contactar outros colegas para assuntos de trabalho;

Os países da UE devem assegurar que os trabalhadores que exercem o seu direito à desconexão estejam protegidos contra possíveis retaliações e outras consequências negativas, além de garantir a existência de mecanismos para tratar de denúncias ou violações desse direito; As atividades de ensino e formação profissional à distância devem ser consideradas como parte do trabalho e não devem ocorrer durante horas extras ou dias de folga sem remuneração adequada.

E reitera-se o quanto o respeito pelo tempo de trabalho e a sua previsibilidade são essenciais para garantir o justo equilíbrio entre a vida familiar e profissional do trabalhador, a saúde e segurança dos trabalhadores e o bem-estar das suas famílias no espaço da União Europeia [128].

De todo o modo, não existe um instrumento legislativo vinculativo da União Europeia que regule de forma específica o direito à desconexão, e a regulamentação sobre esta matéria continua a divergir substancialmente entre os Estados-Membros.

Destaca-se ainda o Parecer do Comité Económico e Social Europeu (CESE), apresentado em 24 de março de 2021, subordinado ao tema *Desafios do Teletrabalho: organização do tempo de trabalho, equilíbrio entre vida profissional e pessoal e o direito a desligar-se*[129].

---

[125] BAPTISTA, Margarida- *Direito à Desconexão ou Dever (...), op.cit.,* p.35, nota de rodapé n°45.As instituições da UE no exercício das suas competências para além das diretivas, adotam igualmente regulamentos, decisões, recomendações e pareceres.

[126] Na sua iniciativa legislativa, aprovada com 472 votos a favor, 126 contra e 83 abstenções.

[127] ROLO, Joana Sofia Pais*, op.cit.,*p.19. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_PT.html#title1 .

[128] *Ibidem,* p.19. Consulte, site do Parlamento Europeu: https://www.europarl.europa.eu/topics/pt/article/20210121STO96103/parlamento-quer-garantir-o-direito-a-desligar-se-do-trabalho#:~:text=O%20Parlamento%20quer%20uma%20nova%20lei%20da%20UE&text=No%20dia%2021%20de%20janeiro,m%C3%ADnimas%20para%20o%20trabalho%20remoto

[129] BAPTISTA, Margarida, *op. cit.,* p.35.

Nesse parecer, o CESE solicita à Comissão Europeia e aos Estados-Membros que: transponham e concretizem, de forma coerente e eficaz, a Diretiva relativa ao equilíbrio entre a vida profissional e pessoal;

- Acompanhem a implementação dos Acordos-Quadro Europeus sobre o Teletrabalho (2002) e sobre a Digitalização (2020);
- Assegurem, em conjunto com os parceiros sociais, a criação de um enquadramento nacional para o teletrabalho, adequado e funcional, que defina diretrizes essenciais para a sua adoção pelas empresas e trabalhadores;
- Considerem outros aspetos relevantes, designadamente o direito à desconexão, a proteção da saúde mental, a gestão do tempo e os impactos da conectividade permanente.

Em síntese, embora a União Europeia ainda não disponha de legislação vinculativa específica sobre o direito à desconexão, os diversos atos não vinculativos das suas instituições e organismos como a Resolução do Parlamento Europeu e o Parecer do CESE, evidenciam uma orientação política clara: a necessidade de salvaguardar, num mundo de trabalho cada vez mais digitalizado, o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e os direitos fundamentais dos trabalhadores.

B) Panorama nacional

Nesta matéria, o legislador português apresenta uma estrutura normativa assente nos conceitos de tempo de trabalho, período normal de trabalho, período de funcionamento e horário de trabalho. Estão estabelecidas regras relativas aos limites máximos do período normal de trabalho, bem como ao direito ao descanso diário, semanal e anual, incluindo também disposições sobre modalidades especiais de organização do tempo de trabalho[130].

Começando pelo conceito de tempo de trabalho, o art.197°, n.° 1, do CT define-o como qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a atividade ou permanece vinculado à realização da prestação, incluindo as interrupções e intervalos previstos no n° 2 do mesmo artigo. Esta definição compreende dois elementos essenciais: (1) o tempo de trabalho efetivo, durante o qual o trabalhador

[130] DRAY, Guilherme- *Lições de Direito do (...), op. cit.,* pp..413-433 . O autor explica que, perante a necessidade de modernizar o antigo e rígido modelo de organização do tempo de trabalho e de adaptar o Direito do Trabalho às atuais exigências das empresas e dos trabalhadores, o legislador previu diversas modalidades especiais de organização do tempo laboral. Entre elas, destacam-se: a adaptabilidade (arts. 204.° a 207.° do CT), que permite ajustar o período normal de trabalho em termos médios; o banco de horas (art. 208.° do CT), que constitui um instrumento que possibilita o aumento do período normal de trabalho diário até quatro horas, prevendo em contrapartida, uma compensação correspondente à redução do tempo de trabalho noutros dias, ao pagamento em dinheiro ou à atribuição de dias adicionais de férias, sem aplicação do regime de trabalho suplementar; o horário concentrado (art. 209° do CT), quando regulado em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, permite concentrar o tempo normal de trabalho em menos dias da semana, através do aumento do número de horas diárias, podendo o trabalhador, a título exemplificativo, realizar quarenta horas semanais em apenas quatro dias; a isenção de horário de trabalho (artigos 218.° e 219.° do CT) e o trabalho suplementar (art. 226.° do CT), entendido como o trabalho prestado fora do horário de trabalho.

executa concretamente a sua atividade e (2) os períodos de inatividade que, embora não envolvam execução direta de tarefas, são juridicamente equiparados a tempo de trabalho, por o trabalhador se encontrar à disposição da entidade empregadora[131]. Assim, o tempo de trabalho efetivo (art. 197°, n.°1. do CT) inclui não só a realização da atividade propriamente dita[132], como também os períodos de disponibilidade para a prestação laboral, sempre que o trabalhador esteja vinculado à ordem de serviço[133]-[134].

No entanto, a doutrina nacional não é unânime quanto à qualificação jurídica dos períodos de disponibilidade. Há, assim, diferentes correntes interpretativas sobre esta matéria, sendo diversos os critérios propostos para distinguir entre tempo de trabalho e tempo de descanso.

Conforme refere LUÍS MENEZES LEITÃO (*cit. por* Rolo, 2021, p. 20), mesmo que o trabalhador se encontre fisicamente ausente do local de trabalho, o simples facto de se manter acessível, ou seja, disponível para cumprir de imediato as instruções do empregador, é suficiente para que esse período de disponibilidade seja qualificado como tempo de trabalho[135].

LUÍS MIGUEL MONTEIRO (*cit. por Rolo*, 2021, pp. 20-21), por sua vez, considera que não deve ser considerado como tempo de trabalho, os períodos de acessibilidade, localização ou prevenção em que, apesar do trabalhador estar contactável e/ou disponível a todo o momento, este não é obrigado a permanecer fisicamente num determinado local, entendendo MONTEIRO que, nestas ocasiões o trabalhador recupera a sua autodisponibilidade. Exceciona porém, os casos particulares, em que existe o dever de acorrer ao local em 8 minutos, pelo facto deste "dever contratual" impedir que o trabalhador dedique com maior liberdade o seu tempo pessoal[136].

Para FRANCISCO LIBERAL FERNANDES há disponibilidade para o trabalho quando subsiste de modo pleno o dever de trabalhar e sempre que se mantenha o dever do trabalhador de se conformar com às instruções dadas pelo empregador, como sucede, por exemplo, nos regimes *on call* ou *on standby* (regime à chamada ou de prevenção)[137]. Não podendo o trabalhador beneficiar, por este motivo, de um grau de autonomia relevante para administrar o seu próprio tempo como bem entender, ou seja, ocupar-se de modo irrestrito da sua vida pessoal (tal como sucede durante os períodos de repouso).[138]

---

[131] AMADO, João Leal- *Escritos Laborais*, Almedina, Coimbra, 2023, p.192. ISBN 978-989-40-0981-8.

[132] AZENHA, Carolina, *op.cit.,* p.42.

[133] AMADO, João Leal- *Escritos Laborais, op. cit.,* pp. 192-193.

[134] FERNANDES, Liberal Francisco- *O Trabalho e o Tempo: Comentário ao Código de Trabalho,* Universidade do Porto-Reitoria, *in* Revista da Faculdade de Direito da Universidade do Porto: Centro de Investigação Jurídico-Económica, 2018, p.85. ISBN: 978-989-746-157-6. Disponível em: https://cij.up.pt/client/files/0000000001/o-trabalho-e-o-tempo_553.pdf

[135] *Cit. por* ROLO, Joana Sofia Pais, *op.cit.,* p.20, nota de rodapé n° 26.

[136] *Ibidem,*pp.20-21, nota de rodapé n° 26.

[137] FERNANDES, Liberal Francisco- *O Trabalho e o Tempo (...), op. cit.,* pp. 85-86. Para o autor o trabalhador tanto pode estar presente como ausente do local de trabalho, desde que esteja e se mantenha acessível e de prevenção sob as ordens e instruções da entidade patronal, está assim, adstrito a realização da prestação laboral.

[138] *Ibidem, op. cit.,* pp. 85-86. De acordo com o autor, a conceção de disponibilidade implica que se considere como tempo de trabalho: o período que o trabalhador despende entre o local e o posto de trabalho (incluindo o regresso), o tempo necessário para a execução correta e efetiva da prestação laboral,

CARMO SOUSA MACHADO e JOÃO GALAMBA DE OLIVEIRA entendem que torna-se cada vez mais desafiante quantificar ou qualificar os graus de disponibilidade do trabalhador, sendo que para os autores a questão da localização presencial do trabalho no local de trabalho deixou de ser um fator de grande relevo, na medida que as NTIC tornaram-se potenciais locais de trabalho obrigando, direta ou indiretamente, a que o trabalhador, por meio do computador portátil, do telemóvel, no escritório, em casa, no café, se dedique a responder às chamadas e e-mails do empregador ou colegas de trabalho, tornando tais situações em tempo de trabalho[139] .

Com base nesta interpretação, consideramos que o tempo de disponibilidade (e, por analogia, o tempo de prevenção) deve ser juridicamente qualificado como tempo de trabalho. Esta qualificação decorre da sujeição do trabalhador ao poder de direção do empregador, que subsiste mesmo durante períodos de aparente inatividade. Tal sujeição restringe de forma significativa a liberdade do trabalhador para dispor plenamente do seu tempo, comprometendo o exercício pleno do direito ao descanso e à vida pessoal. Por essa razão, entende-se que a mera prontidão para atender a ordens do empregador, ainda que não se traduza em atividade efetiva, configura uma limitação incompatível com a natureza jurídica do tempo de repouso.

1. Os períodos de inatividade considerados como tempo de trabalho (art. 197.º, n.º 2 do CT) referem-se a interrupções ou pausas breves por motivos justificados [140].

O período de descanso, é definido negativamente nos termos do art. 199° do CT, como todo aquele período que não seja tempo de trabalho.[141] Deste modo, no contexto jurídico implícito a esta norma, o descanso é equivalente à ausência de trabalho, o que não corresponde necessariamente a ideia de repouso ou descanso em termos físicos.[142]

Depois de apresentados os conceitos de tempo de trabalho e de período de descanso, importa agora destacar dois elementos fundamentais da organização do trabalho na lei portuguesa: o período normal de trabalho e o horário de trabalho[143].

---

bem como aquele dedicado a cuidados especiais exigidos pela própria natureza do trabalho ou pelas normas legais e convencionais relativas à saúde, segurança e higiene.

[139] MACHADO, Carmo Sousa, OLIVEIRA, João Galamba de- *Direito à Desconexão (...), op.cit.,*pp. 751-757.

[140] DRAY, Guilherme- *Lições de Direito do (...), op. cit.,* pp.414-415. Tais interrupções ou pausas contam como tempo de trabalho e incluem, por exemplo, as situações previstas nas alíneas b) e c) do n° 2, do art.197° do CT, como a satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador, interrupções de trabalho por consentimento do empregador ou por motivos técnicos e económicos, incluindo limpeza, manutenção de equipamentos, mudanças na produção, falta de matéria-prima ou energia, fatores climatéricos ou quebra de encomendas, etc.

[141] AMADO, João Leal- *Escritos Laborais, op. cit.,* p. 193.

[142] ROLO, Joana Sofia Pais, *op. cit.,* p.21. Dessa forma, serão considerados como períodos de descanso todos os momentos que não se enquadrem nas situações previstas no art. 197° do CT. Esta distinção explica, por exemplo, por que motivo o tempo de deslocamento entre a residência do trabalhador e o seu local de trabalho fixo não é considerado como tempo de trabalho.

[143] AMADO, João Leal,-*Escritos Laborais, op.cit.,*p.193.

O período normal de trabalho, previsto no artigo 198.º do Código do Trabalho, é um conceito de natureza quantitativa[144]. Refere-se ao número de horas que o trabalhador está obrigado a cumprir por dia e por semana[145].

Nos termos do artigo 203.º do Código do Trabalho, o legislador português determina que o período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia nem quarenta horas por semana**.**

Esta regra concretiza uma antiga reivindicação histórica conhecida como o *"Eight-Hour Day Movement"*, que defendia: "*oito horas para o trabalho, oito horas para o descanso e oito horas para o que quiseres."* Ou seja, o objetivo do legislador foi o de limitar o tempo diário de trabalho, garantindo ao trabalhador tempo suficiente para o repouso e a vida pessoal[146]- [147].

É importante distinguir o conceito de período normal de trabalho do conceito de período de funcionamento.

Nos termos do artigo 201.º do Código do Trabalho, o período de funcionamento corresponde ao tempo diário durante o qual o estabelecimento pode exercer a sua atividade. Este período pode variar conforme a natureza do estabelecimento.

Por exemplo: o período de funcionamento pode corresponder ao período de abertura[148] ou de laboração[149] dependendo se estivermos perante um estabelecimento de venda ao público ou um estabelecimento industrial[150]-[151].

Já o horário de trabalho diz respeito à organização concreta do tempo de trabalho do trabalhador. Isto é, o horário de trabalho indica o momento em que o trabalhador deve comparecer

---

[144] DRAY, Guilherme- *Lições de Direito do (...), op. cit.,* p .415.Por estar suscetível de ser medido em número de horas.

[145] AMADO, João Leal-*Escritos Laborais, op.cit.,* p.193.

[146] DRAY, Guilherme- *Lições de Direito do (...), op. cit.,* pp. 415-416.

[147] FERNANDES, António Monteiro, *op. cit.,* pp. 503-504. Da mesma forma que o legislador nacional fixou os limites máximos do período normal de trabalho (art.203° do CT), também previu limites inferiores aos máximos legais. Estes podem ser definidos através de instrumentos de regulamentação coletiva, não devendo, por conseguinte, a sua estipulação implicar qualquer redução salarial para os trabalhadores (cf. art. 203° n° 4 do CT). Estes limites aplicam-se tanto ao período normal de trabalho fixo, que se mantém igual em cada dia e em todas as semanas, como ao período normal de trabalho variável, que pode ser mais longo em algumas semanas e mais curto em outras, sendo este último previsto expressamente em convenção coletiva ou estabelecido por acordo individual.

[148] DRAY, Guilherme- *Lições de Direito do (...), op. cit.,* p.416. O período de abertura é regulado em termos gerais pelo Decreto-Lei n° 48/96, de 15 de Maio, tendo em anexo a redação do Decreto-Lei n.º 10/2015, de 16 de janeiro, que estabelece o Regime Jurídico de Acesso e Exercício de Atividades de Comércio, Serviços e Restauração.

[149] FERNANDES, António Monteiro, *op.cit.,* p.504.Este período é fixado por decisão organizativa da empresa; todavia, a empresa deve ter em consideração certos parâmetros legais, conforme estabelece o art. 16° da Lei n° 105/2009, de 14 de setembro. Caso o período de laboração exceda o período normal de trabalho, deverá ser organizado por turnos de pessoal diferente, nos termos dos arts. 221° e 222° do CT.

[150] AMADO, João Leal-*Escritos Laborais, op.cit.,*p.193, nota de rodapé n° 5.

[151] DRAY, Guilherme- *Lições de Direito do (...), op. cit.,* pp. 416-417. O autor explica que o conceito de período de funcionamento não é, por si só, matéria do Direito laboral, uma vez que regula um aspeto específico da organização das atividades económicas. A sua inclusão no CT deve-se à interferência deste conceito na organização dos horários de trabalho e na fixação do trabalhador por turnos: o horário de trabalho deve ser definido em conformidade com o período de funcionamento (*vide.* art. 212°, n° 1, do CT), e a ultrapassagem deste relativamente ao período normal de trabalho legitima a organização de turnos, nos termos do art. 221°, n° 1 do CT.

para iniciar a sua atividade laboral, a hora que deve findar a mesma[152], e as pausas diárias que pode fazer[153]-[154]. (*Vide.* art. 200° do CT)

Quando define o horário de trabalho, o empregador exerce poderes de direção, mas também assume deveres legais. Devendo respeitar os limites fixados nos artigos 201º, 203º, 212º e 213º do CT. Além disso, o empregador deve considerar o equilíbrio entre as necessidades da empresa e os direitos dos trabalhadores. Isso inclui a proteção da segurança e saúde dos trabalhadores, bem como o respeito à vida pessoal e familiar. O artigo 212º, por exemplo, reconhece a necessidade de compatibilizar o trabalho com a frequência em cursos escolares, técnicos ou profissionais[155].

Neste contexto, importa diferenciar três modalidades de horário que, muitas vezes, geram confusão:

1. Horário flexível: O trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a hora de entrada e de saída. No entanto, deve respeitar os períodos de presença obrigatória e cumprir o período normal de trabalho.

Este regime é comum, por exemplo, no caso de trabalhadores com responsabilidades familiares no cuidado de filhos menores de 12 anos, com deficiência ou doença crónica[156]. (*vide.* arts. 56º e 57º do CT)

2. Horário de trabalho adaptável:

Neste regime, o número de horas de trabalho pode variar ao longo de um determinado período de referência. Isso significa que o trabalhador pode trabalhar mais horas em alguns dias ou semanas e menos em outros, conforme a demanda da empresa e do mercado e desde que a média semanal seja respeitada. (cf. arts.204º a 207º do CT)[157]

3.Isenção de horário de trabalho:

---

[152] AMADO, João Leal-*Escritos Laborais, op.cit.,*p.193. É importante salientar que o início e o término do período normal de trabalho diário podem ocorrer em dias de calendário distintos, desde que consecutivos, nos termos do n° 3 do art. 200° do Código do Trabalho. Esta disposição aplica-se por exemplo, a determinadas situações de trabalho noturno.

[153] DRAY, Guilherme- *Lições de Direito do (...), op. cit.,* p.417.

[154] AZENHA, Carolina, *op.cit.,* pp 61-64. Do conceito de horário de trabalho destacam-se alguns elementos que merecem esclarecimento: 1) O intervalo de descanso (art. 213°, n° 1 do CT): corresponde normalmente às pausas destinadas ao almoço. Durante este período, o trabalhador tem autonomia sobre o seu tempo e pode utilizá-lo livremente, decidindo se permanece ou não nas instalações da empresa; 2) Intervalo de descanso diário: para além do intervalo de descanso, o trabalhador beneficia de um período entre o término de uma jornada de trabalho e o início da seguinte. Este intervalo de descanso diário, deve ter no mínimo, onze horas, nos termos do art. 214° n° 1 do CT, não sendo esta regra aplicável aos casos previstos no n.° 2 do mesmo artigo. O objetivo do legislador é permitir a reposição da energia gasta pelo trabalhador no exercício da atividade laboral e assegurar a sua reintegração na vida familiar e social; 3) descanso semanal: nos termos do art. 200° do CT, o horário de trabalho determina também o descanso semanal. Nenhuma relação laboral lícita pode ser concebida sem o direito ao descanso semanal (art. 232° do CT), que constitui um elemento basilar nas relações de trabalho e protege bens jurídicos fundamentais como a integridade física e psicológica e a liberdade do trabalhador, garantindo o direito constitucional ao repouso e ao lazer previsto no art. 59° n° 1 al. d) da CRP.

[155] DRAY, Guilherme- *Lições de Direito do (...), op. cit.,* pp.417-418.

[156] FERNANDES, António Monteiro, *op. cit,* p. 505, nota de rodapé n° 19.

[157] DRAY, Guilherme- *Lições de Direito do (...), op. cit.,* p.423.

Aplica-se a certas funções com exigências específicas, permitindo ao trabalhador não estar sujeito a um horário fixo. Este regime está previsto nos artigos 218º e seguintes do CT, e implica o pagamento de uma remuneração própria (Cfr. artigo 265 º do CT)[158].

A doutrina sublinha que este regime pode ser mais exigente para o trabalhador, sobretudo na modalidade de isenção total, onde pode não haver qualquer limite diário ou semanal de trabalho. Por isso, a sua aplicação é reservada a categorias profissionais específicas[159]-[160].

Neste mesmo prisma, a legislação portuguesa admite em certos contextos, a possibilidade de ultrapassar o horário de trabalho definido no contrato.

Isto acontece, por exemplo, em situações de força maior, acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, ou noutras exceções previstas no artigo 226 º do Código do Trabalho. Nestes casos, o empregador pode exigir ao trabalhador uma prestação suplementar de trabalho ou seja, trabalho além do horário normal. (*vide* artigo 227.º do CT)

Estas situações não se aplicam a todos os trabalhadores. Só são válidas quando envolvem funções específicas, e desde que exista acordo prévio entre as partes.

No caso do trabalho suplementar, a sua admissibilidade está sujeita ao cumprimento de certos requisitos legais, como a demonstração de que tal trabalho é necessário ou indispensável para a empresa. Nestes casos, o trabalhador pode recusar essa prestação extra, desde que apresente motivos válidos e comprováveis que justifiquem a dispensa (art. 227° do CT).

Em resumo, a determinação do tempo de trabalho é uma área central do Direito do Trabalho.

Isso por várias razões:

Pela sua evolução histórica, marcada por lutas sociais em torno da redução progressiva da jornada de trabalho[161]; pela influência da sociedade atual onde o avanço tecnológico e as mudanças na organização do trabalho criam novas exigências sobre a gestão do tempo laboral; e pela proteção da dignidade do trabalhador que deve ser visto como uma pessoa, e não como um simples recurso ao serviço do empregador.

Assim, mesmo que o trabalhador não tenha pleno conhecimento dos seus direitos, o empregador tem o dever de respeitar princípios fundamentais, como: o direito à saúde e segurança, o direito ao descanso e ao lazer, a liberdade pessoal, e o equilíbrio entre vida profissional e familiar do trabalhador.

---

[158] FERNANDES, António Monteiro, *op. cit,* p. 506.
[159] DRAY, Guilherme- *Lições de Direito do (...), op. cit.,* p.430.
[160] AMADO, João Leal-*Escritos Laborais, op.cit.,*p.195.
[161] FERNANDES, António Monteiro, *op.cit.,*p.496. Como recorda o autor, um marco histórico dessa luta ocorreu em Chicago, nos Estados Unidos da América, a 1.º de maio de 1886, quando uma greve geral de grande dimensão exigiu a limitação da jornada laboral a oito horas.

Estes valores são essenciais e não podem ser ignorados nem violados[162].

3.2. A necessidade de adaptação à era digital: o surgimento do direito à desconexão

Numa fase inicial, julgou-se que o progresso tecnológico traria benefícios particularmente relevantes para a parte mais vulnerável da relação laboral o trabalhador. Antecipava-se, entre outras vantagens, uma redução da penosidade do trabalho, a otimização da organização laboral, e o reforço dos tempos de repouso e lazer, proporcionado por uma conectividade digital equilibrada.

Contudo, a experiência demonstrou que essa conectividade, em vez de moderada, se tornou quase total, prolongando a exposição do trabalhador às exigências do empregador para além do tempo de trabalho contratualmente definido. Este fenómeno contribuiu para o surgimento, na doutrina, da ideia de um "novo" direito: o direito à desconexão[163].

Na ausência de consagração legal expressa, este direito tem vindo a ser conceptualizado pela doutrina como resposta à necessidade de proteger os trabalhadores face à permanente disponibilidade digital para comunicações de natureza laboral[164-165].

Neste domínio, ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES[166] caracteriza o direito à desconexão ou desligamento, como a prerrogativa do trabalhador de não estar contratualmente disponível durante os períodos de descanso, considerando esse direito como garantia essencial da fruição plena dos tempos de repouso e de atividades pessoais.

Tal direito implica que o empregador, os superiores hierárquicos e os colegas de trabalho se abstenham de iniciar comunicações profissionais fora do horário laboral. Acresce que o trabalhador tem o direito de não responder a tais solicitações, sem que essa recusa possa fundamentar qualquer medida disciplinar ou consequência negativa no âmbito da relação de trabalho.

---

[162] AMADO, João Leal-*Escritos Laborais*, op.cit., pp.194-195.

[163] XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, et al. - *Manual de Direito do Trabalho*, 3ª ed., Rei dos Livros, Lisboa, 2018, pp. 41- 68. ISBN: 978-989-8823-67-0. Conforme explica o autor, o Direito do Trabalho, surgido da Revolução Industrial e das lutas entre capital e trabalho, vê a sua vocação protecionista ser questionada devido às NTIC, levando os trabalhadores a aceitarem condições laborais menos favoráveis e à perda de conquistas como a limitação das jornadas de trabalho e os períodos de descanso.

[164] PEREIRA, Duarte Amorim – *Há vida para além do trabalho: Notas Sobre o Direito ao Repouso e a Desconexão Profissional in* Revista Questões Laborais, Ano XXV, N°53, Almedina, Coimbra, 2018, p. 134, nota de rodapé n°17. ISBN: 978-087-28-2653-3. A designação e a primeira teorização do direito à desconexão são geralmente atribuídas ao Professor JEAN-EMMANUEL RAY, da Universidade de Paris, autor do estudo [" *Naissance et avis de décès du droit à la déconnexion, le droit à la vie privée du XXIème siècle"*, Droit social, n°11, 2002]. Também merece destaque o contributo do magistrado brasileiro JORGE LUIZ SOUTO MAIOR, que em 2003, publicou o artigo [*" Do direito à desconexão do trabalho", in Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, Brasil, n.° 23]. Entre outros, salienta-se ainda D'ARTAGNAN FERRER DOS SANTOS, que conceituou o direito à desconexão com base na filosofia existencialista e na obra [*"O Estrangeiro"* de ALBERT CAMUS, *in Revista Diálogos do Direito*, vol. 5, n.° 9, 2015],entre outros.

[165] MACHADO, Carmo Sousa, OLIVEIRA, João Galamba de, *op.cit.,* p.753.

[166] FERNANDES, António Monteiro, *op. cit.,*pp. 543-544.

JOÃO LEAL AMADO[167] compreende a desconexão profissional como um "efeito" e não como um direito em si. Em outras palavras, o direito subjacente à desconexão do trabalhador abrange o direito ao repouso e aos lazeres, ao descanso semanal, às férias periódicas e às limitações da jornada de trabalho. O autor entende, dessa forma, que a desconexão profissional surge como um efeito natural das limitações da jornada de trabalho, por meio da definição do horário de trabalho de cada trabalhador.

DUARTE AMORIM PEREIRA conceitua a desconexão profissional como o direito de estar offline, ou seja, é o direito que assegura a não obrigatoriedade do trabalhador em permanecer conectado ou disponível durante os seus períodos de descanso, para atender a demandas ou solicitações de serviço, especialmente aquelas enviadas através de meios eletrónicos, por parte do seu empregador, colegas de trabalho, clientes ou fornecedores. Reflete o autor, que este direito visa impedir o retorno do *homo sclavus* em consequência do surgimento do *homo connectus* na atual era tecnológica[168].

Para TERESA COELHO MOREIRA, o direito à desconexão profissional deve ser entendido como "o direito à vida privada do século XXI." Pelo que o trabalhador tem o direito de não ser incomodado permanentemente na sua vida privada e no seu tempo pessoal. Criando-se, desse jeito, um direito ao isolamento, à desconexão e ao descanso eficaz[169]. Como assinala TERESA COELHO MOREIRA, o direito à desconexão pode parecer, à primeira vista, contraditório, pois fora do horário de trabalho o trabalhador já não está legalmente obrigado a responder às demandas do empregador ou dos colegas de serviço. No entanto, com a predominância da tecnologia, como a *cloud*, computadores portáteis, smartphones, os trabalhadores estão cada vez mais envolvidos na vida da empresa, e essa realidade faz com que a não obrigatoriedade em responder ou interagir após o cumprimento da jornada de trabalho assuma novos significados na prática, justificando a necessidade de garantir ao trabalhador o direito ao isolamento e/ou desligamento[170].

Nesse contexto, importa verificar como algumas empresas têm lidado com essa necessidade de delimitar os tempos de trabalho e de vida pessoal dos seus trabalhadores. Um estudo conduzido por TINA WEBER E OSCAR VARGAS LLAVE, no âmbito da Eurofound, procurou justamente analisar práticas de gestão do tempo de trabalho em empresas de cinco países europeus : Espanha, França, Itália, Alemanha e Bélgica, oferecendo dados que ilustrassem os desafios e soluções adotadas nesse domínio. Entre as empresas analisadas, incluem-se BMW, Evonik e Volkswagen (Alemanha); Total

[167] AMADO, João Leal- *Escritos laborais, op.cit.,*pp.199-200.

[168] PEREIRA, Duarte Amorim, *op. cit.,* pp. 133-135. O autor adverte que a integração da tecnologia na vida e no trabalho do ser humano não deve conduzir à eliminação dos limites temporais normais da subordinação jurídica. Sublinha que o trabalhador não é um escravo, mas uma pessoa, um cidadão, e que as novas tecnologias de informação e comunicação não podem ser utilizadas como pretexto para ultrapassar o princípio segundo o qual o trabalhador tem direito à sua liberdade e autodisponibilidade após o termo da sua jornada de trabalho.

[169] MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho- *O direito à desconexão (...), op.cit.,* pp. 11-12.

[170] *Ibidem,* pp. 11-12.

Energy e Groupe JLO (França); Solvay (Bélgica); Telefónica e Banco Santander (Espanha); e a UniCredit e Enel (Itália).

O estudo revelou que os teletrabalhadores que trabalham em casa têm o dobro da probabilidade de exceder o limite de horas de trabalho, em comparação com os trabalhadores presenciais, além de serem significativamente mais propensos a trabalhar em seu tempo livre.

A experiência dos quatro primeiros Estados-Membros, que introduziram regras e acordos sobre o direito de desconexão antes de 2021, demonstrou a importância de garantir que as normas relacionadas a esse direito sejam efetivamente implementadas. Sendo essencial que os parceiros sociais, por meio da legislação, ofereçam aos trabalhadores um reforço para garantir o cumprimento dos padrões mínimos sobre as limitações temporais. O estudo também evidenciou que, além da necessidade de uma desconexão rígida (devido a motivos éticos e legais) , é importante adotar uma abordagem mais suave em relação ao direito de desconexão, isto é, incluir a reeducação corporativa através da conscientização, treinamento e gestão da conexão fora do horário de trabalho.

Por exemplo, entre 2015 e 2019, o Groupe JLO (França) desligou os seus servidores digitais das 20h da noite às 7h da manhã, bloqueando o envio e recebimento de emails entre os funcionários e clientes após o expediente.

Entretanto, em 2019, a empresa decidiu adotar uma abordagem mais suave, oferecendo recomendações sobre a desconexão e incentivando os trabalhadores a respeitarem o seu direito ao descanso e ao lazer. A Volkswagen (Alemanha), por sua vez, mantém uma abordagem rigorosa em relação à desconexão profissional. O servidor digital da empresa desativa os smartphones corporativos a partir das 18h15 até às 7h da manhã seguinte, impedindo os trabalhadores de usar os telemóveis corporativos para receber ou enviar emails, mensagens de texto, videoconferências, etc., embora possam utilizar funções normais do aparelho, como a calculadora, o cronómetro, aplicativos de música etc. Sem embargo do direito ao desligamento, exceções podem ocorrer em caso de projetos urgentes, mas isso deve ser previamente acordado com o trabalhador e o conselho de trabalho da empresa[171].

FRANCISCO LIBERAL FERNANDES relata que, em uma pesquisa desenvolvida pela " *Randstad e Journal du Net*", foi questionado aos trabalhadores se os seus empregadores esperavam que estivessem disponíveis por telefone ou email durante as férias. E os resultados mostraram que 30% dos alemães, 43% dos franceses, 55% dos portugueses, 78% dos indianos e 81% dos chineses responderam afirmativamente [172].

---

[171] WEBER ,Tina, LLAVE , Oscar Vargas- *Working Conditions: Right to disconnect-Exploring Company Practices*, Eurofound Report, Luxembourg, 2021,pp. 11-33. ISBN 978-92-897-2186-8. Disponível em: https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2021/right-disconnect-exploring-company-practices

[172] FERNANDES, Francisco Liberal – *Organização do Trabalho e Tecnologias de Informação e Comunicação*, *in* Revista Questões Laborais, Ano XXIV, N° 50, Almedina, Coimbra, 2017, p. 7-9. ISBN: 978-087-28-0050-2.

Dando continuidade a questão do direito à desconexão, apesar das diversas definições, todas elas coincidem no facto de que a desconexão profissional se refere a um período de "não perturbação do empregador", um período em que o trabalhador não deve ser perturbado, mas sim deixado em paz pelos empregadores, pelos colegas de trabalho e clientes, permitindo que este descanse ou se dedique livremente a outras áreas de sua vida, sem que tenha pesos emocionais sobre o seu ambiente de trabalho[173].

Por outro lado, é importante esclarecer que não é da responsabilidade do trabalhador expressar diretamente o seu desejo de não ser incomodado. Pelo contrário, a obrigação de evitar perturbações recai sobre a empresa, gozando o trabalhador de uma desconexão profissional, que resulta do conhecimento prévio da empresa e das disposições do próprio contrato de trabalho, bem como das normas laborais[174].

[173] AMADO, João Leal – *Escritos laborais, op.cit.*,p. 200.

[174] *Ibidem,* p. 200. Recai sobre a empresa o dever de não conexão profissional fora da jornada laboral, respeitando sempre às limitações legais do horário de trabalho, tal como dispõe o art. 199° e seguintes do CT.

Capítulo II – O direito à desconexão profissional

1. A desconexão profissional enquanto direito fundamental do trabalhador

A regulamentação expressa do direito à desconexão tem sido alcançada por diferentes vias: alguns países consagraram-no por via legal, como aconteceu, por exemplo, em França, Espanha, Itália e Portugal; noutros casos, optou-se pela via da autorregulamentação, como foi o caso da *Volkswagen*, na Alemanha.

Em Portugal, o dever de abstenção de contacto ficou expressamente previsto no art. 199.º-A do Código do Trabalho, preceito introduzido com a Lei n.º 83/2021, de 16 de dezembro.

Contudo, o seu reconhecimento já encontrava respaldo constitucional, dado que a Constituição, ao estabelecer nas alíneas b) e d) do nº 1 do art. 59º, que todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições dignas, promovendo a realização pessoal e permitindo a conciliação da vida profissional e familiar, bem como o direito ao repouso, ao lazer, à limitação da jornada de trabalho, descanso semanal e férias periódicas pagas, contempla implicitamente o direito à desconexão profissional[175].

Podemos, assim, afirmar que este direito se materializa e encontra amparo constitucional no direito à conciliação, à limitação do tempo de trabalho, e na garantia ao repouso e ao lazer, revestindo a natureza de um direito fundamental associado à dignidade da pessoa humana[176]-[177].

Quanto à base jurídica subjacente à construção deste direito à desconexão, a nível da União Europeia, cumpre destacar a iniciativa do Parlamento Europeu, que culminou numa Resolução do Parlamento Europeu, de 21 de janeiro de 2021, que contém recomendações à Comissão sobre o direito a desligar. Apesar da ausência de uma consagração legal expressa, o ideal normativo no Direito da União Europeia é que o direito à desconexão seja aplicável tanto no setor público como no privado, sendo considerado um direito fundamental na organização atual do trabalho na era digital. E de acordo com a proposta de diretiva, o direito a desligar refere-se ao direito dos trabalhadores se absterem de realizar atividades ou comunicações eletrónicas relacionadas ao trabalho fora do horário laboral, sendo que o horário pós-cumprimento laboral, deve corresponder aos períodos de descanso, de férias e

[175] BAPTISTA, Margarida, *op. cit.,* pp.46-49.

[176] PEREIRA, Duarte Amorim, *op. cit.,* pp-130-131. O princípio da conciliação visa assegurar a compatibilização do trabalho com a vida para além dele, permitindo ao trabalhador usufruir plenamente do que a vida oferece após o término da jornada laboral. O direito ao descanso e ao lazer, juntamente com os direitos que lhe são conexos, opõe-se aos excessos do tempo de trabalho, impondo ao empregador o dever de respeitar os períodos de pausa. Estes direitos garantem, por um lado, ao trabalhador a oportunidade de recuperar as suas energias e revitalizar-se do desgaste físico e emocional decorrente das suas obrigações profissionais, e, por outro, possibilitam-lhe usufruir plenamente dos seus momentos de descanso, tempo livre, lazer e convívio com familiares e amigos.

[177] ROLO, Joana Sofia Pais, *op.cit.,* p.17.

licenças, garantindo-se que o trabalhador possa gozar do seu tempo livre sem sofrer consequências adversas posteriormente[178].

O grau de importância do direito à desconexão profissional tornou-se ainda mais gritante com e após a pandemia de Covid-19, pois resultou em um aumento significativo do teletrabalho em todo o mundo devido ao confinamento. Por exemplo, segundo os dados do Parlamento Europeu, 37% dos trabalhadores da UE passaram a trabalhar em casa durante o confinamento, e 27% dos que trabalhavam em casa, de modos a atender às expectativas profissionais, começaram a desempenhar atividades laborais no seu tempo livre. Estes fatos evidenciam a necessidade de uma regulamentação clara deste direito[179-180].

E devido à lacuna normativa sobre essa questão, o Parlamento Europeu, em 21 de Janeiro de 2021, através de uma resolução[181], solicitou à Comissão que apresentasse uma proposta de diretiva que permitisse aos trabalhadores desconectarem-se profissional e digitalmente depois de cumprido o horário de trabalho, sem que quaisquer consequências fossem sofridas pelo trabalhador. E solicitou igualmente o estabelecimento de normas mínimas para o trabalho remoto[182].

A resolução propôs as seguintes medidas[183] :

1. Assegurar a desconexão fora do horário de trabalho: Os empregadores não podem exigir que os trabalhadores estejam disponíveis fora do seu horário de trabalho, e os colegas de trabalho devem evitar contatos relacionados ao trabalho nesses períodos[184];
2. Proteção aos trabalhadores que exercem o direito de desligar: Os Estados-Membros devem garantir que os trabalhadores que invocam o seu direito à desconexão sejam protegidos contra repercussões, devendo existir mecanismos para lidar com queixas nesse contexto. Às atividade de formação à distância devem ser consideradas como atividades laborais, sendo inadequado realizá-las fora do horário de trabalho sem a devida compensação (*Vide.* arts. 3° e 4°)[185];
3. Reconhecimento dos impactos da digitalização: A resolução reconhece as vantagens da digitalização e os benefícios do seu uso adequado, porém, ressalta os riscos e as constantes violações

[178] AZENHA, Carolina, *op. cit.,* pp. 85-86.
[179] *Ibidem,* p. 87.
[180] Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_PT.html#title1
[181] Resolução do Parlamento Europeu, de 21 de janeiro de 2021, que contém recomendações à Comissão sobre o direito a desligar (2019/2181(INL). Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_PT.html#title2
[182] AZENHA, Carolina, *op. cit.,* pp. 87-88.
[183] *Ibidem,* pp. 85- 90.
[184] MOREIRA, Teresa Coelho- *Direito do Trabalho na Era Digital*, 2°.ed., Almedina, Coimbra, 2023, p. 143. ISBN: 978-989-40-1489-8.
[185] MOREIRA, Teresa Coelho- *Direito do Trabalho na Era Digital (2023) .op.cit.* p.143.

dos direitos fundamentais dos trabalhadores, bem como o impacto que essas violações causam na saúde dos trabalhadores;

4. Requisitos mínimos para o direito à desconexão: São estabelecidos na proposta de diretiva, os requisitos mínimos para o exercício do direito à desconexão para os trabalhadores que utilizam as tecnologias de informação e comunicação para fins profissionais, garantindo desta maneira que os empregadores respeitem esse direito (art. 1°, n° 1);

5. Dever dos Estados-Membros: Compete aos Estados-Membros assegurar que medidas sejam implementadas para garantir que os trabalhadores possam exercer o seu direito à desconexão de forma justa, legal e transparente (art. 3°, n 1°, e n° 3);

6. Medição do tempo de trabalho: Os Estados-Membros devem garantir que os empregadores criem um sistema objetivo, confiável e acessível para medir a duração do tempo de trabalho diário de cada trabalhador, permitindo que os trabalhadores solicitem e tenham acesso ao registro dos seus tempos de trabalho (art. 3°, n° 3);

7. Desconexão das ferramentas digitais e conscientização: Os Estados devem prever disposições práticas "reais", para o desligamento das ferramentas digitais utilizadas para fins profissionais, implementando sistemas de medição do tempo de trabalho, e promovendo medidas de conscientização e formações (art. 4° n° 1, al. a) e b)) ;

8. Exceções ao direito à desconexão: A proposta de diretiva alerta que o direito à desconexão pode ser derrogado apenas em circunstâncias excecionais, como nos casos de força maior ou outras emergências, recaindo sob a responsabilidade do empregador, fornecer uma justificação por escrito aos trabalhadores afetados por esta restrição (art. 4°, n°1, al. d) e f);

9. Proibição de discriminação: Os Estados devem assegurar a proibição de discriminação, de tratamentos desfavoráveis, e do despedimento de trabalhadores que exerçam o seu direito à desconexão, reforçando o preâmbulo da proposta de diretiva, a necessidade de menções específicas dessa proteção (art. 5°, n° 1)[186];

10. Acesso a instrumentos de resolução de litígios: Os trabalhadores que tiverem o seu direito a desligar violado, devem ter acesso a procedimentos rápidos, eficazes e imparciais de resolução de litígios e o direito de recurso em caso de violação dos direitos estabelecidos pela diretiva (art. 6°, n° 1);

11. Sanções por violação das disposições: Os Estados-Membros devem prever sanções em caso de violação das disposições nacionais adotadas em conformidade com a diretiva, ou sanções

[186] AZENHA, Carolina, *op. cit.,* p. 89. Reforça a diretiva no seu preâmbulo que os trabalhadores, deverão ter uma proteção judicial e administrativa adequada e rápida contra qualquer tratamento "desfavorável."

relativamente a violação de disposições pertinentes já em vigor nos Estados-Membros, garantindo que essas sanções sejam efetivas, proporcionais e dissuasivas, devendo tais sanções serem comunicadas à Comissão por motivos de monitoramento de sua eficácia (art. 8°);

12. Relatórios à Comissão: os Estados-Membros devem apresentar à Comissão, relatórios com todas as informações relevantes sobre a implementação e aplicação prática da diretiva, incluindo indicadores de avaliação e as posições dos parceiros sociais nacionais. (art.10°);

13. As disposições da Resolução do Parlamento Europeu de 21 de janeiro de 2021, são disposições que têm como fim primeiro e último a proteção do trabalhador, garantindo o respeito pelos seus direitos humanos e laborais, independentemente do regime ou setor em que os trabalhadores estejam inseridos, seja no trabalho presencial ou remoto, no setor público ou privado. Essas normas respondem de forma eficaz à necessidade urgente de regulamentar a utilização das ferramentas digitais para fins profissionais fora do horário de trabalho, assegurando ao trabalhador um direito à desconexão profissional. Por outro lado, essas disposições são flexíveis, por permitirem melhorias conforme os resultados práticos da sua aplicação nos diferentes Estados-Membros[187].

14. Por fim, com a Resolução de 2021, o processo legislativo entrou, entre 2024[188] e 2025[189] numa fase de consulta formal aos parceiros sociais europeus para consolidar um quadro europeu para o direito a desligar.

Merece também destaque, a Resolução do Parlamento Europeu de 5 de julho de 2022, sobre a saúde mental no mundo do trabalho digital[190]. Esta resolução, reconhece a saúde física e mental como um direito humano fundamental e observa que a pandemia de COVID-19 modificou as práticas organizacionais, de gestão, e as condições de trabalho de muitos trabalhadores na Europa, principalmente aqueles trabalhadores em regimes de trabalho atípicos, como o teletrabalho. Tais mudanças trouxeram desafios significativos, incluindo o desrespeito pelo horário de trabalho, o comprometimento do bem-estar físico e mental dos trabalhadores, e impactos negativos no ambiente de trabalho.

---

[187] *Ibidem,*p.90.

[188] A consulta pública na sua primeira fase, relançada pela Comissão Europeia em abril de 2024 junto dos parceiros sociais europeus, visou a atualização do acordo sobre o teletrabalho e a desconexão profissional. A Comissão Europeia informou que o trabalho remoto aumentou 20,3% na União Europeia em 2024, o dobro do valor registado em 2019, impulsionando a necessidade de regulamentar a cultura do *"always-on."*

[189] No que diz respeito à segunda fase do processo, a Comissão Europeia promoveu, entre julho e 6 de outubro de 2025, consultas públicas que visaram recolher contributos sobre o direito dos trabalhadores à desconexão, sobre disposições justas para o teletrabalho e sobre medidas de segurança no trabalho. E os principais pontos da segunda fase foram: a reafirmação de que o direito à desconexão constitui um direito fundamental, essencial para proteger a saúde física e mental dos trabalhadores e para garantir o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada; o estabelecimento da definição de requisitos mínimos para o teletrabalho e a desconexão; a definição dos mecanismos para desconectar (ferramentas digitais, pausas); e a fixação de regras sobre o dever de não contactar por parte do empregador fora do horário de trabalho. Disponível em: https://www.lexisnexis.co.uk/legal/news/commission-launches-second-stage-consultation-on-telework-rights-regulation

[190] Resolução do Parlamento Europeu, de 5 de julho de 2022, sobre a saúde mental no mundo do trabalho digital (2021/2098(INI). Disponível : https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022IP0279.

A resolução destaca igualmente os inúmeros riscos psicossociais associados ao teletrabalho, como as cargas de trabalho excessivas, as exigências contraditórias, a falta de clareza no exercício das funções, a má gestão das mudanças organizacionais, a insegurança no emprego, a comunicação ineficaz, a falta de apoio da entidade empregadora ou dos colegas de trabalho, o assédio moral e sexual, a violência de terceiros, etc, como desafios, que vêm reforçar a necessidade do direito à desconexão. A resolução defende que esse direito é essencial para garantir o bem-estar mental tanto dos trabalhadores por conta de outrem, como dos trabalhadores por conta própria. Propondo uma abordagem preventiva e coletiva para lidar com os riscos psicossociais no ambiente de trabalho, e a regulação do uso das ferramentas digitais para fins profissionais[191].

Em suma, a Resolução do Parlamento Europeu de 5 de julho de 2022 encontra-se em consonância com os ideais consagrados na Resolução do Parlamento Europeu de 21 de janeiro de 2021, a qual apresenta recomendações à Comissão no que respeita ao direito à desconexão.

2. Breve análise da regulamentação em ordenamentos jurídicos estrangeiros

2.1. França

Quando se discute o direito à desconexão profissional, a legislação francesa é frequentemente citada como exemplo pioneiro, já que a França foi a primeira nação a aprovar uma lei que formalizava esse direito[192].

A previsão do direito de desconexão ganhou força a nível da jurisprudência com uma decisão da Seção Laboral do Supremo Tribunal Francês em 2001[193], que determinou que um trabalhador não é obrigado a realizar trabalho em casa ou a levar para a sua residência familiar, ferramentas ou equipamentos de trabalho.[194] Passados três anos, em 2004, o Supremo Tribunal reforçou essa decisão, afirmando que o fato de um trabalhador não estar disponível por telefone fora do horário de trabalho, não configura uma violação de qualquer dever profissional[195]-[196].

---

[191] MOREIRA , Teresa Alexandra Coelho- *Direito do Trabalho na Era Digital (2023), op. cit.,* pp. 144-154. De igual modo, o Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho destaca a necessidade de políticas públicas que garantam o direito à desconexão laboral e protejam os trabalhadores dos efeitos negativos da conectividade contínua. Disponível em: https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBQAAAB%2bLCAAAAAAABAAzNLQwMQMAqSscTAUAAAA%3d

[192] MACHADO, Carmo Sousa, OLIVEIRA, João Galamba de, *op.cit.,*p.765.

[193] *Cour de Cassation*, 02/10/2001, n°. 99-42.727, relatado por LEMOINE-JEANJEAN. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007046319/

[194] BAPTISTA, Margarida, *op.cit.,* p.57.

[195] *Cour de Cassation*, 17/02/2004, n°. 1-45.889. O caso em apreço envolve o Sr. Jean-Bernard X, contratado em 9 de janeiro de 1995 pela empresa Ambulâncias Aqua Sud. Em 6 de novembro de 1998, fora do seu horário de trabalho, o Sr. Jean-Bernard foi contactado no seu telefone pessoal pela entidade empregadora. Por se encontrar fora do expediente, recusou atender às três chamadas realizadas entre as 12h30 e as 13h. Em consequência, o empregador decidiu demiti-lo por falta grave. Quando o caso foi levado ao tribunal, a primeira instância considerou negligente a recusa do Sr. Jean-Bernard em atender às ligações e prestar serviços fora do seu horário de trabalho, alegando que colocara em risco vidas e o futuro da empresa, configurando

Em 8 de agosto de 2016, o Parlamento francês finalmente aprovou a Lei do Trabalho, também conhecida como Lei El Khomri (Lei n° 2016-1088)[197]-[198].

O artigo 55° dessa lei, localizado no Capítulo II, sob o título "*Adaptation du droit du travail à l'ére du numérique"*, introduziu no Código de Trabalho francês uma nova abordagem para a organização do tempo de trabalho, ajustando-o às demandas da era digital. Esse artigo buscou promover um maior equilíbrio em diversos aspetos como [199] :

A separação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar do trabalhador, prevenindo a sobreposição entre elas; Questões ligadas à saúde pública, buscando reduzir progressivamente os riscos psicossociais que poderiam resultar em stresse excessivo, depressão e esgotamento *(burnout)* no trabalhador; Incentivo à produtividade, combatendo a perda de eficiência, a sobrecarga cognitiva e emocional, além da fadiga física e mental.

Além de integrar o direito à desconexão nas negociações coletivas obrigatórias ou, na ausência dessas, em uma "*charte*" [200], a lei também exigia a organização de ações de formação e sensibilização sobre o uso responsável dos dispositivos digitais.

A finalidade expressa da lei era garantir o respeito pelos períodos de descanso e a proteção da vida pessoal e familiar dos trabalhadores[201].

Com efeito, o art. L-2242-8 do Código de Trabalho francês estabeleceu que as empresas com 50 ou mais trabalhadores, deveriam incluir o tema do direito à desconexão nas negociações coletivas anuais obrigatórias com os sindicatos, principalmente na seção referente à igualdade profissional e a qualidade de vida no trabalho.

Caso essa inclusão não ocorresse nas negociações coletivas anuais, o tema deveria ser negociado entre os empregadores e os representantes sindicais dos trabalhadores, nos termos do Manual de Boa Conduta que regulamenta os períodos em que os trabalhadores podem se desconectar

---

violação ética e profissional. Contudo, em instância superior, o tribunal concluiu que o facto de o Sr. Jean-Bernard não atender ao telemóvel pessoal fora do horário laboral não constituía conduta culposa e, portanto, não justificava o seu despedimento por falta grave. Assim, o tribunal anulou a decisão anterior proferida pelo Tribunal de Apelação de Aix-en-Provence em 18 de setembro de 2001. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007473856/

[196] AZENHA, Carolina, *op. cit.,* p. 93. Outro fator que impulsionou o surgimento da Lei n° 2016-1088 foi o "*METTLING RAPPORT*", um relatório conduzido por BRUNO METTLING a pedido da Ministra do Trabalho, em setembro de 2015. Disponível em: https://travail-emploi.gouv.fr/transformation-numerique-et-vie-au-travail-rapport-de-bruno-mettling

[197] BAPTISTA, Margarida, *op.cit.,* p.58,nota de rodapé 90. O projeto de lei foi apresentado em 17 de fevereiro de 2016 pelo Governo de MANUEL VALLS.

[198] PEREIRA, Duarte Amorim, *op. cit.,* p.136, nota de rodapé 22. A Lei n.° 2016-1008, conhecida como *Loi Travail ou Loi El Khomri*, de autoria da Ministra Myriam El Khomri, entrou em vigor a 1 de janeiro de 2017.

[199] BAPTISTA, Margarida, *op.cit.,* pp. 58-59.

[200] PEREIRA, Duarte Amorim, *op. cit.,* pp. 136, nota de rodapé n ° 24. A *charte* (carta) consiste num código de conduta, de boas práticas ou num manual de procedimentos, cuja força vinculativa não é equivalente à de um acordo coletivo, funcionando antes como um instrumento de *soft law* ou mesmo como uma recomendação.

[201] BAPTISTA, Margarida, *op.cit.,* p.59, nota de rodapé n° 92. Assim, o art. L.2242-8 do Código de Trabalho francês foi alterado pelo artigo 55.°, acrescendo o parágrafo 7.° : " *Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'enterprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en oeuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques."*

de dispositivos digitais, como smartphones e laptops, fora do horário de trabalho, sem a obrigação de estarem disponíveis. E em empresas com menos de 50 trabalhadores, foi exigido que regulamentos internos sobre o direito à desconexão fossem divulgados aos trabalhadores[202].

Embora, o preceito legislativo demonstre preocupação com a desconexão profissional, ele foi alvo de diversas críticas. Algumas delas apontam para o fato de que as disposições se aplicam apenas a empresas com 50 ou mais trabalhadores, deixando de fora aquelas com menos funcionários[203].

Outras críticas, incluem a falta de uma definição explícita e precisa do direito à desconexão, o caráter mais programático do que imperativo das normas, a delegação da implementação desse direito para negociações coletivas ou, na ausência delas, para os empregadores, a ausência de sanções ou consequências para as infrações cometidas tanto por estruturas coletivas quanto por empregadores, a falta de penalizações para empresas que não elaboram ou aplicam os regulamentos ou manuais de boa conduta relacionados com a desconexão, além das dificuldades práticas na aplicação dessas normas[204]-[205].

Dado que a lei francesa não estabelecia medidas concretas e práticas para garantir a eficácia do direito à desconexão, em 5 de setembro de 2018, essa parte foi revogada e qualquer referência ao *"droit à la déconnexion"* foi removida do texto legal. Tal exclusão ocorreu por meio da Lei n° 2018-771, de 5 de setembro de 2018, que trata da *" la liberté de choisir son avenir professionnel "*, a qual alterou o art. L-2242-8 do Código de Trabalho francês. No novo contexto, a lei introduziu um regime de penalidades para as empresas que não promoverem a negociação coletiva ou a elaboração de um plano de ação prática sobre a igualdade profissional entre homens e mulheres e sobre a qualidade de vida no trabalho, temas que são obrigatoriamente discutidos em negociações coletivas conforme o art. L-2242-1 do Código de Trabalho francês[206].

Por fim, o Código de Trabalho francês prevê que, caso os empregadores não incluam o direito à desconexão na negociação coletiva anual obrigatória, estarão sujeitos à responsabilidade criminal por obstrução ao exercício de direitos sindicais, punível com pena de prisão de até um ano e multa[207].

---

[202] *Ibidem*,p.60.

[203] MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho- *Direito do Trabalho na Era Digital* (2023), *op. cit.,* p.144, nota de rodapé n° 317. Essas disposições relativas ao direito à desconexão aplicavam-se apenas aos trabalhadores do setor privado. Todavia, na Administração Pública, alguns municípios implementaram igualmente medidas relativas ao direito à desconexão profissional. É o caso de Paris, que definiu limites quanto aos momentos em que a troca de emails deve ser evitada e estabeleceu que os trabalhadores não são obrigados a responder fora do horário laboral.

[204] *Ibidem*, pp.144-145. Quanto a este ponto, importa referir que a *Cour de Cassation,* em 12 de julho de 2018, condenou a empresa britânica *Rentokil Initial* ao pagamento de uma coima de 60 mil euros, por violar o direito à desconexão, expressão utilizada pelo próprio Tribunal. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000037384264/

[205] BAPTISTA, Margarida, *op.cit.,* p.60.

[206] MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho- *Direito do Trabalho na Era Digital (2023), op. cit.,* p.145.

[207] BAPTISTA, Margarida, *op.cit.,*p.61.

2.2. Espanha

Inspirada pela legislação francesa, a legislação espanhola incorporou o reconhecimento do direito à desconexão como um aspeto essencial nas relações de trabalho, este direito está previsto no artigo 88º da Lei Orgânica 3/2018, de 5 de dezembro, que trata da Proteção de Dados Pessoais e Garantia dos Direitos Digitais. O preceito legislativo, tem como objetivo proteger especialmente os trabalhadores que desempenham funções remotamente, assim como aqueles que utilizam ferramentas tecnológicas em suas residências[208].

O artigo 88º, intitulado " *Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral*", estabelece que os trabalhadores têm direito à desconexão digital para garantir que, fora do horário de trabalho legal ou convencional, o seu tempo de descanso, de licenças, férias e privacidade pessoal e familiar sejam respeitados.

Esta conceção de modo genérico, abrange os meios de comunicação, a promoção da conciliação entre a vida profissional e pessoal do trabalhador, os limites temporais a serem observados, a eficiência na organização do tempo de trabalho e a definição dos limites máximos legais e convencionais como formas de restringir o poder de gestão empresarial do empregador.

A norma ainda exige que os empregadores elaborem políticas internas (ouvindo os representantes dos trabalhadores), com o intuito de definir as formas de exercício do direito à desconexão, e com vista à promover ações de formação e conscientização dos trabalhadores (*Vide.* arts. 88°, n° 1, 2 e 3")[209].

O *Estatuto de los Trabajadores,* em seu art. 20bis, também reconhece o direito à desconexão[210]. Adicionalmente, o direito à desconexão é estendido aos funcionários públicos através da adição da letra j) bis ao artigo 14º da *Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*[211]-[212].

O Real Decreto-Lei n° 28/2020, de 22 de setembro, que aborda o trabalho a distância, sob a epígrafe *"Derecho a la desconexión digital",* teve como objetivo regulamentar o regime de teletrabalho, reforçando as normas já existentes sobre o direito à desconexão, antes da pandemia de Covid-19.

---

[208] AZENHA, Carolina, *op. cit.,* p. 95.

[209] *Ibidem*, pp. 96-97, citando QUINTANA, Margarida Isabel Ramos -*Bases jurídicas para un trabajo a distancia digno: innovaciones tecnológicas y entornos de trabajo digital como transfondo de la nueva legislación común, in* Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social, n°149, 2021, p.170. ISSN 2660-4647.

[210] MOREIRA, Teresa Coelho- *Direito do Trabalho na Era Digital* (2023), *op.cit.,* p. 147. Estabelece a norma intitulada " *Derechos de los trabajadores a la intimidade en relación com el entorno digital y a la desconexión*" que : *Los trabajadores tienen derecho a la intimidade en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en matéria de protección de datos personales y garantia de los derechos digitales.*

[211] AZENHA, Carolina, *op. cit.,* p. 97.

[212] Refere o art. 14° *(Derechos individuales), al. j) do Decreto legislativo de 5/2015, de 30 de outubro, relativamente a Lei dos Estatutos Básicos dos Funcionários públicos, o seguinte: " Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio: A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral."* Disponível em: https://www.boe.es/boe/dias/2015/10/31/pdfs/BOE-A-2015-11719.pdf

Focando igualmente, na prevenção dos riscos físicos e psicossociais e na implementação efetiva e/ou prática deste regime jurídico[213]. Meses depois, este decreto foi substituído tacitamente pela Lei n° 10/2021, de 9 de julho, que regulamenta o trabalho à distância.

O artigo 18° dessa nova lei, reafirma que os trabalhadores em regime remoto têm o direito à desconexão fora do seu horário de trabalho, nos mesmos moldes estabelecidos pelo artigo 88° da Lei Orgânica n° 3/2018, de 5 de dezembro. Cabendo ao empregador, garantir o cumprimento do direito de desconexão, por meio da limitação do uso de meios tecnológicos da empresa durante os períodos de descanso do trabalhador, salvaguardando desta forma, o cumprimento dos limites temporais legais[214].

É importante destacar que, até o ano de 2020, já existiam seis acordos coletivos que reconheciam o direito à desconexão, alguns deles inclusive anteriores à Lei Orgânica n° 3/2018. Um exemplo, é o acordo coletivo firmado pela AXA em 2017, que permitia aos trabalhadores o direito de não responder a e-mails ou outras mensagens profissionais fora do seu horário de trabalho, salvo em casos de força maior ou situações excecionais/urgentes. Este acordo visava promover a desconexão após o término da jornada laboral, mas, assim como algumas das disposições outrora mencionadas, não previa sanções para os empregadores que violassem esse direito, nem oferecia aos trabalhadores um canal específico para apresentar queixas sobre essas violações[215-216].

Percebemos que a legislação espanhola não define de forma explícita o que caracteriza o direito à desconexão, deixando essa definição a cargo de negociações coletivas. Por essa razão, alguns autores[217] argumentam que a melhor solução seria delimitar o que constitui o propriamente dito o tempo de repouso. E embora o direito à desconexão seja um direito garantido aos trabalhadores, não há sanções previstas para o seu incumprimento[218], por não se tratar de um dever direto do empregador.

A legislação abrange tanto o setor privado quanto as administrações públicas, e esse direito é interpretado como um direito individual do trabalhador, independentemente do seu regime, e a semelhança do modelo francês, a lei espanhola de Proteção de Dados destaca a importância das negociações coletivas ou individuais para definir o direito à desconexão, pelo que na ausência de sindicatos, essa negociação recai sobre o empregador e os representantes dos trabalhadores.

---

[213] BAPTISTA, Margarida, *op.cit.,* p.65. Disponível em: https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/09/22/28/con

[214] Disponível em: https://www.boe.es/boe/dias/2021/07/10/pdfs/BOE-A-2021-11472.pdf

[215] MOREIRA, Teresa Coelho- *Direito do Trabalho na Era Digital (2023), op.cit.,*148.

[216] BAPTISTA, Margarida, *op.cit.,* p.65.

[217] MACHADO, Carmo Sousa, OLIVEIRA, João Galamba de, *op.cit.,*pp. 766-767.

[218] BAPTISTA, Margarida, *op.cit.,* pp.66-67. A doutrina aponta que os acordos coletivos podem assegurar o direito à desconexão, sendo que a ausência da sua implementação nas empresas pode ser interpretada como violação das normas de prevenção de riscos e de segurança no trabalho, e que, sempre que se comprove um nexo causal entre a falta dessas políticas e a ocorrência de riscos psicossociais, tal situação pode configurar uma infração grave punível com coima, veja-se os arts. 5° a 13° do Real Decreto Legislativo n° 5/2000, de 4 de agosto (versão atualizada), que aprova a Lei de Infrações e Sanções na Ordem Social. Disponível em: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-15060&tn=1&p=20240522

2.3. Itália

Em Itália, o legislador implementou a desconexão profissional por meio do "*lavoro agile*" ou "*smart working*". O trabalho ágil constitui uma forma de execução do trabalho subordinado, previsto e regulamentado pela Lei nº 81, de 22 de maio de 2017. Conforme definição apresentada pelo *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali italiano*, o *smart working,* corresponde a " uma modalidade de execução da relação de trabalho subordinado, caracterizada pela ausência de restrições de tempo ou espaço e por uma organização baseada em fases, ciclos e objetivos, estabelecidos por acordo entre o trabalhador e o empregador, permitindo ao trabalhador conciliar sua vida pessoal com os tempos de trabalho[219]".

O *lavoro agile* se distingue pela " ausência de vínculos precisos de horário e local de trabalho", uma vez que a prestação de trabalho pode ser realizada "em parte dentro das instalações da empresa e em parte fora, sem limitações fixas", devendo, contudo, a gestão da entidade empregadora respeitar os limites de duração máxima da jornada de trabalho diária e semanal, conforme previsto por lei e acordos coletivos[220].

O trabalho flexível pode ser estabelecido por meio de acordo individual entre as partes, como também, pode ser regulamentado através de acordos coletivos a nível das empresas e de setores[221-222].

De acordo com o art. 19°, parágrafo 1, da Lei nº 81/2017, de 22 de maio, o acordo que regula a flexibilidade na execução do trabalho subordinado deve ser formalizado por escrito, para fins de prova, e deve especificar os meios concretos que possibilitam o correto exercício do trabalho fora das instalações da empresa. Ademais, esse acordo inclui as formas de exercício do poder de direção e de controlo do empregador, bem como a identificação de condutas relacionadas ao trabalho fora das instalações, que podem resultar em sanções disciplinares. A norma também prevê os tempos de resposta e as medidas para garantir ao trabalhador o pleno exercício da sua desconexão[223].

Por outro lado, diferentemente do legislador francês, o legislador italiano não consagrou expressamente o "direito à desconexão digital", assemelhando-se a desconexão digital italiana a um

---

[219] D'ANGELO, Isabele, *op.cit.,*pp.266-267.

[220] PRETE , Rosa Del, RICHEZZA, Valentina -*Compendio di Diritto del Lavoro Sindicale e della Previdenza Sociale*, 13ª ed., Neldiritto Editore, Itália, 2023, p. 88. ISBN: 979-125-47-0267-3.

[221] PRETE,Rosa Del, RICHEZZA, Valentina, *op.cit.,* p. 88. Essa modalidade aplica-se igualmente, segundo disposições específicas, às relações de trabalho na Administração Pública, em conformidade com as diretrizes emitidas pelos órgãos competentes.

[222] BAPTISTA, Margarida, *op.cit.,* p.63, notas de rodapé n° 98 e 99. Podem citar-se como exemplos de acordos coletivos de trabalho a nível empresarial: *Ferrovie dello Stato* (caminhos de ferro); o *Poste Italiane* (serviços postais); e a *Barilla* (agroalimentares). Já a nível setorial, destacam-se os acordos de gestão de resíduos (25 de julho de 2017) e dos setores da água e do gás (25 de janeiro de 2017).

[223] PRETE,,Rosa Del, RICHEZZA, Valentina, *op.cit.,* p. 88. Disponível em*:* https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2017;81

tertium genus entre o trabalho presencial e o trabalho à distância, sendo que nesta última modalidade, onde a atividade é realizada em casa, aplicam-se as regras da desconexão digital[224].

Este cenário poderá, no entanto, conhecer alterações num futuro próximo, uma vez que atualmente Itália vive um momento de revisão do direito à desconexão, procurando superar os limites da lei de 2017 e transformá-lo num direito autónomo e generalizado, deixando de estar confinado ao regime do *smart working* (trabalho ágil). Nesse contexto, destaca-se a proposta de FILIPPO SENSI (Ddl-Sensi 1290), de novembro de 2024, que consagra o direito explícito à desconexão, vedando comunicações profissionais fora do horário laboral, estabelecendo 12 horas consecutivas de descanso entre jornadas de trabalho, proibindo contactos profissionais pós laborais, salvo em situações de emergência, alargando este direito a trabalhadores independentes e liberais, e prevendo sanções entre 500 e 3000 euros para empresas com mais de 15 trabalhadores. No entanto, o procedimento sancionatório ainda carece de maior definição[225].

Paralelamente, merece destaque a iniciativa legislativa do Movimento 5 Estrelas (M5S), da autoria da deputada VALENTINA BARZOTTI, por encarar o trabalho remoto como uma realidade estrutural e não emergencial, assente no respeito pelos direitos laborais. O projeto formaliza o direito à desconexão como a faculdade de cada trabalhador se afastar das plataformas digitais após a jornada de trabalho, salvaguardando a saúde física e mental, o equilíbrio entre vida profissional e pessoal e prevenindo patologias de natureza ocupacional[226].

Em síntese, quer no modelo atualmente vigente, quer nas propostas de revisão em curso, o principal objetivo da regulamentação legislativa italiana é garantir a flexibilidade organizacional, preservando, ao mesmo tempo, os direitos do trabalhador.

2.4. Brasil

No Brasil, não há uma legislação específica que trate diretamente do direito à desconexão do trabalho. Essa questão é abordada por meio da interpretação de princípios constitucionais e normas presentes na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), além de diretrizes internacionais e jurisprudenciais, que servem de base para a fundamentação desse direito. Tais interpretações visam

[224] MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho- *Direito do Trabalho na Era Digital (2023), op. cit.,*p. 147.

[225] Lei do Senado n° 1290 – Disponível em: https://www.senato.it/leggi-e-documenti/disegni-di-legge/scheda-ddl?did=58663 ; CAIRO Lorenzo, GRILLI Morena; CIRILLO Alessandra – *Itália: O Direito à Desconexão - Perguntas e Respostas,* Mayer Brown, Pedersoligattai, 2025. Disponível em: https://www.mayerbrown.com/en/insights/publications/2025/03/italy-the-right-to-disconnect-qa

[226] *M5s apresenta plano de reforma para trabalho inteligente*. Disponível em: https://agenparl.eu/2025/06/17/m5s-presenta-pdl-di-riforma-smart-working-barzotti-garantire-diritto-a-lavoro-da-remoto-e-a-disconnessione/ ; *Trabalho inteligente, a proposta do M5S para amanhã: eis do que se trata.* Disponível em: https://www.dire.it/16-06-2025/1159565-smart-working-domani-la-proposta-del-m5s-ecco-di-cosa-si-tratta/

promover as condições justas de trabalho, e preservar a saúde, o bem-estar e a segurança do trabalhador, para além de combaterem as desigualdades a nível do mercado de trabalho[227].

No cenário internacional, o Brasil é um dos países que reconhece os direitos fundamentais do ser humano e assume o compromisso de adotar medidas para garantir a estabilidade no ambiente de trabalho. Nessa linha, ratificou o "Protocolo de San Salvador" (Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais), que no seu art. 7º, intitulado "Condições Justas, Equitativas e Satisfatórias de Trabalho", estabelece, em suas alíneas g) e h), a necessidade da limitação da jornada de trabalho e o reconhecimento do direito do trabalhador ao descanso, ao tempo livre e às férias[228].

No âmbito nacional, o direito à desconexão é reconhecido como um direito fundamental[229]. A Constituição Federal oferece suporte a esse direito por meio do princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, parágrafo III) e por meio de diversos direitos sociais previstos no Capítulo II, que tratam da saúde, lazer, segurança e higiene, bem como a proteção à integridade física e mental do cidadão, e o seu desenvolvimento pessoal e social junto da sociedade e da sua família, conforme os artigos 5º, 6º e 7º.

Ainda no âmbito nacional, após discussões políticas, doutrinárias e jurisprudenciais, o artigo 6º da CLT, foi alterado pela Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. A nova redação reconheceu o aumento da disponibilidade laboral do trabalhador devido ao avanço tecnológico, através do uso de e-mails, WhatsApp e outros meios de comunicação digital, e equiparou o trabalho remoto ao realizado no local do empregador. Essa equiparação trouxe uma maior flexibilidade em relação ao descanso do trabalhador em regime remoto[230-231].

De acordo com o artigo 6º da CLT: "Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego." Parágrafo único: "Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de

---

[227] MARTINS, Thays Silva Gonçalves- *O Direito à Desconexão do Trabalho no Contexto Brasileiro: Uma Análise Jurídica e Comparativa*, Artigo da Comissão de Direito do Trabalho, e Cultura Jurídica, Instituto dos Advogados de Santa Catarina, Brasil, 2024. Disponível em: https://iasc.org.br/2024/06/o-direito-a-desconexao-do-trabalho-no-contexto-brasileiro-uma-analise-juridica-e-comparativa

[228] Disponível em: https://www.oas.org/pt/cidh/mandato/Basicos/sansalvador.asp

[229] DORNELLES, Letícia, MARDERS, Fernanda- *O Direito à Desconexão do Trabalho: Um Direito Fundamental*, *in* Revista Eletrónica do Tribunal Regional do Trabalho 9ª Região, Vol. 9, Ano IX, Nº 89, Brasil, 2020, pp.20-23. ISSN 2238-6114 Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/179990/2020_dornelles_leticia_direito_desconexao.pdf?sequence=1

[230] A Lei nº 12.551, de 15 de Dezembro de 2011, foi a responsável pela alteração do atual art. 6º da CLT que foi aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm#art1

[231] PONS, Francisco Trujillo- *Brasil ante la regulación de la desconexión tecnológica del empleado: Análisis a la luz de la normativa en España, in* Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social, Vol. 5, Nº 1, Labor-Juris, Espanha, 2021, p.8. ISSN: 2674-6913.

subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio[232]".

O direito à desconexão profissional tem sido respaldado também, por decisões do Tribunal Superior do Trabalho, como é exemplificado, no processo nº TST-AIRR XXXXX- 43.2012.5.02.0464, relatado pelo MINISTRO CLÁUDIO MASCARENHAS BRANDÃO em 2017. No acórdão[233], é afirmado que exigir que o trabalhador permaneça constantemente conectado via dispositivos como smartphones, pagers ou notebooks após a jornada laboral, caracteriza uma violação ao direito à desconexão. Essa exigência, limita a liberdade do trabalhador de se deslocar para áreas sem cobertura de sinal telefónico ou da internet, restringindo assim, o seu direito ao descanso. Alerta o acórdão, que essa privação pode causar doenças ocupacionais, como a depressão e a ansiedade[234].

Ainda sobre a fundamentação desse direito, destaca-se a notável contribuição precoce de JORGE LUIZ SOUTO MAIOR, em 2003, no desenvolvimento da doutrina e da jurisprudência brasileira. Segundo SOUTO MAIOR, o direito de desconectar-se significa " não trabalhar" não de uma forma literal, mas no sentido de trabalhar menos, isto é reduzir a carga de trabalho ao ponto de preservar a vida privada e a saúde, considerando-se essencial esse desligamento, em função do atual cenário do trabalho, marcado pela evolução tecnológica, pela deificação do mercado de trabalho e pelas exigências do consumismo[235].

Reforça o mesmo autor, que a desconexão é essencial para evitar que as horas extras se tornem uma prática comum, o que infringiria os limites legais da jornada de trabalho e configuraria uma conduta ilegal do empregador. Defendendo que, quando isso ocorre, viola-se o direito aos intervalos e aos descansos previstos na legislação laboral, sendo necessário aplicar-se sanções.

THAYS SILVA GONÇALVES MARTINS complementa essa posição, afirmando que, na era digital, a ausência de um direito formal à desconexão, pode levar o trabalhador ao chamado "dano existencial".

Este dano ocorre quando o trabalhador vive em um estado constante de alerta por causa das exigências laborais e dos abusos do empregador, possibilitando o empregador de entrar em contacto com o trabalhador em momentos inoportunos (fora do horário de trabalho), permitindo consequentemente, a extensão da jornada de trabalho, e a invasão do tempo pessoal e de descanso do trabalhador[236].

---

[232] PONS, Francisco Trujillo- *op,cit.,* p.8. ISSN: 2674-6913.
[233] Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/514456120
[234] D'ANGELO, Isabele – *" Work in progress" (...) op.cit.,* pp. 269-270.
[235] MAIOR, Jorge Luiz Souto- *Do Direito à Desconexão do Trabalho, in* Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, N°23, *São Paulo, 2003, p. 3.* Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf
[236] MARTINS, Thays Silva Gonçalves- *O Direito à Desconexão do (...), op.cit.*

Diante desse cenário de dano existencial, que também pode ser entendido como dano moral, a ausência de uma legislação específica sobre o direito à desconexão obriga o uso de outras disposições legais para garantir o descanso adequado e o controle da jornada laboral.

Assim, os artigos 186° e 927° do Código Civil brasileiro são frequentemente acionados, já que a violação contínua dos períodos de descanso pode ser considerada um dano moral. E a exposição constante do trabalhador ao trabalho durante os seus momentos de repouso, impõem ao empregador o dever de indemnizá-lo, especialmente quando a jornada é exaustiva e reincidente[237].

No âmbito legislativo, é importante destacar o Projeto de Lei nº 4044 de 2020, da autoria do SENADOR FABIANO CONTARATO, que propõe a inclusão de disposições essenciais na CLT (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943) em relação ao direito à desconexão profissional[238].

Em modo de conclusão, as normas constitucionais, a CLT, as legislações internacionais, as decisões judiciais e o referido projeto de lei reforçam a necessidade de proteger o trabalhador das violações recorrentes da era digital. Caso aprovado, o projeto trará mudanças significativas, oferecendo uma definição clara do que constitui o direito à desconexão no Brasil, especificando as situações em que ele pode ser exercido, as exceções que impedem o trabalhador de reivindicá-lo (como os casos de força maior), e regulamentará os regimes de plantão e sobreaviso à distância, adaptando-os ao contexto do trabalho remoto.

Ademais, o projeto propõe a remoção de trabalhadores de aplicativos de natureza profissional durante as férias, incentivando a exclusão temporária de grupos de trabalho e emails, garantindo assim, um equilíbrio entre a sua vida pessoal e profissional, evitando que o trabalhador seja sobrecarregado no seu tempo de descanso e lazer.

E sugerimos respeitosamente, a inclusão no projeto de lei, de sanções laborais a serem aplicáveis ao empregador em caso de violação do direito à desconexão, visto que essa medida ampliaria o leque de consequências jurídicas que o empregador poderia enfrentar, não limitando o recurso apenas ao Código Civil e às normas constitucionais.

---

[237] *Ibidem.* O artigo 186°, inserido no Título III, relativo aos " Atos Ilícitos", determina que quem, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que apenas moral, comete ato ilícito. Já o artigo 927°, previsto no Título IX, sob a epígrafe "Da Responsabilidade Civil", dispõe que quem causar dano a outrem por ato ilícito deve repará-lo, prevendo-se ainda a obrigação de indemnizar independentemente de culpa nos casos fixados por lei ou quando a atividade exercida implicar, pela sua natureza, risco para os direitos de outrem.

[238] Projeto de lei em tramitação no Senado Federal que visa criar um enquadramento jurídico específico para o direito à desconexão laboral, definindo-o como o direito do trabalhador de usufruir plenamente do seu tempo de descanso, em salvaguarda da saúde, do lazer e da vida privada. O projeto estende-se aos casos de teletrabalho, abrangendo as comunicações realizadas por meios telemáticos entre empregador e trabalhador, proíbe o contacto durante os períodos de repouso e de férias, salvo em situações de força maior ou necessidade imperiosa, e regula ainda o regime de sobreaviso quando o trabalhador permanece sujeito a controlo remoto por instrumentos digitais. Disponível em: https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754

2.5. Angola

Em Angola, o direito à desconexão profissional ainda não está plenamente desenvolvido na legislação laboral, embora tenha sido incorporado expressamente como um direito assegurado ao trabalhador, especialmente no contexto do teletrabalho.

Apesar da ausência de uma legislação específica que aborde detalhadamente os aspetos essenciais deste direito, é feita uma interpretação baseada em princípios constitucionais, normas laborais, normas internacionais e decisões jurisprudenciais que reforçam a sua aplicação.

Entendemos que esses fundamentos sustentam a efetivação prática do direito à desconexão profissional, e ampliam a proteção da parte mais vulnerável da relação de trabalho, resguardando o trabalhador de consequências negativas da evolução tecnológica, dos desequilíbrios de poder historicamente enraizados na relação e no ambiente de trabalho e de possíveis violações à sua saúde, segurança e bem-estar físico e mental. Assegurando desta forma que estes e outros direitos legalmente protegidos sejam respeitados.

No cenário internacional, Angola é um dos países comprometidos com a proteção e reconhecimento dos direitos fundamentais e laborais dos trabalhadores[239], adotando medidas para melhorar as condições de trabalho. Um exemplo disso é a ratificação, em 27 de março de 2024, do " Protocolo sobre Emprego e Trabalho da Comunidade para o Desenvolvimento da África Austral".

O artigo 9º deste protocolo, intitulado " Melhoria das Condições de Trabalho e de Vida", estabelece nas suas alíneas a), b) e c) a observância do período de descanso, a proteção da saúde e segurança do trabalhador, bem como o reconhecimento do direito ao descanso e às férias[240]-[241].

No âmbito constitucional, o direito à desconexão encontra respaldo nos princípios relativos à dignidade da pessoa humana (art. 1.º, Título I) e no Capítulo III, que trata dos Direitos e Deveres Económicos, Sociais e Culturais. Nesta secção, o legislador consagra os direitos sociais relacionados

[239] A Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos, adotada em junho de 1981, estabelece no Capítulo I, relativo aos Direitos Humanos e dos Povos, que os Estados membros da Organização da Unidade Africana, signatários da Carta, reconhecem os direitos, deveres e liberdades nela consagrados, comprometendo-se a adotar medidas legislativas ou outras para a sua aplicação (art. 1°). Prevê-se, ainda, que todo indivíduo tem direito ao respeito da dignidade inerente à pessoa humana e ao reconhecimento da sua personalidade jurídica (art. 5°), assim como que toda pessoa possui o direito de trabalhar em condições equitativas e satisfatórias (art. 15°). Disponível em: https://achpr.au.int/pt/charter/carta-africana-dos-direitos-humanos-e-dos-povos/#:~:text=Todo%20indiv%C3%ADduo%20tem%20direito%20ao%20respeito%20da%20dignidade,ou%20tratamentos%20cru%C3%A9is%2C%20desumanos%20ou%20degradantes%20s%C3%A3o%20proibidos

[240] Nos termos do artigo 9.º, os Estados Partes devem garantir que: a) sejam cumpridos os requisitos mínimos previstos na legislação laboral e de segurança social, incluindo condições básicas de trabalho e de vida equitativas, especificação do período de descanso, gozo de férias anuais, licenças por luto e maternidade, proteção da saúde e segurança no trabalho, definição de regras aceitáveis e pagamento de horas extraordinárias; b) cada trabalhador da região deve usufruir de descanso semanal e de licença anual remunerada, cuja duração deve ser progressivamente harmonizada, em conformidade com a legislação e práticas nacionais; c) as condições de trabalho de cada trabalhador da região devem ser definidas pelas leis nacionais, acordos coletivos ou contratos de trabalho.

[241] Destacam-se ainda outras disposições relevantes do Protocolo, nomeadamente: o reconhecimento da necessidade de proteção dos direitos fundamentais laborais; a promoção de condições de trabalho decente e harmonioso; a implementação de normas sobre saúde e segurança no trabalho; a preparação interna dos Estados-Membros face aos desafios constantes do mundo laboral; e a criação de mecanismos nacionais de fiscalização e monitorização para assegurar a efetiva aplicação das disposições (vide arts. 2.º, n.º 1, al. b) e c), e 5.º, n.ºs 1 e 2; art. 3.º, al. c); art. 4.º, n.º 1, al. a) e b; art. 25.º, n.ºs 2, 3 e 4). Disponível em: https://www.sadc.int/sites/default/files/2021-08/Protocol_on_Employment_and_Labour_-_Portuguese_-_2014.pdf

com o descanso, as férias, a proteção e a segurança do trabalhador, conforme disposto no n.º 2 do artigo 76.º (Direito ao Trabalho): " Todo o trabalhador tem direito ao *(...)* descanso, férias, proteção, higiene e segurança no trabalho, nos termos da lei[242] ".

Ademais, interpretamos que as decisões judiciais atuam como suporte indireto ao caráter constitucional do direito à desconexão, ainda que não o mencionem explicitamente ou o desenvolvam de forma detalhada. Essas decisões, ao defenderem garantias como o descanso diário, semanal e anual, a proteção da saúde e bem-estar do trabalhador, o respeito pelos limites da jornada de trabalho, o direito a férias, a proibição de horas extras indevidas, a necessidade de pausas e intervalos, bem como a sua liberdade nas suas mais diversas vertentes, revela, na nossa opinião, a preocupação em assegurar os direitos sociais e preservar a dignidade humana, como previsto na Constituição da República de Angola.

Vejamos alguns exemplos:

O acórdão do Tribunal da Relação de Benguela, de 16 de Março de 2023, no processo n° 19/2022, relatado por OSVALDO LUACUTI ESTÊVÃO, afirma que: A necessidade de respeito pela dignidade humana do trabalhador no Estado democrático de direito, conforme o art. 1° da Constituição da República de Angola, e o reconhecimento irrenunciável do direito do trabalhador a melhores condições de trabalho, conforme o art. 4°, n° 4 da Lei Geral do Trabalho, são fatores que justificam que o exercício das funções laborais não devem ser vistas como um trabalho escravo ou sem limites. Portanto, qualquer tratamento degradante que viole a integridade física ou moral do trabalhador é proibido[243].

Outro exemplo é o acórdão do Tribunal da Relação de Benguela, de 27 de Abril de 2023, referente ao processo n° 13/2022, também relatado por OSVALDO LUACUTI ESTEVÃO, que "reforça o direito social ao trabalho, conforme estabelecido no art. 76° da Constituição da República de Angola[244]".

Por fim, o acórdão da Câmara do Trabalho do Tribunal Supremo, de 14 de Junho de 2018, no processo n° 663/18, afirma que o empregador, na sua gestão, deve respeitar os direitos dos trabalhadores de se ausentarem do trabalho quando existirem motivos legalmente justificáveis, como é o caso deste acórdão em que há uma autorização de licença de maternidade para cuidar de um filho menor doente. A autorização dessa licença pela entidade empregadora consagra a materialização da

---

[242] Outrossim, o legislador angolano reconhece a proteção da integridade física e moral do cidadão (art. 31.º, n.º 1, Capítulo II), a saúde do trabalhador (art. 77.º), bem como a proteção especial da família enquanto núcleo social fundamental para o desenvolvimento humano, nos termos do n.º 1 do artigo 35.º da Constituição da República de Angola. Neste último dispositivo, entende-se estar implícita a relevância da conciliação entre a vida profissional e familiar, de modo a salvaguardar os laços familiares. Disponível em: https://governo.gov.ao/documentos/constitui%C3%A7%C3%A3o

[243] Disponível em: https://www.tribunaldarelacaodebenguela.ao/public/uploads/acordaos/proc_19_2022_accao_conflito_trabalho.pdf

[244] Disponível em: https://www.tribunaldarelacaodebenguela.ao/public/uploads/acordaos/proc_13_2022_recurso_materia_disciplinar.pdf

proteção legal que é conferida ao trabalhador, de garantir a efetivação prática da conciliação entre a sua vida profissional e familiar. O acórdão ressalta a importância de o trabalhador usufruir da harmonia entre os seus interesses pessoais e familiares com as suas responsabilidades laborais, devendo o empregador respeitar sempre os direitos fundamentais previstos na Constituição e na legislação laboral[245].

Em termos de interpretação extensiva, compreendemos que a afirmação contida nesses acórdãos sobre a necessidade de proteger a saúde e o bem-estar do trabalhador, bem como os seus direitos fundamentais ao descanso, às férias e a condições de trabalho dignas, e ainda a faculdade de conciliar a vida profissional com a vida privada e familiar, conforme o artigo 76.º da Constituição e o n.º 4 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho, pode servir de base para sustentar que os trabalhadores não devem ser obrigados a permanecer conectados a questões laborais fora do horário de trabalho, evitando-se, assim, a violação da sua liberdade e prevenindo-se, a médio e longo prazo, possíveis problemas de saúde como *burnout*, stresse e outras perturbações que possam comprometer o equilíbrio entre a vida profissional e familiar[246].

Dessa forma, o direito à desconexão profissional refere-se à possibilidade concedida ao trabalhador de se afastar do ambiente virtual de trabalho. Trata-se da prerrogativa de não realizar atividades laborais fora do horário, desligando-se o trabalhador dos dispositivos de comunicação eletrónica que utiliza para materializar as suas funções. Alternativamente, caso esses dispositivos permaneçam ligados, o trabalhador não tem a obrigação de responder a mensagens ou notificações relacionadas com as suas tarefas, podendo, assim, desfrutar livremente do seu tempo pessoal[247].

A regulamentação desse direito no contexto laboral e a relevância de estar conectado ou desconectado ganharam destaque com os impactos da pandemia de Covid-19, que transformou o modelo tradicional de trabalho e intensificou o uso de tecnologias de comunicação, principalmente com a adoção do teletrabalho domiciliar[248].

Em resposta a essas mudanças, o legislador nacional, preocupado com a influência digital nas práticas locais e com as demandas dos trabalhadores por condições de trabalho mais justas e equilibradas, aprovou, em 17 de fevereiro de 2022, o Decreto Presidencial n.º 52/22. Esse diploma regula o trabalho em regime de teletrabalho, estabelecendo com algum detalhe as regras aplicáveis,

---

[245] Disponível em: https://tribunalsupremo.ao/tsct-acordao-proc-no-663-18-de-14-de-junho-de-2018/

[246] Veja-se também o artigo 83.º, alíneas a), d) e g), da Lei Geral do Trabalho.

[247] SANTOS, José Luquinda- *O Direito à Desconexão Profissional à Luz do regime de Teletrabalho em Angola*, JuLaw, Luanda, 2022. Disponível em : https://julaw.ao/o-direito-a-desconexao-teletrabalho-em-angola-jose-luquinda/

[248] FERNANDES, Jayr, GOUVEIA, Nuno, REAL, Elieser Corte- *O Direito à Desconexão em Angola,* Boletim Laboral, Miranda Alliance, Angola, 2022. Disponível em: file:///C:/Users/Utilizador/Downloads/bl_novembro_angolapt2022.pdf

além dos direitos e deveres de trabalhadores e empregadores, e os elementos essenciais deste tipo de contrato[249].

No que se refere ao tema desta dissertação, o legislador optou por regular expressamente essa matéria, diferenciando o dever do trabalhador e o direito que lhe é garantido. Conforme o artigo 11.º do Decreto Presidencial n.º 52/22, o trabalhador em regime de teletrabalho deve cumprir o horário normal de trabalho, permanecendo disponível para contacto com clientes, colegas e superiores hierárquicos durante o período laboral, e deve responder, por todos os meios de comunicação de trabalho disponíveis, às questões relacionadas com as suas funções[250].

Por outro lado, no artigo 13º, intitulado " Privacidade do Trabalhador em Regime de Teletrabalho", o legislador garante expressamente o direito à desconexão profissional. Segundo o n.º 1 deste artigo, o empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador, bem como os seus tempos de descanso pessoal e familiar, assegurando o direito à desconexão[251].

Ora, compreendemos que o legislador impõe ao empregador um dever e confere ao trabalhador um direito. Esse direito permite ao trabalhador desconectar-se após o horário de trabalho e usufruir, assim, do seu tempo livre, da sua autodisponibilidade e de momentos familiares sem a preocupação de estar tecnologicamente ligado ao seu trabalho. Já o empregador tem o dever de respeitar esses momentos, abstendo-se de interromper os períodos de descanso, de disponibilidade ou de convivência familiar do trabalhador e evitando qualquer comunicação de caráter profissional nesse tempo[252-253].

O objetivo de conceder esse direito ao trabalhador, especialmente no contexto do teletrabalho realizado em casa, é o de evitar a violação arbitrária dos horários laborais, e a de prevenir a ocorrência de riscos à saúde do trabalhador[254].

A legislação também equipara os direitos e deveres dos teletrabalhadores aos dos trabalhadores presenciais, garantindo a mesma proteção em relação a doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, conforme estipula o art. 12º.

Para além disso, na Lei Geral do Trabalho (Lei n.º 12/23, de 27 de dezembro[255]), o legislador reafirma, no n.º 1 do artigo 64.º, o dever de o empregador respeitar os tempos de descanso do

---

[249] FERNANDES, Jayr, GOUVEIA, Nuno, REAL, Elieser Corte- *O Direito à Desconexão (...),op. cit.*

[250] *Ibidem.*

[251] No espaço da CPLP, Angola é, até ao momento, o único país que consagrou expressamente o direito à desconexão profissional no seu ordenamento jurídico laboral.

[252] VALENTI, Renata, LUQUINDA, José- *Regime Jurídico do Teletrabalho*, PLMJ Colab: RVA Angola Advogados, Angola, 2022. Disponível em: https://www.rvaangola.com/xms/files/03_Newsletters_Notas_Informativas/Angola_Regime_Juridico_do_Teletrabalho.pdf

[253] Este dever pode igualmente implicar, por parte do empregador, a definição de políticas internas claras de desconexão e a determinação da proibição ou o aconselhamento quanto ao não uso de dispositivos digitais após o trabalho pelos trabalhadores.

[254] SANTOS, José Luquinda- *O Direito à Desconexão Profissional (...), op. cit.* O autor esclarece que este direito é conferido aos trabalhadores em regime de teletrabalho, bem como àqueles que, mesmo não enquadrados nesse regime, desempenhem atividade laboral à distância, sob subordinação jurídica.

trabalhador e o direito à desconexão profissional, excetuando tais direitos nos casos de força maior ou de situações legalmente urgentes, de acordo com a alínea c) do n.º 2 do artigo 5º.

Diante deste cenário, as normas laborais preconizam o equilíbrio entre vida profissional e pessoal do trabalhador, respeitando a integridade física e moral do mesmo, assim como as condições de trabalho, a estabilidade, os períodos de descanso e férias, e asseguram que o empregador respeite a desconexão e os direitos ao repouso do trabalhador[256].

Consideramos, mediante interpretação extensiva, que, apesar de o direito à desconexão estar previsto explicitamente para trabalhadores em regime de teletrabalho, este direito também se aplica a trabalhadores em regime híbrido ou presencial, em conformidade com o princípio da igualdade de tratamento estabelecido no artigo 23.º da Constituição da República de Angola e no artigo 63.º da Lei Geral do Trabalho. Uma vez que este último preceito garante que "o teletrabalhador tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nos termos dos artigos 83.º e 84.º ". Conclui-se que o direito à desconexão profissional é, então, extensível aos demais trabalhadores.

E em caso de violação desse direito, a que mecanismos pode o trabalhador recorrer?

Ora, embora a legislação angolana ainda não preveja sanções diretas ao empregador em caso de incumprimento, a ausência de uma tipificação autónoma não equivale a impunidade, recaindo sobre os intérpretes da norma e os aplicadores do direito o recurso a disposições gerais que permitam responsabilizar o empregador.

Assim, caso o trabalhador trabalhe além do seu horário de trabalho, uma solução seria aplicar o regime do trabalho extraordinário, previsto nos artigos 183.º e seguintes da Lei Geral do Trabalho, mediante remuneração, benefícios legais adequados e requisitos legalmente preenchidos[257]-[258]. Nas situações em que haja retaliação por parte do empregador em relação ao trabalhador que reclame legitimamente da violação do seu direito à desconexão profissional (cfr. art. 4.º, n.º 4, art. 83.º, alínea h), e art. 96.º, n.º 1, da LGT), esta situação configura abuso de poder, com direito a indemnização agravada nos termos dos artigos 97.º, n.º 1, alínea a), e 98.º, n.º 1, alínea a), da LGT.

---

[255] A atual Lei Geral do Trabalho, que revoga a anterior Lei n.º 7/15, de 15 de junho, e a sua Retificação n.º 15/15, de 2 de outubro, bem como todas as disposições incompatíveis, introduz um direito inovador: o da desconexão profissional, inexistente na legislação anterior. Na lei revogada, apenas se reconhecia ao trabalhador o direito a recuperar-se física e mentalmente dos desgastes resultantes da prestação laboral, assegurando-lhe a fruição do seu tempo pessoal e a integração no âmbito familiar, social e cultural, conforme previsto no artigo 130.º, relativo à "Finalidade e Garantias do Direito a Férias".

[256] A Lei Geral do Trabalho: dispõe sobre os direitos fundamentais do trabalhador, incluindo proteção da integridade física e moral, condições de trabalho dignas, saúde e segurança, conciliação entre vida profissional e pessoal, horários e organização do trabalho, estabilidade no emprego, períodos de descanso e férias, deveres da entidade empregadora e do trabalhador, bem como mecanismos de fiscalização, responsabilidade civil e criminal em caso de acidentes ou doenças profissionais (*vide* arts. 4.º, 22.º, 26.º, 77.º, 78.º, 81.º, 83.º, 84.º, 97.º, 135.º, 138.º, 143.º, 145.º, 149.º, 150.º, 175.º, 176.º, 189.º, 190.º, 201.º e 202.º).

[257] Nos termos do artigo 183.º, considera-se trabalho extraordinário aquele prestado fora do horário normal de trabalho. De acordo com o artigo 184.º, o trabalhador deve ser informado da necessidade de realizar trabalho extraordinário com a maior antecedência possível, nunca após o início do período de repouso ou do intervalo de descanso e refeição anterior, exceto nas situações previstas nas alíneas a), d) e g) do n.º 2. A prestação de trabalho extraordinário torna-se obrigatória quando se verificarem os requisitos legais definidos no mesmo artigo.

[258] Tem ainda o trabalhador direito a descanso compensatório por trabalho extraordinário, nos termos do n.º 1 do artigo 186.º da Lei Geral do Trabalho, que remete para o artigo 190.º do mesmo diploma.

E naquelas situações em que a violação deste direito cause doenças ocupacionais ao trabalhador, como *burnout,* stresse ou depressão, o empregador pode incorrer em responsabilidade civil por danos morais, tendo o trabalhador direito a indemnização nestes termos, conforme o artigo 496.º do Código Civil.

Para fazer valer estes direitos, o trabalhador pode ainda recorrer a meios extrajudiciais, conforme o artigo 317.º *(in fine)* da Lei 12/23, e, posteriormente, acionar a via judicial nos termos do mesmo artigo. A violação desse direito ao descanso ou à desconexão profissional pode configurar uma contraordenação laboral punível com coima, conforme o artigo 318.º da Lei Geral do Trabalho.

Em jeito de conclusão, consideramos bastante positiva a iniciativa do legislador angolano ao garantir ao trabalhador o direito de se desconectar profissionalmente e ao impor ao empregador o dever de não interferir nos momentos de repouso e convivência familiar do trabalhador, especialmente em face das frequentes violações do tempo de trabalho na era digital.

No entanto, há aspetos do direito à desconexão nacional que carecem de ser mais bem desenvolvidos no plano legislativo:

É fundamental apresentar uma definição clara e precisa do que constitui o direito à desconexão profissional, além da previsão de mecanismos obrigatórios de negociação que envolvam tanto o empregador e os representantes dos trabalhadores, como a própria Inspeção Geral do Trabalho. O objetivo destas negociações seria o de acordar políticas internas sobre a organização do trabalho nas empresas e o regulamento ou controlo de ferramentas digitais que perpetuam a conexão constante do trabalhador, mesmo após o término da sua jornada de trabalho. Nesse processo, o legislador, os empregadores, a Inspeção Geral do Trabalho e os sindicatos poderiam inspirar-se em modelos que incluam medidas de *soft* ou *hard law,* como, por exemplo, o bloqueio dos serviços de mensagens profissionais (e-mails, mensagens instantâneas, etc.) após o horário de trabalho ou durante as férias, o desligamento automático de dispositivos de trabalho a partir de uma hora determinada, sendo reativados apenas no início da jornada laboral do dia seguinte, políticas de conscientização sobre a importância da desconexão digital laboral, entre outras.

Dessa forma, o trabalhador poderia usufruir efetivamente do seu tempo pessoal, do seu descanso diário ou semanal, sem preocupações com atividades profissionais, excetuando-se os casos de força maior e outros legalmente previstos que obrigam à conexão laboral do trabalhador. Por outro lado, a legislação angolana ainda não prevê sanções explícitas para o incumprimento do direito à desconexão. Este facto obriga a que os intérpretes da norma recorram a outras disposições laborais que, apesar de oferecerem soluções através de interpretação extensiva, não especificam punições

claras para os infratores deste direito. Essa lacuna reduz significativamente as opções de proteção disponíveis ao trabalhador em caso de violação desse direito.

Ou seja, não basta a simples menção ao direito à desconexão: é essencial que existam mecanismos concretos para a sua implementação, além de repercussões para quem o viole.

Dado o contexto cultural em que o empregador muitas vezes é visto como uma figura de autoridade incontestável, e o trabalhador teme perder o emprego caso não demonstre dedicação excessiva, é crucial reforçar o dever do empregador de respeitar os momentos de descanso, havendo necessidade de se estender esse mesmo dever de respeito e não intromissão pós-horário laboral também aos colegas de trabalho do trabalhador, que muitas vezes atuam como agentes de perpetuação da conexão digital laboral.

Assim, o trabalhador não sentirá a necessidade de justificar repetidamente a sua desconexão, nem carregará o peso da culpa por se desligar do seu trabalho. Ademais, é importante promover uma reeducação contínua e pedagógica, incentivando uma nova mentalidade sobre a importância do equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Essa reeducação poderá ser alcançada através de programas internos e externos, com o apoio de instituições públicas ligadas às questões sociais e laborais, sensibilizando os empresários, os empregadores, os colegas de trabalho e até os clientes sobre a necessidade de respeitar esses direitos.

A Inspeção Geral do Trabalho também deveria adotar planos de monitorização e acompanhamento mais próximos, garantindo que o direito à desconexão seja efetivamente cumprido na prática, tanto no setor público como no privado.

Por último, seria essencial definir as modalidades de exercício do direito à desconexão para os trabalhadores em regimes remoto, híbrido ou presencial. Isso poderia ser formalizado por meio de acordo coletivo ou de um acordo escrito entre o empregador e o trabalhador, detalhando as condições de trabalho dentro e fora das instalações da empresa, os meios de controlo e as ferramentas adequadas para garantir a desconexão. Acreditamos que, gradualmente, essas medidas contribuirão para uma significativa redução das irregularidades relacionadas com o tempo de descanso, férias e o direito à desconexão nas relações laborais.

Para finalizar este ponto, reconhecemos e incentivamos o contínuo trabalho que juristas e doutrinadores da área do direito do trabalho têm feito para enriquecer significativamente o debate jurídico nacional, abordando temas que refletem a realidade angolana e oferecendo sugestões e críticas sobre o contexto social laboral.

Capítulo III – O dever de abstenção de contacto no ordenamento jurídico português

1. Antecedentes normativos e vias possíveis de regulamentação

Em Portugal, à semelhança do que sucede noutros ordenamentos jurídicos, o direito à desconexão foi consagrado por via legal, configurando-se, contudo, como um dever de abstenção de contacto a cargo do empregador.

A doutrina salienta que a ausência de interrupção da conexão digital entre o trabalhador e a empresa, sem que lhe seja proporcionado a oportunidade de usufruir adequadamente do seu tempo pessoal, gera o que a OIT denomina de "pobreza de tempo". Hoje, muitos trabalhadores vivem num contexto em que as suas jornadas se prolongam constantemente, tornando-se cativos da vida laboral e impedidos de desfrutar de um descanso efetivo[259].

Foi neste cenário que surgiram diversas iniciativas parlamentares, destinadas a regulamentar à desconexão, cujos principais traços jurídicos se apresentam de seguida.

Em 9 de junho de 2017, o Projeto de Lei n.º 552/XII/2.ª, apresentado pelo Bloco de Esquerda[260], tinha por objetivo consagrar expressamente o dever de desconexão profissional durante os períodos de descanso do trabalhador. Entre as suas principais medidas destacavam-se: a previsão de mecanismos, a estabelecer por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, para assegurar a efetiva desconexão; a qualificação do contacto profissional no período de descanso como potencial assédio laboral, desde que preenchidos os requisitos do art. 29.º do CT; o reforço da fiscalização dos horários de trabalho, reintroduzindo a obrigação de o empregador enviar o mapa de horário de trabalho à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT)[261].

Quanto ao art. 199º, este projeto propunha a seguinte redação:

1. (...)

2. "O período de descanso deve corresponder a um tempo de desconexão profissional.

3. As formas de garantir o tempo de desconexão profissional, designadamente através da não utilização das tecnologias de informação e comunicação durante o período de descanso do trabalhador, podem ser estabelecidas mediante instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

---

[259] MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho- *Direito do Trabalho na Era Digital (2023), op. cit.,* p. 150.

[260] Disponível em: https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=eVyaZj%252fyWBO%252bpMM%252b%252flk0Y7qvbt8XF4XnXt5p%252fMFh2ASgIP27Id2M3ue5w2yHn4apSmFo1KX2x%252byGPMRWCh%252bakOI9Q4VfThpjfLTnOIFpcJMzXq8L2UtbB6%252fZDSOMT5tB2X6HCA8rp3Z2eQVtjUDLwVRUTquAYWjkEnpVNRqoZ1X7EWBbZpz6Ao21%252fGH91itd3iMpiOOBfLijMO8sydRC2F4Fu1ClubTFzfypECggoG4wx3%252bLkmOm39TUpdoRFutHd1n3jbu9x8vlnLHZ54YDQYIyNBdPTblK1mBlPdJJkaMNpUc2wxRgvPHGBDqYluMBMO%252fDDKB6dpu2QY4o4OoNU%252buiPLb0PF7LagwaAlKOKmqP6rinbpJT6i9AtK5ifjRt&fich=6a8e89ae-eaa2-4c73-9362-52f0eb3d6dd9.doc&Inline=true

[261] MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho- *Direito do Trabalho na Era Digital (2023), op. cit.,* p. 149.

4. A violação do disposto no n.º 2 pode constituir assédio, nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 29.º deste código."

Em 13 de outubro de 2017, o Projeto de Lei n° 644/XIII, apresentado pelo PS [262], inspirado na legislação francesa, pretendia " garantir que o uso de ferramentas digitais no âmbito da relação de trabalho não prejudique o direito ao descanso do trabalhador", embora admitisse casos excecionais baseados em necessidades urgentes do funcionamento da empresa. O projeto previa a possibilidade de, por meio de instrumento de regulamentação coletiva, regular a utilização dessas ferramentas durante períodos de descanso, férias e feriados.

O quadro normativo para empresas com 50 ou mais trabalhadores estabelece que na ausência de regulamentação coletiva específica, o empregador deve procurar celebrar um acordo com as comissões representativas. Se tal acordo não for alcançado, deve criar um regulamento interno que defina o uso de ferramentas digitais no contexto laboral[263].

Apesar de estruturada, esta abordagem tende a fragilizar o direito ao descanso e à desconexão, ao normalizar a disponibilidade digital constante do trabalhador. Além disso, permitir que o empregador defina regras internas sobre o uso de ferramentas digitais abre espaço para potenciais abusos e interferências na esfera pessoal do trabalhador. Outrossim, o uso destas ferramentas durante períodos de descanso, férias e feriados deveria ser limitado a situações excecionais, devidamente justificadas.

E na visão de TERESA COELHO MOREIRA[264] não é positivo o projeto não prever qualquer tipo de sanção para o incumprimento dessas normas, que deveriam ser consideradas como infrações graves, ou até mesmo, muito graves[265].

Em 13 de outubro de 2017, o Projeto de Lei n.º 640/XIII/3ª, apresentado pelo PAN[266], propôs uma alteração ao artigo 199 º do CT, com o objetivo de definir de forma mais clara o que são os períodos de descanso. Por outro lado, incluiu o artigo 214 º-A, que estabelece expressamente o direito à desconexão profissional, oferecendo uma definição deste direito e prevendo sanções para o caso de violação por parte da entidade empregadora[267].

Nestes termos o art. 199°, teria a seguinte redação:

---

[262] Disponível em: https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=41767
[263] MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho- *Direito do Trabalho na Era Digital (2023), op. cit.,* p. 150.
[264] *Ibidem,* p. 150.
[265] AZENHA, Carolina, *op. cit.,* p. 101.
[266] Disponível em: https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=41758
[267] AZENHA, Carolina, *op. cit.,* pp. 102-104.

2. “O período de descanso destina-se a permitir ao trabalhador a sua recuperação física e psíquica, a satisfação das necessidades e interesses pessoais e familiares bem como ao desenvolvimento de atividades de cariz social, cultural ou lúdico.”

3. “ É garantido ao trabalhador o direito a fruir dos períodos de descanso de que dispõe sem que seja perturbado nesse gozo, designadamente e sem dependência do meio que lhe subjaz, a tomar conhecimento e/ou responder a estímulos de natureza profissional que sejam promovidos ou proporcionados pela entidade empregadora.”

4. “Constituiu contraordenação grave a violação no disposto no n.º 3. ”

Quanto ao art. 214°-A (Períodos de Descanso e Desconexão Profissional):

1. “ Sem prejuízo da existência de razões de força maior, as quais podem ser estabelecidas mediante instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, é atribuído ao trabalhador, durante os períodos de descanso, o direito à desconexão profissional.

2. Entende-se por direito de desconexão profissional o direito do trabalhador obstar, não atender ou fazer cessar, o fluxo comunicacional de caráter profissional que com este seja estabelecido pela entidade empregadora, pelos seus trabalhadores ou por terceiros, durante os períodos de descanso, designadamente através de meios informáticos ou eletrónicos.

3. Não carece de comunicação prévia o exercício do direito de desconexão profissional por parte do trabalhador.

4. O exercício do direito de desconexão profissional não obsta ao cumprimento pelo trabalhador dos deveres que, pela sua natureza, não dependem da efetiva prestação de trabalho.

5. “É expressamente vedado à entidade empregadora obstar, dificultar ou sancionar, de modo direto ou indireto, o exercício pelo trabalhador do direito à desconexão profissional.”

6. “ Constitui contraordenação grave a violação, pelo empregador, do direito à desconexão profissional.”

Da mesma forma, o Projeto de Lei n° 643/XIII/3ª, de 13 de outubro de 2017, apresentado pelo Partido Ecologista Os Verdes (PEV)[268], defendeu a proteção ao direito ao descanso do trabalhador, qualificando a violação desse direito, por meio da adição do n° 2 ao art. 199°, como uma contraordenação muito grave. Essa violação poderia ocorrer inclusive pelo uso da tecnologia por parte do empregador[269].

[268] Disponível em: https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=41766

[269] AZENHA, Carolina, *op. cit.,* p. 104. Para o PEV, os ritmos acelerados da sociedade atual dissolvem as fronteiras entre trabalho, família, descanso e lazer, tornando fundamental a proteção efetiva dos direitos dos trabalhadores numa sociedade digital.

No mês de maio de 2017 o Projeto de Resolução n.º 904/XIII/2, apresentado pelo Grupo Parlamentar do CDS-PP, recomendava ao Governo o reconhecimento e a efetivação do direito à desconexão dos trabalhadores[270]. A 10 de outubro de 2017, o mesmo grupo submeteu o Projeto de Resolução n.º 1086/XIII, insistindo que o Governo promovesse, em sede de concertação social, a inclusão do direito ao desligamento no CT e em instrumentos de regulação coletiva. Ambos os projetos sublinhavam o dever do empregador de não contactar o trabalhador fora do horário laboral, salvo em situações de força maior ou urgência devidamente justificada[271]-[272].

Já a 13 de outubro de 2017, o PCP apresentou o Projeto de Resolução nº 1085/XIII/3, propondo a retomada da obrigatoriedade de entrega anual de mapas de horários de trabalho à ACT, como forma de reforçar a fiscalização dos direitos relacionados com a organização do tempo de trabalho[273]. O projeto salientava ainda a necessidade de reforçar a contratação coletiva através de normas que protegessem os trabalhadores em situações especiais, nomeadamente nos casos de prevenção, garantindo que a disponibilidade do trabalhador respeitasse os limites da duração normal de trabalho, bem como a conciliação entre vida profissional e pessoal, com destaque para os períodos de descanso, férias e a realização pessoal e social do trabalhador[274].

Com o passar do tempo, o tema seguiu em debate, e novos projetos foram apresentados.

Analisemos alguns:

O Projeto de Lei nº 535/XIV/1 ª, apresentado pelo PAN, propôs alterações[275] ao artigo 199º do Código do Trabalho, em especial no nº 3, onde passou a constar que "é garantido ao trabalhador o direito a fruir dos períodos de descanso de que dispõe sem que seja perturbado nesse gozo, designadamente e sem dependência do meio que lhe subjaz, a tomar conhecimento **ou** responder a estímulos de natureza profissional que sejam promovidos ou proporcionados pela entidade empregadora." A proposta eliminou assim, a expressão "e/ou", mantendo apenas o termo "ou" [276].

Foi ainda aditado o artigo 214 º-A, sob a epígrafe "Direito de Desconexão Profissional", mas com uma redação distinta da versão anterior[277] nos seguintes termos:

---

[270] Disponível em: https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063484d364c793968636d356c6443397a6158526c6379395953556c4a5447566e4c305276593356745a57353062334e4a626d6c6a6157463061585a684c32557a4d7a5a68595449774c546c6a4f4451744e445134595331684f54597a4c57526d5a54646d5a6d55314e6a59334e43356b62324d3d&fich=e336aa20-9c84-448a-a963-dfe7ffe56674.doc&Inline=true

[271] Disponível em: https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=41764

[272] AZENHA, Carolina, *op. cit.,* p.105.

[273] Disponível em: https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=41762

[274] AZENHA, Carolina, *op. cit.,* pp.105-106. O projeto de resolução foi aprovado, dando origem à Resolução da Assembleia da República n.º 260/2017 de 30 de novembro, que recomenda ao Governo a adoção de medidas para assegurar o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação entre a atividade laboral e a vida familiar.

[275] Disponível em: https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=45311

[276] ROLO, Joana Sofia Pais, *op. cit.,* 29.

[277] *Ibidem*, pp.29-30.

1. O trabalhador tem direito a desconectar-se nos seus períodos de descanso, independentemente de qualquer comunicação prévia e sem prejuízo da existência de razões de força maior.

2. O direito à desconexão traduz-se na faculdade do trabalhador, durante os períodos de descanso, férias e feriados, de não exercer qualquer atividade de natureza profissional, podendo igualmente opor-se, não atender, não responder ou fazer cessar o fluxo comunicacional, designadamente por via das tecnologias de informação e comunicação estabelecido pela entidade empregadora, superiores hierárquicos, colegas de trabalho ou terceiros relacionados com a empresa. Os parágrafos 3 e 6 mantêm os conteúdos da proposta anterior.

Foi acrescentado o parágrafo 4, onde fica vedada qualquer prática do empregador que direta ou indiretamente impeça, dificulte ou sancione o exercício do direito à desconexão profissional, ou que discrimine o trabalhador pelo seu exercício. E em situações de força maior, o trabalhador tem direito a descanso compensatório remunerado, nos termos dos artigos 229.º e 268.º do CT (vide. 214°-A, n° 5).

Este projeto de lei introduziu mudanças significativas ao consagrar de forma expressa o direito à desconexão profissional, ao limitar eventuais interferências do empregador e de outros sujeitos ligados ao ambiente laboral na esfera pessoal e familiar do trabalhador.

A 19 de março de 2021, o Projeto de Lei n.º 745/XIV/2, apresentado pelo Bloco de Esquerda[278] propôs a alteração do artigo 166° através da introdução do n.º 10, que estabelecia que o dever de desconexão por parte do empregador deveria incluir, em especial, medidas práticas destinadas a desligar as ferramentas digitais utilizadas para fins laborais durante os períodos de descanso do trabalhador, bem como a definição dos tempos de pausa. O artigo 199.º manteria a redação da proposta anterior, incorporando o conceito de direito à desconexão e prevendo sanções para o seu incumprimento[279].

Já a 9 de abril de 2021, o Projeto de Lei n.º 790/XIV/2 foi apresentado[280], propondo alterações adicionais ao artigo 199.º do Código do Trabalho:

1. (...).

2. " O período de descanso destina-se a permitir ao trabalhador a sua recuperação física e psíquica, a satisfação das necessidades e interesses pessoais e familiares bem como ao desenvolvimento de atividades de cariz social, cultural ou lúdico."

[278] Disponível em: https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=110535
[279] AZENHA, Carolina, *op. cit.,* p. 109.
[280] *Ibidem,* p. 110. O Projeto de Lei n° 790/XIV/2 foi apresentado pela deputada não inscrita, Cristina Rodrigues.

3. “O trabalhador tem direito à desconexão profissional, não podendo o empregador, através da utilização de ferramentas digitais, estabelecer comunicações com o trabalhador fora do período normal de trabalho.”

4. “ As formas de garantir o direito do trabalhador à desconexão profissional podem ser estabelecidas mediante Instrumento de Regulamentação Coletiva de trabalho.”

5. “ A violação do disposto no n° 3 pode constituir assédio, nos termos e para os efeitos do disposto no art. 29° deste Código.”

Este projeto de lei à semelhança da proposta apresentada pelo Bloco de Esquerda, considera a violação do direito à desconexão como uma forma de assédio (art. 29° do CT) mediante o preenchimento de determinados requisitos. E proíbe o empregador de adotar condutas que violem o período de descanso do trabalhador[281].

Importa ainda referir que mesmo antes da consagração legal do dever de abstenção de contacto, o direito à desconexão profissional era contemplado em algumas convenções coletivas[282].

Assim, por exemplo, o Acordo de empresa entre o Banco de Portugal e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários (SNQTB)[283] a propósito dos Direitos, Deveres e Garantias, estabelece, na cláusula 14ª , alínea h), que o empregador (Banco) está proibido de “exigir que o trabalhador se mantenha conectado durante os seus períodos de descanso”[284].

Outro exemplo é o Contrato Coletivo entre a APROSE (Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros) e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) [285], que, na cláusula 44ª, intitulada “Utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral”, estabelece, no nº 1, que “a utilização da ferramenta digital, cedida pela empresa, não pode impedir o direito ao descanso consignado neste CCT e na lei, nomeadamente nos períodos de descanso entre jornadas, descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados.” No nº 2, menciona que “ somente por exigência imperiosa, referente ao funcionamento da empresa, resultante de ocorrências externas imprevistas ou anomalias inesperadas no normal funcionamento daquela, é permitida a interrupção dos períodos indicados no número anterior.”

De igual modo, o Acordo de empresa entre a Generali Seguros, SA e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA)[286] consagra no nº 3 da Cláusula 13ª, referente aos “ Regimes de teletrabalho”, que as empresas devem considerar, al. a) a conciliação com o direito ao

---

[281] Disponível em: https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=110658

[282] MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho- *Direito do Trabalho na Era Digital (2023), op. cit.,* pp. 151-153.

[283] *Vide.* Boletim do Trabalho e Emprego, n.° 48, de 29/12/2018.

[284] Disponível em: https://www.snqtb.pt/media/2ksaulbn/bte-bdp-29_2018.pdf

[285] *Vide.* Boletim do Trabalho e Emprego, n.° 40, de 29/10/2018. Disponível em: https://bte.gep.msess.gov.pt/completos/2018/bte40_2018.pdf

[286] Cf. Boletim do Trabalho e Emprego, n° 8, de 28/2/2022. Disponível em: https://bte.gep.msess.gov.pt/completos/2022/bte8_2022.pdf

descanso do trabalhador, conforme as regras previstas neste AE e na legislação sobre a organização do tempo de trabalho. Além disso, a Cláusula 21ª, sobre a "Utilização de ferramentas digitais no âmbito da relação laboral", no nº 2, determina que a empresa deverá, por meio de uma política interna, promover ações de formação e sensibilização para o uso responsável das tecnologias, prevenindo o risco de fadiga.

2. A solução adotada pelo legislador português e a colocação de alguns problemas

Atendendo às diversas iniciativas parlamentares, o Legislador português aditou o art. 199º-A no CT, por meio da Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro, consagrando expressamente o dever do empregador de abster-se de contactar o trabalhador, como regra geral, durante seu período de descanso.

O artigo mencionado contém a seguinte redação:

Artigo 199.º-A (Dever de abstenção de contacto)

1. " O empregador tem o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior."
2. " Constitui ação discriminatória, para os efeitos do artigo 25º, qualquer tratamento menos favorável dado ao trabalhador, designadamente em matéria de condições de trabalho e de progressão na carreira, pelo facto de exercer o direito ao período de descanso, nos termos do número anterior."
3. " Constitui contraordenação grave a violação do disposto no nº 1."

Ora, a propósito da presente norma, são vários os aspetos que a doutrina vem assinalando[287].

Assim, a norma consignada concebe a desconexão não propriamente como um direito do trabalhador, mas antes como um dever de o empregador não interferir no período de descanso do trabalhador.

Desde logo, coloca-se a seguinte questão: apesar de o ordenamento jurídico português já prever mecanismos de tutela da desconexão profissional e de o legislador ter consagrado o dever de abstenção de contacto por parte do empregador, será ainda necessário reconhecer e formalizar a desconexão como um direito autónomo do trabalhador?

Em relação a esta questão, a doutrina apresenta posicionamentos que se analisam de seguida:

[287] AMADO, João Leal- *Escritos Laborais*, *op.cit.*,pp.205-207.

MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, por exemplo, defende que não é necessário consagrar a desconexão como um direito do trabalhador, mas sim como um dever do empregador de se abster de contactar o trabalhador. Para a autora, esse direito já está implicitamente garantido pelos limites legais relativos ao tempo de trabalho, que restringem a subordinação do trabalhador ao horário acordado, assegurando o direito ao descanso, ao lazer e à conciliação entre a vida profissional e pessoal. Esses limites, presentes tanto no CT quanto na CRP, são suficientes para justificar que o trabalhador não atenda a contactos profissionais fora do seu horário de trabalho, salvo em situações de urgência ou de força maior, ou quando a disponibilidade adicional for necessária por razões de proporcionalidade e razoabilidade, conforme previsto na lei[288]-[289].

SÓNIA CARVALHO adota uma visão semelhante, afirmando que a posição do legislador português no CT já é suficiente para proteger o direito do trabalhador de se desligar, não sendo necessário seguir o exemplo pioneiro de outros países.

A autora argumenta que o CT define de forma clara os limites máximos diários e semanais do período normal de trabalho, o descanso diário, os dias de descanso semanal e o regime de feriados, o que de certa forma aclara para o intérprete da norma, que o trabalhador tem o direito de se desconectar. Esse direito inclui a liberdade de não utilizar dispositivos eletrónicos e de não responder a mensagens ou chamadas fora do horário de trabalho, sendo ilícita qualquer exigência do empregador nesse sentido, salvo exceções legalmente previstas, como casos de força maior ou trabalho suplementar[290].

JOÃO LEAL AMADO compartilha a mesma perspetiva. Para o autor, a questão central não é criar um novo direito, mas estabelecer um dever de abstenção por parte do empregador, tal como previsto pelo legislador. Dado que intenção é de limitar os comportamentos intrusivos do empregador, destacando que é ele que deve abster-se de contactar o trabalhador durante os seus períodos de descanso.

Para AMADO, é mais relevante falar de um "dever de não conexão" por parte do empregador do que de um "direito" à desconexão do trabalhador, uma vez que a criação de tal direito poderia sugerir que o empregador tem, a princípio, o direito de contactar o trabalhador, o que contraria a lógica subjacente ao contrato de trabalho e às normas que regulam o tempo de trabalho[291].

---

[288] AZENHA, Carolina, *op. cit.,* p.135.

[289] *O Direito à Desconexão*, *in* Boletim da Ordem dos Advogados de Portugal, N° 24, Lisboa, 2019, p.26. Disponível em: https://portal.oa.pt/media/130361/boletim_ordem-dos-advogados_setembro_2019.pdf

[290] *O Direito à Desconexão, in* Boletim da Ordem dos Advogados, *op. cit.,* p.26.

[291] AMADO, João Leal- *Escritos Laborais, op.cit.,*pp. 201-202.

CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO, por sua vez, entende que, embora alguns autores considerem a consagração do direito à desconexão como desnecessária, a sua formalização legal seria importante para fortalecer o alcance jurídico do direito ao descanso e ajudaria também a romper com a cultura empresarial de que o "bom trabalhador" é aquele que está sempre disponível. A consagração expressa desse direito, segundo a autora, é crucial tanto para alterar a perceção dos empregadores como para reeducar e sensibilizar os próprios trabalhadores sobre o uso equilibrado dos instrumentos digitais[292].

Conforme argumentado por JOANA SOFIA PAIS ROLO, embora a desconexão não crie novos direitos, já que o tema está genericamente regulado na Constituição e no Código do Trabalho, a verdade é que essa regulação não tem sido suficiente para conter os abusos frequentes contra o direito ao descanso e ao lazer do trabalhador[293]-[294].

Além do mais, a atual cultura empresarial tóxica, faz com que apesar de o trabalhador estar ciente dos seus direitos e dos deveres do empregador, ele continue a sentir pressão para estar sempre disponível, por medo de perder oportunidades (*FOMO*) ou de ser demitido, o que o leva a internalizar uma obsessão pelo trabalho[295].

Assim, conseguimos compreender que a discussão em torno da desconexão profissional envolve diferentes abordagens, desde aqueles que veem a regulamentação atual como suficiente, até os que acreditam na necessidade de uma maior formalização para proteger o direito ao descanso e combater determinadas práticas abusivas no ambiente de trabalho.

Em face destas opiniões, partilhamos a compreensão de que a desconexão profissional consiste no dever do empregador de não interferir no período de descanso do trabalhador, representando esta construção um inegável interesse quer em termos jurídico-dogmáticos, quer num plano prático operacional.

Em termos jurídico-dogmáticos, desloca-se o núcleo normativo para a esfera da responsabilidade do empregador, reforçando a natureza vinculativa da proibição. É que concebido enquanto direito do trabalhador a iniciativa para o seu exercício ficaria dependente da atuação ativa deste (por exemplo, ter de recusar chamadas ou responder por escrito que está em descanso). Como dever do empregador, a regra é a não-interferência, independentemente de qualquer manifestação do

---

[292] *O Direito à Desconexão*, *in* Boletim da Ordem dos Advogados, *op. cit.,* p.26.

[293] ROLO, Joana Sofia Pais, *op.cit.,* pp.37-38.

[294] *Ibidem*. pp. 35-38. Segundo a autora, a consagração do direito à desconexão profissional é essencial por diversas razões. Em primeiro lugar, porque, mesmo sabendo que o empregador deve abster-se de contactá-lo fora do horário laboral, o trabalhador pode sentir-se moralmente obrigado a responder. Em segundo lugar, essa consagração reforça a proteção dos direitos dos trabalhadores e combate progressivamente a ideia de disponibilidade permanente. Além disso, permite definir limites temporais claros, assegurar a remuneração em situações excecionais e prever sanções em caso de violação. Por fim, a sua tipificação legal contribuiria para esclarecer, no plano judicial, os contornos ainda nebulosos da prática do assédio no trabalho.

[295] MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho- *Direito do Trabalho na Era Digital (2021),op. cit.,* p. 107.

trabalhador. Acresce que o enquadramento enquanto dever permite integrar a violação do mesmo no regime das contraordenações laborais, atribuindo-lhe gravidade e sanções concretas.

Do ponto de vista prático operacional, impõe-se ao empregador a obrigação de adotar medidas técnicas e organizacionais que tornem eficaz o dever de abstenção de contacto (por exemplo, bloqueio de servidores, horários programados de envio de e-mails, protocolos de emergência). Por outro lado, a formulação como dever facilita a sua regulamentação em convenções ou acordos coletivos, que funcionam, por natureza, através da fixação de obrigações patronais e regras de conduta.

Também em nome da eficácia da proteção do descanso, a doutrina tem defendido que o dever de abstenção imposto abrange não apenas o empregador, mas também os superiores hierárquicos, visto que a lei, nos termos do art. 128º, nº 2 do CT, é clara ao estender o dever de obediência do trabalhador às ordens ou instruções tanto do empregador quanto dos seus superiores hierárquicos[296].

A violação deste dever de abstenção de contacto acarreta responsabilidade contraordenacional, cabendo à ACT a missão de atuar sobre esta matéria. E considerando que estamos diante da violação de direitos fundamentais, como o direito ao descanso, à conciliação entre a vida privada e profissional, e o direito à saúde[297], justifica-se classificar tal violação como uma contraordenação grave[298]-[299].

Por outro lado, embora a redação legal não qualifique explicitamente a violação desse dever de abstenção como assédio, nos termos do art. 29° do CT, isso não exclui, conforme defende JOÃO LEAL AMADO[300], que, em casos particularmente graves e reiterados, tal conduta possa configurar assédio, com todas as implicações jurídicas que dele decorrem. Ora, tal entendimento é mais fácil de conceber a partir da violação de um dever patronal do que da mera invocação de um direito do trabalhador.

A norma prevê situações desfavoráveis ao trabalhador, isto é, o artigo prevê a possibilidade de o empregador violar o dever de abstenção de contacto ou a possibilidade do trabalhador, legitimamente, ignorar o contacto após o término da sua jornada laboral, e como consequência, o trabalhador poderá ser alvo de ações desfavoráveis por parte do empregador, especialmente em relação às condições de trabalho e de progressão na carreira, tal como descreve o nº 2 da referida norma[301].

O legislador optou por não classificar a violação do dever de abstenção de contacto como assédio, mas qualificou a conduta do empregador como uma prática discriminatória nos termos do art.

---

[296] *Vide.* art. 128° (Deveres do trabalhador), n° 2 do CT "O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos."

[297] Como exposto nos Capítulos I e II da presente dissertação.

[298] AZENHA, Carolina, *op. cit.,* pp.123-126.

[299] *Vide* art. 548° do CT, e a Lei n° 107/2009, de 14 de Setembro relativa ao Regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social, nos termos do art. 2°, n° 1, al. a).

[300] AMADO, João Leal- *Escritos Laborais*, *op.cit.,*p.206.

[301] BAPTISTA, Margarida, *op.cit.,* p.76.

25° do CT, quando a sua conduta prejudicar o trabalhador por ter resistido à violação desse dever. Entre os exemplos de possíveis represálias que o trabalhador pode sofrer está a exclusão do mesmo em prémios de assiduidade, produtividade, de desempenho, e resistência no progresso da sua carreira[302].

Nos termos do art. 25° do CT, não basta que o trabalhador invoque a infração ao dever de abstenção por parte do empregador para alegar práticas discriminatórias. É necessário que o trabalhador, conforme o disposto no nº 5 do art. 25°, indique quem são os seus colegas de trabalho aos quais acredita estar a receber um tratamento menos favorável em termos de regalias laborais, tais como: formações profissionais, condições de trabalho, prémios remuneratórios, etc.

O trabalhador deve ainda, estabelecer um nexo causal entre a diferenciação de tratamento e o motivo dessa conduta, como por exemplo, o facto de não ter respondido a emails, ou chamadas durante às férias, ou ainda por ter ignorado o contacto durante os seus períodos de descansos semanais ou após o horário de trabalho[303].

Por seu turno, cabe ao empregador, diante da alegação por parte do trabalhador de tratamento desfavorável, provar:

a) Que não há diferença de tratamento entre os trabalhadores X e Y; b) que, havendo tal diferença, ela tem justificativa legal, regulamentar ou contratual; e c) que, pelas circunstâncias concretas do caso, a sua conduta não se baseou em fatores discriminatórios[304].

A norma também ressalva a possibilidade de contacto em situações de força maior, embora a lei não defina este conceito de forma precisa[305].

As situações de força maior devem ser interpretadas de forma flexível, englobando tanto os eventos imprevistos e urgentes, como incêndios, acidentes, terramotos ou inundações, quanto as circunstâncias em que o contacto com o trabalhador é indispensável para evitar ou reparar um prejuízo grave para a empresa, conforme prevê o n.º 2 do artigo 227.º do Código do Trabalho, no âmbito do trabalho suplementar[306].

Por exemplo, imaginemos que o empregador A, o trabalhador X e o gerente Y sejam os únicos que possuem as chaves das instalações da empresa. Se um incêndio ou inundação ocorrer e o

---

[302] *Ibidem*, p.76.

[303] *Ibidem,* p. 77 Os benefícios ou regalias laborais correspondem àqueles expressamente previstos na lei, no regulamento interno da empresa ou no próprio contrato de trabalho celebrado com o trabalhador.

[304] *Ibidem.* A autora esclarece que este normativo se aplica a todas as relações entre empregador e trabalhador, não se limitando ao regime de teletrabalho, constituindo-se, nestes termos, como um dever geral. Nos termos do art. 25°, n° 5 do CT, cabe a quem alega discriminação indicar o trabalhador ou os trabalhadores em relação aos quais se considera discriminado, incumbindo ao empregador demonstrar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação.

[305] AMADO, João Leal- *Escritos Laborais, op.cit.,* p.207.

[306] *Ibidem*,p.207.

empregador A estiver fora da cidade, o gerente Y e o trabalhador X, por serem os únicos presentes na cidade, podem ser contactados para minimizar os danos, mesmo que isso viole o direito ao descanso, configurando uma exceção justificada pela situação de força maior. Assim, o contacto, embora interfira no período de descanso, estaria legitimado pela urgência de evitar um dano significativo à empresa[307].

Vale ressaltar que o legislador português, no âmbito do regime de teletrabalho, também instituiu o dever de abstenção de contacto por parte do empregador, conforme o disposto no:

Artigo 169.º-B do CT

Deveres especiais

1. " Sem prejuízo dos deveres gerais consagrados neste Código, o regime de teletrabalho implica, para o empregador, os seguintes deveres especiais:"

(...)

b) "Abster-se de contactar o trabalhador no período de descanso nos termos a que se refere o artigo 199.º-A;"

(...)

4."Constitui contraordenação grave a violação dos deveres dispostos no n.º 1."

O legislador português considera o dever de abstenção de contacto por parte do empregador como um dever especial, nos termos da alínea b), sendo que a norma ganha maior relevância quando o trabalho é realizado na casa do trabalhador, já que neste cenário, a linha entre o tempo de descanso e o horário de trabalho é mais facilmente desrespeitada[308].

A doutrina esclarece que a lei não revisou as relações entre o teletrabalho e a figura da isenção do horário de trabalho, mantendo inalterado o art. 218°, nº 1, al. c) do CT, que permite a isenção de horário para qualquer tipo de teletrabalhador. Essa modalidade dispensa o cumprimento dos limites máximos do período normal de trabalho, conforme o art. 219° do CT, o que, na prática, enfraquece a posição do teletrabalhador em termos de direito à desconexão[309].

Não obstante, o art. 219°, nº 1, al. a) do CT prever a isenção dos limites máximos de horário, e o art. 265° n°1 do CT garantir uma retribuição específica para o trabalhador isento, estabelecida por instrumentos de regulamentação coletiva. Na prática, isso pode restringir ainda mais sua

[307] AZENHA, Carolina, *op. cit.,* pp.131-132.
[308] AMADO, João Leal- *Escritos Laborais, op.cit.,* p.207.
[309] *Ibidem,* p. 207.

disponibilidade, pois, constata-se que o teletrabalhador isento de horário de trabalho tem a sua posição laboral, ainda mais vulnerável em relação à desconexão durante os seus dias de trabalho[310].

Conforme esclarece PEDRO ROMANO MARTINEZ (*cit. por* BAPTISTA, MARGARIDA, 2024, p.101), embora a liberdade empresarial, associada ao princípio da autonomia privada, permita em situações materialmente justificáveis, a adoção de um sistema de isenção de horário, com consequente limitação dos direitos fundamentais previstos no art. 59°, n.º 1, al. d) da CRP, é fundamental destacar que, em qualquer cenário, o respeito a este preceito constitucional deve prevalecer. Assim, não é admissível, sob o ponto de vista constitucional, que tal limitação resulte em uma restrição excessiva e intolerável. O regime de isenção de horário de trabalho não pode levar o trabalhador a uma jornada ininterrupta ou a uma rotina de 12 ou 14 horas de trabalho diário[311].

Dessa forma, é imprescindível que o legislador português revise a questão da isenção de horário para o teletrabalhador, estabelecendo limites legais que, de facto, protejam o trabalhador na prática.

Por fim, ao analisar os arts.199°-A, 169°-B, nº 1, al. b) e o artigo 128°, n.º 2 do CT surge a questão de saber se o dever de abstenção de contacto também se aplica a outras pessoas ou profissionais além do empregador e dos superiores hierárquicos do trabalhador. Em outros termos, pode o trabalhador alegar que os seus colegas de trabalho, clientes, ou fornecedores de bens e serviços e outras pessoas ligadas à empresa também têm o dever de abstenção de contacto?

Como já foi abordado ao longo deste trabalho, de acordo com a letra da lei, o dever de abstenção recai sobre o empregador e os superiores hierárquicos, uma vez que, na prática, os trabalhadores raramente recebem instruções direta e unicamente do responsável máximo da empresa, existindo nas médias e grandes organizações empresariais, uma delegação de poder do responsável máximo para os gestores intermediários, que lidam diretamente com os trabalhadores, respeitando a tradicional estrutura empresarial piramidal. Excetuando-se deste tipo de estrutura, às micro-empresas[312].

Entretanto, existem terceiros que mantêm relações diretas ou indiretas com a empresa e podem interferir nos períodos de descanso do trabalhador, e a legislação não estabelece qualquer dever de abstenção de contacto por parte desses indivíduos (colegas de trabalho, clientes ou fornecedores). Entendemos que essa "não inclusão" deve-se ao fato de que esses sujeitos,

---

[310] BAPTISTA, Margarida, *op.cit.,* pp.98-101. É importante salientar que o art. 219.°, n.° 3, do CT estabelece que "A isenção não prejudica o direito a dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriado ou a descanso diário", enquanto o n.° 4 prevê contraordenação grave em caso de violação. Todavia, trabalhadores com cargos de direção ou elevada autonomia podem ter períodos de descanso ajustados, desde que estes garantam a recuperação adequada entre turnos consecutivos, nos termos do art. 214.°, n°s. 1, 2, al. a) e 3 do Código do Trabalho.

[311] *Ibidem,* p.101, citando PEDRO ROMANO MARTINEZ.

[312] BAPTISTA, Margarida, *op.cit.,* pp.80-85.

teoricamente, não exercem uma relação de poder ou de hierarquia sobre o trabalhador, não gerando nele, em princípio, o receio de eventuais sanções disciplinares ou represálias laborais, caso ignore os seus contatos[313].

Todavia, na vida prática, o direito ao descanso do trabalhador é frequentemente desrespeitado por contatos de colegas ou clientes após o horário de trabalho, ou até mesmo durante às férias e feriados, e a sua falta de resposta, embora legítima, pode gerar consequências negativas, ainda que não formalizadas para o trabalhador.

Imaginemos, por exemplo, um colega que interprete a ausência de resposta como falta de comprometimento com os objetivos organizacionais da empresa, criando assim em relação ao trabalhador, um sentimento de hostilidade informal por aquele ter exercido a sua desconexão profissional, acreditando o ignorado (colega de trabalho) que por questões de cultura tradicional laboral, de ego ou de demonstração de desempenho laboral, há a obrigatoriedade dos trabalhadores estarem sempre disponíveis uns para os outros[314].

Da mesma forma, clientes ou fornecedores insatisfeitos pela falta de resposta imediata por parte do trabalhador podem se queixar ao empregador, sugerindo a substituição do trabalhador, a suspensão ou cancelamento do negócio, ou até mesmo ameaçando com a possibilidade de perda de clientela. Essas situações, comuns na prática, afetam negativamente a avaliação do trabalhador, mesmo que ele não tenha responsabilidade direta, podendo, por exemplo, impactar as avaliações sobre o seu desempenho profissional na empresa[315].

Portanto, entendemos que o conceito de contacto deve ser rigorosamente definido e ampliado para evitar abusos e desigualdades no ambiente de trabalho, sobretudo em relação ao direito legítimo do trabalhador à desconexão tal como garantem os preceitos constitucionais.

Esse dever de abstenção não deve se limitar à hierarquia vertical, mas também deve abranger as interações horizontais. O trabalhador não deve estar disponível fora do seu horário de trabalho para empregadores, superiores hierárquicos, colegas de trabalho, clientes, fornecedores, ou qualquer outra pessoa que possa interferir no seu direito ao descanso e ao lazer, salvo, as situações excecionais ou que em função da natureza da atividade profissional, obriguem a essa disponibilidade[316-317].

Diante das conclusões apresentadas, que soluções podem ser propostas para que o trabalhador reaja a esses contatos?

---

[313] *Ibidem*, pp.80-85.
[314] *Ibidem.*
[315] *Ibidem.*
[316] AZENHA, Carolina, *op. cit.,* pp.134-135.
[317] BAPTISTA, Margarida*, op.cit.,* pp.80-85.

No que diz respeito aos colegas de trabalho, a solução parece residir em caracterizar como infração dos deveres funcionais a conduta de trabalhadores que, de maneira abusiva, reiterada e sem justificativa legal, perturbem o período de descanso de outro trabalhador. Esses comportamentos abusivos ocorrem quando há ligações frequentes, emails em excesso ou outras formas de contato relacionadas ao trabalho, que exigem a atenção do colega e interferem o seu direito ao descanso e ao lazer. Remetendo tais ações ao dever geral de respeito ou correção previsto no art. 128°, nº 1, al. a) do CT[318].

Recaindo sobre o trabalhador afetado o dever de comunicar o comportamento abusivo à entidade empregadora, que, por sua vez, deve adotar as medidas necessárias para cessar ou evitar a repetição de tais atos, exercendo o seu poder disciplinar[319].

Embora o sistema jurídico-laboral seja voltado para a proteção dos direitos dos trabalhadores e da dignificação do trabalho, ele também concede ao empregador poderes dentro do princípio da gestão empresarial, que o permitem disciplinar, organizar o trabalho na empresa, e aplicar sanções disciplinares quando o trabalhador viole os seus deveres laborais[320]. Sendo importante frisar que o poder disciplinar não se limita à aplicação de sanções, podendo também ter uma função preventiva, com o objetivo de regular, orientar e condicionar o comportamento dos trabalhadores, conforme os deveres laborais descritos nos arts. 98° e 329°, nº 4 do CT[321].

Em relação às ações abusivas por parte de clientes, fornecedores ou outros sujeitos sobre os quais o empregador não exerce poder disciplinar, caberá à empresa implementar medidas como a criação de um manual de conduta direcionado ao público externo ou a inclusão de cláusulas nos contratos individuais, que proíbam o contato com o trabalhador fora do horário normal de trabalho ou de atendimento.

As medidas preventivas empresariais podem incluir, igualmente, o bloqueio de comunicações eletrónicas e telefónicas durante os períodos de descanso ou de férias do trabalhador, introduzindo-se no sistema operacional dos emails e telefones profissionais o "modo férias", indicando que o trabalhador está ausente e informando um substituto ou orientando os terceiros a entrarem em contato com o serviço central da empresa[322]-[323].

---

[318] art. 128° (Deveres do trabalhador), n°1: " sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve: a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade."

[319] BAPTISTA, Margarida, op.cit. p.87.

[320] DRAY, Guilherme -*Lições de Direito (...)* op.cit. p.494.

[321] BAPTISTA, Margarida, op.cit. p.87.

[322] MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho- *Direito do Trabalho na Era Digital (2023)*, op. cit. p. 157.

[323] BAPTISTA, Margarida, op.cit. pp.88-89. " Outrossim, é inevitável em casos urgentes, ou quando a natureza do serviço assim o exigir, que seja necessário manter as vias de contato disponíveis, como nos serviços de saúde, bombeiros, ou equipes de manutenção de eletricidade."

Pelo exposto o art. 199º-A do CT demonstra-se inovador por dar passos no combate contra o trabalhador *" always on".*

3. A violação do dever de abstenção de contacto e o risco de assédio moral

Ao longo desta dissertação, foi mencionado diversas vezes o quanto o trabalhador ocupa uma posição de vulnerabilidade nas relações laborais, sendo evidente que de forma consciente ou inconsciente, este acaba por aceitar determinados comportamentos por parte da entidade empregadora que comprometem os seus direitos e a sua dignidade humana.

E apesar de se reconhecer que o empregador, no exercício dos seus poderes de direção, conformação, controle e fiscalização, deva sempre atuar de boa-fé, evitando a criação de situações vexatórias ou constrangedoras que possam prejudicar a dignidade do trabalhador ou criar um ambiente de trabalho desestabilizador e intimidante[324], há situações, especialmente no contexto digital atual, em que o trabalhador é constantemente bombardeado por emails, por mensagens consideradas quase sempre como "urgentes" e chamadas telefónicas fora do horário de trabalho.

Essas ações de violação do direito ao descanso e da desconexão profissional do trabalhador, levam a alguma doutrina a caracterizá-las como assédio moral[325].

Embora o legislador português estabeleça sanções nos termos do art. 199° -A do CT, entende-se igualmente, a necessidade de caracterização do assédio moral como uma sanção a ser aplicável a entidade empregadora, nos termos do art. 29° do CT.

O assédio moral, apesar de ser considerado " um conceito juridicamente fluido e por vezes impreciso, pode ser traduzido em regra, como " uma conduta discriminatória (ou não), que envolve um tratamento diferenciado para um dado trabalhador, manifestando-se de forma duradoura, reiterada, e persistente, originando conflitos em escalada entre os sujeitos"[326].

Nos termos do artigo 29°, nº 2 do CT, o assédio é definido como " um comportamento indesejado, baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador."

[324] *O Direito à Desconexão, in* Boletim da Ordem dos Advogados , *op. cit.,*p.9.
[325] MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho- *Direito do Trabalho na Era Digital (2021), op. cit.,* pp. 125-126.
[326] *O Direito à Desconexão*, *in* Boletim da Ordem dos Advogados, *op. cit.,* p.9.

A doutrina entende que, dada a amplitude dessa definição, que abrange tanto práticas discriminatórias como intencionais ou não, é possível considerar a violação da desconexão profissional (direito ao repouso), como uma forma de assédio moral[327-328] , em razão das ações empresariais acabarem por perturbar o trabalhador, mesmo que não seja essa a intenção do empregador.

E esse tipo de violação a longo ou médio prazo pode causar graves consequências para a saúde do trabalhador, como o *burnout*, o stresse e outras doenças ocupacionais, sendo, portanto, suscetível de ser enquadrado nos termos do art. 29° do CT[329].

Diante da hiperconectividade da era digital, o legislador para além de preocupar-se com a limitação das horas de trabalho e com a salvaguarda dos valores fundamentais do trabalhador, previstos no artigo 59°, n.º 1, al. b) e d) da CRP, deve também preocupar-se com a possível inserção do assédio moral, como uma consequência da desconexão profissional[330].

Visto que, ao incluir a conduta do empregador como assediante, o maior beneficiário dessa abordagem será o assediado (trabalhador), que poderá ver ampliada a sua tutela, tutela esta, que reconhece que o assédio moral representa um risco psicossocial com o poder de causar possíveis acidentes de trabalho e doenças profissionais.

E, como bem defende MARIA BEATRIZ LAMAS[331], " sempre se dirá que subsumir a conduta do empregador à figura do assédio moral é, inegavelmente, um ato de proteção jurídica do trabalhador."

Por outro prisma, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO elucida que a prova de comportamentos assediantes pode ser feita por meio de registo de emails e chamadas telefónicas, desde que estejam presentes os elementos caracterizadores do assédio moral previstos no art.29° do CT, como a repetição e a continuidade do comportamento assediante, bem como o seu efeito intimidatório e não desejado[332].

Por conta dos motivos acima apresentados, será benéfico para a legislação portuguesa, reconhecer expressamente a violação do tempo de desconexão profissional como uma forma de assédio moral.

---

[327] PACHECO, Mago Graciano de Rocha- *O Assédio Moral no Trabalho: O Elo mais Fraco*, Almedina, Coimbra, 2007, pp.73-76. ISBN: 978-972-40-3251-1. O autor elucida que o assédio moral pode constituir violência no local de trabalho, mesmo quando não é imediatamente visível, manifestando-se de forma sutil, oprobriosa e desrespeitosa para a dignidade humana e a integridade moral do trabalhador, culminando no nível mais elevado da escalada de violência laboral e resultando, consequentemente, em danos psicológicos. Estes danos podem, por vezes, ser minimizados pelo empregador, que os atribui a problemas pessoais do trabalhador, perturbações mentais, dificuldades de relacionamento laboral ou outras justificações diversas.

[328] HIRIGOYEN, Marie France- *Malaise dans le travail: harcélement moral: démêler le vrai du faux*, La Découvert et Syros, França, 2001, pp.12-13. ISBN: 978-284-14-6888-1. A autora define o assédio moral como um comportamento insidioso, que pode manifestar-se através de gestos, palavras ou atitudes, os quais, pela sua repetição ou sistematização, ofendem a dignidade do trabalhador e podem comprometer tanto o clima laboral quanto o próprio posto de trabalho.

[329] AMADO, João Leal- *Escritos Laborais*, *op.cit.,*pp.202-203.

[330] *Ibidem,* pp.204-205.

[331] LAMAS, Maria Beatriz Carneiro, *op.cit.,* pp. 39-40.

[332] ROLO, Joana Sofia Pais, *op. cit.,* p. 42.

Considerações finais

1. A presente investigação procurou contribuir para o estudo do direito à desconexão profissional, concebido pelo legislador português enquanto dever de abstenção de contacto, começando por analisar a realidade, ou realidades, que estiveram na base da sua construção doutrinal, jurisprudencial, legal e convencional, bem como identificar os bens jurídicos que importa proteger com a consagração de tal instituto.

2. A este propósito apontou-se a indústria 4.0., e a consequente utilização massiva das novas tecnologias de informação e comunicação geradoras da "hiperconectividade" e da "infoxicação", transversais a todos aspetos da nossa vida, nomeadamente a do mundo do trabalho, como o impulsionador da necessidade de garantir efetivos períodos de desligamento.

3. E considerou-se que o principal valor a proteger com a criação do direito à desconexão profissional, tomando como exemplo pioneiro o caso francês e observando a sua implementação em outros países, é o valor da segurança e da saúde no trabalho subjacente à proteção efetiva do direito ao descanso e ao lazer e à ameaça que a intrusão do empregador pode representar por força das cada vez mais avançadas tecnologias de informação e comunicação. Mas também os valores da conciliação da vida profissional e vida pessoal do trabalhador-cidadão e o direito à privacidade se procuram acautelar na construção do direito à desconexão.

4. No que respeita à proteção dos valores subjacentes ao direito à desconexão, reafirma-se que o comportamento extraprofissional do trabalhador é, em regra, irrelevante para a relação laboral, desde que não comprometa o cumprimento dos seus deveres profissionais nem prejudique, de forma injustificada, os interesses legítimos da entidade empregadora ou de terceiros.

5. Assim, conclui-se que os mecanismos de controlo e gestão utilizados pelo empregador [tanto dentro como fora do local de trabalho] devem estar estritamente limitados a finalidades lícitas. O seu exercício deve respeitar os princípios da proporcionalidade, necessidade e transparência, assegurando um equilíbrio entre os poderes da entidade empregadora e os direitos fundamentais do trabalhador.

6. O legislador português, procurando assegurar os valores suprarreferidos, optou por conceber o direito à desconexão na perspetiva de um dever a cargo do empregador – o dever de abstenção de contacto previsto no art. 199.º-A, preceito introduzido pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro.

7. Procurou-se, então, analisar o dever de abstenção de contacto previsto no art. 199.º-A, refletindo sobre alguns dos problemas que o seu regime jurídico coloca: Qual o âmbito da sua

aplicação, dado que o legislador não clarificou de forma precisa os contornos deste dever? Não se torna premente a ampliação da sua aplicabilidade a outros sujeitos para o tornar verdadeiramente efetivo? Que conceito adotar na concretização das situações de força maior justificativas do afastamento do dever de não contactar? Como articular a efetividade deste dever de abstenção de contacto com certas modalidades de organização do tempo de trabalho, como, por exemplo, o regime de isenção de horário de trabalho? E de que forma pode o trabalhador reagir perante a violação do seu direito à desconexão, designadamente com o intuito de evitar repetições de conduta?

8. Concluiu-se pelo impacto expectável do novo artigo 199-A do Código do Trabalho na rutura com os tradicionais modelos sociológicos e empresariais, a tal cultura do *always on*, e no reforço da proteção do trabalhador em matéria de voluntariedade da conexão, mas também se sublinhou a ameaça de esta figura não atingir os seus objetivos, se, na prática, não existir uma política empresarial prévia e efetiva em não se atribuir uma carga excessiva de trabalho para um tempo profissional que se quer limitado.

9. Ou seja, verificou-se que a efetividade do direito à desconexão e do dever de abstenção de contacto não se esgota na sua mera consagração normativa, tornando-se imperativo que existam mecanismos concretos de implementação, bem como sanções adequadas para os sujeitos que violem essa garantia, assegurando, assim, a sua aplicabilidade prática e a devida proteção dos trabalhadores.

10. Nesse sentido, considerou-se que a violação da desconexão profissional deve ser reconhecida como forma de assédio moral, ampliando a tutela do trabalhador.

11. E, a este propósito, assinalaram-se a importância da reeducação cultural da sociedade em geral, afastando a cultura instalada de que o bom trabalhador é aquele que está sempre disponível, que responde a qualquer hora e em qualquer lugar, e a reeducação cultural do próprio trabalhador, assumindo este um papel ativo na proteção dos seus direitos de forma a afastar um eterno *looping* de hiperconectividade comprometedor da sua dignidade enquanto ser humano e cidadão.

12. Concluiu-se pela importância de o direito à desconexão ser contemplado na negociação coletiva e em regulamentos de conduta das empresas, tanto internos (aplicáveis nas relações entre trabalhadores, superiores hierárquicos e empregadores) como externos (nos relacionamentos dos trabalhadores com clientes e fornecedores), promovendo a sua concretização prática com base nas necessidades de cada setor ou empresa.

13. E, inspirados nas disposições do Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho, nas realidades jurídicas e empresariais de alguns países, bem como nas recomendações da União Europeia sobre o direito a desligar, propôs-se uma abordagem dual e combinada para a efetivação do desligamento

laboral: a primeira, de cariz de *soft law*, envolvendo medidas como o bloqueio de emails fora do horário laboral, a eliminação de emails durante as férias e feriados, a desconexão refletida pelo exemplo dos empregadores e superiores hierárquicos, a criação de políticas internas incentivadoras do respeito ao descanso, e à sensibilização pedagógica de empregadores e colegas de trabalho; a segunda, de cariz *hard law*, prevendo a imposição de sanções severas em casos de violações abusivas e reiteradas do direito à desconexão, tal como a prática de assédio moral.

14. Concluiu-se, em jeito final, pela importância da implementação e desenvolvimento contínuo do direito à desconexão / dever de abstenção de contacto por parte dos ordenamentos jurídicos, nacionais e internacionais, como garante de os trabalhadores usufruírem de uma vida laboral equilibrada que não seja posta em causa em nome de uma produtividade ilusória, robótica ou até mesmo anti-humana nestes tempos de intensa transformação digital.

15. Nesse sentido, reforçou-se a necessidade de um aperfeiçoamento contínuo do pensamento doutrinário no domínio do Direito do Trabalho. Isto é, para além da abordagem de temas já amplamente discutidos, urge que os estudiosos do Direito do Trabalho ampliem o seu campo de análise, dedicando-se a questões emergentes que reflitam não apenas a realidade nacional, mas também as tendências e desafios enfrentados a nível internacional.

Fontes Bibliográficas

ABRANTES, José João – *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*, Coimbra Editora, Coimbra, 2005. ISBN: 978-972-32-1330-0.

ABBAGANANO, Nicola – *Dicionário de filosofia*, 5ª edição Revista e Ampliada, Livraria Martins Fontes Editora, São Paulo, 2007. ISBN: 978-85-336-2356-9.

ALMEIDA, Almiro Eduardo de, e SEVERO, Valdete Souto – *Direito à Desconexão nas Relações Sociais de Trabalho*, LTR Editora LTDA, São Paulo, 2014. ISBN: 978-85-361-3042-2 .

AMADO, João Leal – *Teletrabalho: Os Deveres Especiais das Partes*, *in* Revista Questões Laborais, Ano XXIX, N°60, Almedina, Coimbra, 2022. ISBN: 978-087-28-2660-1.

AMADO, João Leal – *Contrato de Trabalho-Noções Básicas*, 4ª ed., Almedina, Coimbra, 2022. ISBN: 978-989-40-0778-4.

AMADO, João Leal – *Escritos Laborais*, Almedina, Coimbra, 2023. ISBN 978-989-40-0981-8.

AZENHA, Carolina – *Direito à Desconexão: O Caso Português do Dever de Abstenção de Contacto*, Almedina, Coimbra, 2024. ISBN: 978-989-40-2082-0.

BAPTISTA, Margarida – *Direito à Desconexão ou Dever de Não Contactar? – Reflexões nas Relações de Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2024. ISBN:978-989-40-2074-5.

CAPEÇA, Norberto Moisés Moma – *Os Despedimentos- À luz da Nova Lei Geral Do Trabalho,* Damer Gráficas S.A, Luanda, 2015. ISBN: 978-989-20-6108-5.

CASTRO, Catarina Sarnento e – *Novas Tecnologias e Relação Laboral-Alguns Problemas: Tratamentos de Dados Pessoais, Novo Regulamento Geral de Proteção de Dados e Direito à Desconexão*, *in* Revista do Centro de Estudos Judiciários, 1° Semestre, N° 1, Almedina, Lisboa, 2018. ISBN: 978-201-81-5829-4.

COSTA, Ana Cristina Ribeiro – *A Saúde e Segurança no Novo Regime do Teletrabalho: Reflexões sobre o sentido mais favorável aos trabalhadores*, *in* Revista Questões Laborais, Ano XXIX, N°60, Almedina, Coimbra, 2022. ISBN: 978-087-28-2660-1.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa, COSTA, Giovana Aiello Soares da- *Trabalho na Era Digital: Que Direito? Estudos APODIT 9 – A Saúde Mental do Trabalhador na 4ª Revolução Tecnológica como um Desafio Para os Sindicatos*, AAFDL-Editora, Lisboa, 2022. ISBN: 978-972-629-769-7.

D'ANGELO, Isabele – *" Work in progress": Os desafios na regulamentação do teletrabalho e o direito à desconexão, in* Revista Questões Laborais, Ano XXVII, N°57, Almedina, Coimbra, 2020. ISBN: 978-087-28-2657-1.

DRAY, Guilherme Machado – *O princípio da Proteção do Trabalhador*, LTR Editora, São Paulo, 2015a. ISBN: 978-85-361-8486-9.

DRAY, Guilherme Machado – *O Princípio da Proteção do Trabalhador*, Almedina, Coimbra, 2015b. ISBN: 978-972-40-5900-6.

DRAY, Guilherme Machado – *Código do Trabalho- Anotado*, 13ª ed., Almedina, Coimbra, 2020. ISBN: 978-972-40-8498-5.

DRAY, Guilherme – *Direito do Trabalho e Cidadania*, Almedina, Coimbra, 2022. ISBN: 978-989-40-0453-0.

DRAY, Guilherme – *Lições de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2024. ISBN: 978-989-40-1879-7.

FERNANDES, António Monteiro – *Direito do Trabalho*, 21ª ed., Almedina, Coimbra, 2022. ISBN: 978-989-40-0379-3.

FERNANDES, Francisco Liberal – *Organização do Trabalho e Tecnologias de Informação e Comunicação*, *in* Revista Questões Laborais, Ano XXIV, N° 50, Almedina, Coimbra, 2017. ISBN: 978-087-28-0050-2.

FERNANDES, Francisco Liberal – *O Dever de o Empregador se Abster de Contactar o Trabalhador, in* Revista Questões Laborais, Ano XXIX, N°60, Almedina, Coimbra, 2022. ISBN: 978-087-28-2660-1.

FREITAS, Luís Conceição – *Manual de Segurança e Saúde do Trabalho*, 5ª ed., Edições Sílabo Lda., Lisboa, 2022. ISBN 978-989-561-205-5.

HIRIGOYEN, Marie France – *Malaise dans le travail: harcèlement moral: démêler le vrai du faux*, La Découvert et Syros, Paris, 2001. ISBN: 978-284-14-6888-1.

IGARTUA MIRÓ, María Teresa - *Ordenación flexible del tiempo de trabajo: jornada y horario,* Tirant Blanch, Valencia, 2018. ISBN: 978-84-9190-169-3.

LEITÃO, Luís Menezes – *Direito do Trabalho*, 4ª ed., Almedina, Coimbra, 2014. ISBN: 978-972-40-5795-8.

MACHADO, Carmo Sousa, OLIVEIRA, João Galamba de – *Direito à Desconexão-Como evitar a intrusão e a Exaustão?, in* Revista Internacional de Direito do Trabalho, Ano I, N° 1, Equador Design Editora, Lisboa, 2021.

MARECOS, Diogo Vaz – *Código do Trabalho Anotado-Lei n° 7/2009, de 12 de Fevereiro*, 2ª ed., Coimbra Editora, Coimbra, 2012. ISBN: 978-972-32-2047-6.

MARTINEZ, Pedro Romano – *Direito do Trabalho*, 7ª ed., Almedina, Coimbra, 2015. ISBN: 978-972-40-5908-2.

MIRANDA, Jorge- *Direitos Fundamentais: Introdução Geral – Apontamentos das Aulas*, Diversos Editora, Lisboa, 1999. ISBN: 43DFI1999.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho – *Estudos de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2011. ISBN: 978-972-40-4630-3.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho – *O direito à desconexão dos trabalhadores*, *in* Revista Questões Laborais, Ano XXIII, N°49, Almedina, Coimbra, 2016. ISBN: 978-087-28-2649-6.

MOREIRA, Teresa Coelho – *Direito do Trabalho na Era Digital*, Almedina, Coimbra, 2021. ISBN: 978-972-40-9872-2

MOREIRA, Teresa Coelho – *Direito do Trabalho na Era Digital*, 2ª.ed., Almedina, Coimbra, 2023. ISBN: 978-989-40-1489-8

OLIVEIRA, Bárbara Nazareth, GOMES, Carla de Marcelino, e SANTOS, Rita Páscoa dos – *Os Direitos Fundamentais em Timor-Leste: Teoria e Prática*, 1ª ed., Coimbra Editora, Coimbra, 2015. ISBN: 978-989-20-5236-6.

PACHECO, Mago Graciano de Rocha – *O Assédio Moral no Trabalho: O Elo mais Fraco*, Almedina, Coimbra, 2007. ISBN: 978-972-40-3251-1.

PEREIRA, Duarte Amorim – *Há vida para além do trabalho: Notas Sobre o Direito ao Repouso e a Desconexão Profissional in* Revista Questões Laborais, Ano XXV, N°53, Almedina, Coimbra, 2018. ISBN: 978-087-28-2653-3.

PIMPÃO, Céline Rosa – A tutela do Trabalhador em Matéria de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, 1ª ed., Coimbra Editora, Coimbra, 2011. ISBN: 978-972-32-1927-2.

PONS, Francisco Trujillo – *Brasil ante la regulación de la desconexión tecnológica del empleado: Análisis a la luz de la normativa en España, in* Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social, Vol. 5, N° 1, Labor-Juris, Espanha, 2021. ISSN: 2674-6913.

PRETE, Rosa Del, RICHEZZA, Valentina – *Compendio di Diritto del Lavoro Sindicale e della Previdenza Sociale*, 13ª ed., Neldiritto Editore, Itália, 2023. ISBN: 979-125-47-0267-3.

QUINTAS, Paula, QUINTAS Hélder – *Código do Trabalho-Anotado e Comentado*, 6ª ed., Almedina, Coimbra, 2021. ISBN: 978-972-40-9483-0.

QUINTANA, Margarida Isabel Ramos – *Bases jurídicas para un trabajo a distancia digno: innovaciones tecnológicas y entornos de trabajo digital como transfondo de la nueva legislación común, in* Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social, n°149, 2021. ISSN 2660-4647.

QUINTAS, Paula, QUINTAS Hélder – *Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho,* 10ª ed., Almedina, Coimbra, 2022. ISBN: 978-989-40-0442-4.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma – *Tratado de Direito do Trabalho: Parte I- Dogmática Geral*, 4ª ed., Almedina, Coimbra, 2015. ISBN: 978-972-40-6159-7.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma – *Tratado de Direito do Trabalho: Parte I- Dogmática Geral,* 5ª ed., Almedina, Coimbra, 2020. ISBN: 978-972-40-8717-7.

ROUXINOL, Milena Silva – *A Obrigação de Segurança e Saúde do Empregador*, Coimbra Editora, Coimbra, 2008. ISBN: 978-972-32-1595-3.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, MARTINS, P. Furtado, VASCONCELOS, Joana, Carvalho, A. Nunes de, ALMEIDA, Tatiana Guerra de – *Manual de Direito do Trabalho*, 3ª ed., Rei dos Livros, Lisboa, 2018. ISBN: 978-989-8823-67-0.

Fontes Digitais

A Comissão Europeia inicia a segunda fase da consulta pública sobre a regulamentação dos direitos ao teletrabalho, in LexisNexis. Disponível em: https://www.lexisnexis.co.uk/legal/news/commission-launches-second-stage-consultation-on-telework-rights-regulation

CAIRO Lorenzo, GRILLI Morena; CIRILLO Alessandra – *Itália: O Direito à Desconexão - Perguntas e Respostas,* Mayer Brown, Pedersoligattai, 2025. Disponível em: https://www.mayerbrown.com/en/insights/publications/2025/03/italy-the-right-to-disconnect-qa

DORNELLES, Letícia, MARDERS, Fernanda – *O Direito à Desconexão do Trabalho: Um Direito Fundamental*, *in* Revista Eletrónica do Tribunal Regional do Trabalho 9ª Região, Vol. 9, Ano IX, N° 89, Brasil, 2020. ISSN 2238-6114 Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/179990/2020_dornelles_leticia_direito_desconexao.pdf?sequence=1

FERNANDES, Francisco Liberal – *O Trabalho e o Tempo: Comentário ao Código de Trabalho,* Universidade do Porto-Reitoria, *in* Revista da Faculdade de Direito da Universidade do Porto: Centro de Investigação Jurídico-Económica, 2018. ISBN: 978-989-746-157-6. Disponível em: https://cij.up.pt/client/files/0000000001/o-trabalho-e-o-tempo_553.pdf

FERNANDES, Jayr, GOUVEIA, Nuno, REAL, Elieser Corte – *O Direito à Desconexão em Angola,* Boletim Laboral, Miranda Alliance, Angola, 2022. Disponível em: file:///C:/Users/Utilizador/Downloads/bl_novembro_angolapt2022.pdf

LAMAS, Maria Beatriz Carneiro – *Um direito à desconexão do trabalhador ou um dever de não conexão do empregador?,* Dissertação de Mestrado com especialização na área de Direito do Trabalho, Faculdade de Direito da Universidade Católica do Porto, Porto, 2020. Disponível em: https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/31691/1/00269_02_maria-beatriz-lamas-340114103-dissertacao-integral.pdf.

MACHADO, Carmo Sousa, OLIVEIRA, João Galamba de – *Direito à Desconexão - Como evitar a intrusão e a Exaustão?*, *in* Revista Internacional de Direito do Trabalho , Ano I, N° 1, 2021. Disponível em: https://www.cidp.pt/publicacao/revista-internacional-de-direito-do-trabalho-ano-1-2021-n-1/219

MAIOR, Jorge Luiz Souto– *Do Direito à Desconexão do Trabalho, in* Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, N°23, *São Paulo, 2003.* Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf

MARTINS, Thays Silva Gonçalves – *O Direito à Desconexão do Trabalho no Contexto Brasileiro: Uma Análise Jurídica e Comparativa*, Artigo da Comissão de Direito do Trabalho e Cultura Jurídica, Instituto dos Advogados de Santa Catarina, Brasil, 2024. Disponível em: https://iasc.org.br/2024/06/o-direito-a-desconexao-do-trabalho-no-contexto-brasileiro-uma-analise-juridica-e-comparativa

Mettling Rapport. Disponível em: https://travail-emploi.gouv.fr/transformation-numerique-et-vie-au-travail-rapport-de-bruno-mettling

MURUGAN, Sandhya, SRIVASTAVA, Anjali – *Nomophobia and Its Impact on Job Performance: A Cross-Industry Investigation, in* The International Journal of Indian Psychology, Vol. 12, 2024. ISSN (Online): 2348-5396. Disponível em: https://ijip.in/wp-content/uploads/2024/05/18.01.192.20241202.pdf

M5S apresenta plano de reforma para trabalho inteligente. Disponível em: https://agenparl.eu/2025/06/17/m5s-presenta-pdl-di-riforma-smart-working-barzotti-garantire-diritto-a-lavoro-da-remoto-e-a-disconnessione/

NOBRE, Diogo Leote – A Relevância dos Comportamentos Extra-laborais em Sede de Justa Causa de Despedimento, in Revista da Ordem dos Advogados, Ano 68, Lisboa, 2008. Disponível em: https://portal.oa.pt/upl/%7B0ed743d5-05f2-4e82-a849-193f24d0f516%7D.pdf

O Direito à Desconexão, *in* Boletim da Ordem dos Advogados de Portugal , N° 24, Lisboa, 2019 Disponível em: https://portal.oa.pt/media/130361/boletim_ordem-dos-advogados_setembro_2019.pdf

O PE quer proteger o direito fundamental dos trabalhadores a desligarem-se digitalmente do trabalho e a não estarem acessíveis fora do horário laboral. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/topics/pt/article/20210121STO96103/parlamento-quer-garantir-o-direito-a-desligar-se-do-trabalho#:~:text=O%20Parlamento%20quer%20uma%20nova%20lei%20da%20UE&text=No%20dia%2021%20de%20janeiro,m%C3%ADnimas%20para%20o%20trabalho%20remoto

Riscos Psicossociais relacionados ao Trabalho. Disponível em: https://www.ugt.pt/publicfiles/j0p0hdwsjba20hdvdldrdf8d5aggjxcswzytftlt.pdf e GUIA TEMÁTICO RISCOS PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS COM O TRABALHO (1).PDF

RODRIGUES, Manoel Lopes, FAIAD, Cristiane, FACAS, Emílio Peres – *Fatores de Risco e Riscos Psicossociais no Trabalho: Definição e Implicações, in* Psicologia: Teoria e Pesquisa, Vol. 36, Centro Universitário de Brasília, Brasil, 2020. Disponível em: https://www.scielo.br/j/ptp/a/JXLWrsLFmp8hFpb8GQ3yTxG/?lang=pt

ROLO, Joana Sofia Pais – *Linhas Mestras sobre a Desconexão Profissional e a sua Regulamentação,* Dissertação de Mestrado em Direito na área de Direito Forense, Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa, Lisboa, 2021. Disponível em: https://repositorio.ucp.pt/entities/publication/ac14f4f4-1583-44b9-b240-3c8c71166014

SANTOS, José Luquinda – *O Direito à Desconexão Profissional à Luz do regime de Teletrabalho em Angola*, JuLaw, Luanda, 2022. Disponível em : https://julaw.ao/o-direito-a-desconexao-teletrabalho-em-angola-jose-luquinda/

Trabalho inteligente, a proposta do M5S para amanhã: eis do que se trata. Disponível em: https://www.dire.it/16-06-2025/1159565-smart-working-domani-la-proposta-del-m5s-ecco-di-cosa-si-tratta/

VALENTI, Renata, LUQUINDA José – *Regime Jurídico do Teletrabalho*, PLMJ Colab: RVA Angola Advogados, Angola, 2022. Disponível em: https://www.rvaangola.com/xms/files/03_Newsletters_Notas_Informativas/Angola_Regime_Juridico_do_Teletrabalho.pdf

WEBER ,Tina, LLAVE , Oscar Vargas – *Working Conditions: Right to disconnect-Exploring Company Practices*, Eurofound Report, Luxembourg, 2021. ISBN 978-92-897-2186-8. Disponível em: https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2021/right-disconnect-exploring-company-practices

Fontes Normativas

Boletim do Trabalho e Emprego, N° 8. Disponível em: https://bte.gep.msess.gov.pt/completos/2022/bte8_2022.pdf

BTE 18 | 338. Disponível em: https://bte.gep.msess.gov.pt/completos/2024/bte18_2024.pdf

Boletim do Trabalho e Emprego, N.° 40. Disponível em: https://www.stas.pt/sites/default/files/2022-05/CCT%20APROSE.pdf

Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos. Disponível em:

Disponível em: https://achpr.au.int/pt/charter/carta-africana-dos-direitos-humanos-e-dos-povos/#:~:text=Todo%20indiv%C3%ADduo%20tem%20direito%20ao%20respeito%20da%20dignidade,ou%20tratamentos%20cru%C3%A9is%2C%20desumanos%20ou%20degradantes%20s%C3%A3o%20proibidos

Convenção da OIT sobre a Violência e o Assédio no Mundo do Trabalho – Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf

Diretiva 89/391/CEE, sobre segurança e saúde no Trabalho, relativamente ao princípio da menor perigosidade. Disponível em : https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31989L0391

Lei do Senado n° 1290. Disponível em: https://www.senato.it/leggi-e-documenti/disegni-di-legge/scheda-ddl?did=58663

Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho. Disponível em: https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBQAAAB%2bLCAAAAAAABAAzNLQwMQMAqSscTAUAAAA%3d

Projeto de Lei n.° 552/XII/2.ª. Disponível em: https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063484d364c793968636d356c6443397a6158526c6379395953556c4d5a5763765247396a6457316c626e527663306c7561574e7059585270646d45764d6a4d33596a6735595467744d7a426b4e6930304e47566c4c57466a5a5455744e7a637a4d3259774d3255325a57557a4c6d527659773d3d&fich=237b89a8-30d6-44ee-ace5-7733f03e6ee3.doc&Inline=true

Projeto de Lei n° 644/XIII. Disponível em: https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=41767

Projeto de Lei n° 640/XIII/3ª. Disponível em:

https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=41758

Projeto de Lei n° 643/XIII/3ª. Disponível em:

https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=41766

Projeto de Resolução n° 904/XIII/2. Disponível em:
https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063484d364c793968636d356c6443397a6158526c6379395953556c4a5447566e4c305276593356745a57353062334e4a626d6c6a6157463061585a684c32557a4d7a5a68595449774c546c6a4f4451744e445134595331684f54597a4c57526d5a54646d5a6d55314e6a59334e43356b62324d3d&fich=e336aa20-9c84-448a-a963-dfe7ffe56674.doc&Inline=true

Projeto de Resolução n° 1086/XIII. Disponível em:

https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=41764

Projeto de Resolução n° 1085/XIII/3. Disponível em:

https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=41762

Projeto de Lei n° 535/XIV/1ª. Disponível em:

https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=45311

Projeto de Lei n° 745/XIV/2. Disponível em:

https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=110535

Projeto de Lei n° 790/XIV/2. Disponível em:

https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=110658

Resolução do Parlamento Europeu, de 5 de julho de 2022, sobre a saúde mental no mundo do trabalho digital (2021/2098(INI). Disponível : https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:52022IP0279

Resolução do Parlamento Europeu, de 21 de janeiro de 2021, que contém recomendações à Comissão sobre o direito a desligar (2019/2181(INL)). Disponível em:
https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_PT.html#title1 .

Jurisprudência

Ac. do Tribunal de Justiça da União Europeia, 3 de Outubro de 2000, referente ao processo nº C-303/98, nº 48, relatado por J. C. MOITINHO DE ALMEIDA. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:61998CJ0303&from=GA

Ac. do Tribunal de Justiça da União Europeia, 10 de Setembro de 2015, referente ao processo nº C-266/14, nº 43, relatado por A. Ó CAOIMH. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:62014CJ0266 .

Ac. do Tribunal de Justiça da União Europeia, 21 de Fevereiro de 2018, referente ao processo nº C-518/15, relatado por E. LEVITS. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:62015CJ0518.

Ac. do Tribunal de Justiça da União Europeia, de 9 de Março de 2021, referente ao processo nº C-580/19, relatado por C. LYCOURGOS. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:62019CJ0580

Ac. do Supremo Tribunal de Justiça, 9 de Outubro de 2013, referente ao processo nº 961/09.4TTVNG.P1.S1 , relatado por ANTÓNIO LEONES DANTAS. Disponível em: https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/25ce25b6f74798c480257c0b00319f9f .

Ac. do Tribunal Superior do Trabalho, de 18 de Outubro de 2017, referente ao processo nº TST-AIRR XXXXX- 43.2012.5.02.0464, relatado pelo MINISTRO CLÁUDIO MASCARENHAS BRANDÃO. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/514456120

Ac. da Câmara do Trabalho do Tribunal Supremo, de 14 de Junho de 2018, referente ao processo nº 663/18. Disponível em: https://tribunalsupremo.ao/tsct-acordao-proc-no-663-18-de-14-de-junho-de-2018/

Ac. do Supremo Tribunal de Justiça, 13 de Setembro de 2018, referente ao processo nº 1173/14.0T8BCL.G1.S1, relatado por ROSA TCHING. Disponível em: https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/4baff1a439c843338025830800038e97c

Ac. do Supremo Tribunal de Justiça, 27 de Outubro de 2021, referente ao processo nº 10818/19.5T8LSB.L1.S1, relatado por LEONOR CRUZ RODRIGUES. Disponível em: https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/3de07a6d2491689c8025877c0039509d?OpenDocument

Ac. do Supremo Tribunal de Justiça, 12 de Outubro de 2022, referente ao processo nº 423/20.9T8BRR.L1.S1, relatado por DOMINGOS JOSÉ DE MORAIS. Disponível em: https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/708b1c3a42f88a82802588da0048848e

Ac. do Tribunal da Relação de Benguela, de 16 de Março de 2023, referente ao processo n° 19/2022, relatado por OSVALDO LUACUTI ESTÊVÃO. Disponível em:

https://www.tribunaldarelacaodebenguela.ao/public/uploads/acordaos/proc_19_2022_accao_conflito_trabalho.pdf

Ac. do Tribunal da Relação de Benguela, de 27 de Abril de 2023, referente ao processo n° 13/2022, relatado por OSVALDO LUACUTI ESTÊVÃO. Disponível em: https://www.tribunaldarelacaodebenguela.ao/public/uploads/acordaos/proc_13_2022_recurso_materia_disciplinar.pdf

Ac. do Tribunal da Relação de Lisboa, de 1 de Março de 2023, referente ao proc. nº 2410/21.0T8VFX.L1-4, relatado por ALBERTINA PEREIRA. Disponível em: https://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/eb9c679f4382b9aa8025896a003c1e28

Cour de Cassation, 02/10/2001, n°. 99-42.727, relatado por LEMOINE-JEANJEAN. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007046319/

Cour de Cassation, 17/02/2004, n°. 1-45.889. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007473856/

Cour de Cassation de 12/07/2018, n°. 17-13.029. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000037384264/