



UNIVERSIDADE
LUSÓFONA

A DESCONEXÃO DO TRABALHO
ABORDAGEM AO ARTIGO 199.º-A DO
CÓDIGO DO TRABALHO

Tiago Ferreira Morais

Orientador: António Monteiro Fernandes

Universidade Lusófona – Centro Universitário de Lisboa

Faculdade de Direito

Lisboa

2023

www.ulusofona.pt

TIAGO FERREIRA MORAIS

**A DESCONEXÃO DO TRABALHO
ABORDAGEM AO ARTIGO 199.º-A DO
*CÓDIGO DO TRABALHO***

(Versão final)

Dissertação defendida em provas públicas na
Universidade Lusófona – Centro Universitário de
Lisboa, no dia 17 de Abril de 2024, perante o júri,
nomeado pelo Despacho de Nomeação n.º 719/2024, de
21 de Fevereiro, com a seguinte composição:

Presidente: Prof. Doutor Alexandre Mota Pinto;

Arguente: Prof. Doutor Francisco Briosos e Gala;

Orientador: Prof. Doutor António Monteiro Fernandes;

Universidade Lusófona – Centro Universitário de Lisboa

Faculdade de Direito

Lisboa

2023

Agradecimentos

Agradeço ao Senhor Professor Doutor António Monteiro Fernandes pelos seus conselhos e amabilidade, à Senhora Professora Doutora Carolina de Freitas e Silva pelo seu incentivo e apoio e, ao Senhor Professor Doutor Domingos Pereira de Sousa pela sua luz e amizade.

Agradeço à minha Família, em especial aos meus Filhos, José, Guilherme e Maria Carolina, cujo afeto e energia me motivam permanentemente e à Alice, minha Mulher, pela sua presença e amparo insubstituíveis, prestando grata e solene homenagem a todos os que ao longo da vida me guiaram e orientam com os seus ensinamentos e exemplos.

Resumo

A presença das Novas Tecnologias da Informação e Comunicação dinamiza a troca contínua de informação entre os interlocutores da relação laboral, que interagem através do respetivo fluxo comunicacional, ligando-os a qualquer instante e em qualquer local, através dos diversos equipamentos eletrónicos à sua disposição. Esta realidade contribui para a diluição do respeito dos momentos de repouso e descanso do trabalhador.

Partindo destas constatações, concretizamos um estudo da legislação, nacional e internacional, confrontando-a com bibliografia dedicada a este tema, visando uma análise ao dever de abstenção de contacto consagrado no Código do Trabalho, pela qual salientamos os elementos relevantes deste instituto, procurando identificar alguns problemas e sugerir possíveis soluções, quer por via regulamentar, quer por via legislativa e identificando a desconexão enquanto conceito que o empregador e o trabalhador carecem de interiorizar, para melhor se compatibilizar o labor com a vida extralaboral.

Palavras-chave

Dever – Abstenção – Contacto – Descanso

Abstract

The presence of New Information and Communication Technologies streamlines the continuous exchange of information between the interlocutors of the employment relationship, who interact through the communication flow, connecting them at any time and in any location, through various electronic equipment at their disposal. This reality contributes to the dilution of respect for workers' moments of tranquility and rest.

Based on these findings, we carried out a study of national and international legislation, comparing it with the bibliography dedicated to this topic, going through an analysis of the duty to abstain from contact enshrined in the Labor Code, through which we highlight the relevant elements of this institute, seeking to identify some possible problems and solutions, either through regulation or through legislation, and identifying disconnection as a concept that the employer and worker need to understand, to better harmonize professional and extra-work life.

Key words

Duty – Abstention – Contact – Rest

Abreviaturas e Símbolos

AC. – Acórdão

BTE – Boletim do Trabalho e Emprego

CC – Código Civil

CDFUE – Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia

CIG – Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

CITE – Comissão para a Igualdade no Mercado de Trabalho

CRP – Constituição da República Portuguesa

CSE – Carta Social Europeia

CSSRP – Cordata entre a República Portuguesa e a Santa Sé

CT – Código do Trabalho

DUDH – Declaração Universal dos Direitos Humanos

IHT – Isenção de horário de trabalho

ILO – International Labour Organization

IRCT – Instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho

LDT – Lei de duração do trabalho

NTIC – Novas tecnologias de informação e comunicação

OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

OIT – Organização Internacional de Trabalho

PE – Parlamento Europeu

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

TC – Tribunal Constitucional

TFUE – Tratado sobre o funcionamento da União Europeia

TJUE – Tribunal de Justiça da União Europeia

TRC – Tribunal da Relação de Coimbra

TRP – Tribunal da Relação do Porto

UE – União Europeia

Índice

Introdução	8
1. Delimitação do objeto de estudo	12
1.1. Fronteiras entre trabalho e vida pessoal	18
1.1.1. O direito ao repouso e ao lazer, constitucional e internacionalmente consagrados	23
1.2.1.1. Descanso	26
1.2.1.2. Descanso semanal	26
1.2.1.3. Tempo de trabalho	29
1.1.2. As exigências éticas e de dignidade do direito ao repouso e ao lazer	31
1.2. O não-desligamento em resultado da atitude do trabalhador fomentada pelo empregador.....	33
1.3. O percurso da consagração da desconexão	40
1.4. A ausência de uma noção fundamental de “contacto”	45
1.5. As situações de força maior	49
1.6. Outra face da moeda: a discriminação do trabalhador que se desconecte	52
2. Proeminências da desconexão	56
2.1. Contextualização	57
2.1.1. A desconexão e o horário de trabalho	58
2.1.2. A desconexão e a isenção de horário de trabalho	60
2.1.3. A desconexão e o trabalho suplementar	65

2.1.4. A desconexão e as férias.....	67
2.2. A garantia constitucional da desconexão	70
2.3. Dever expresso do empregador se abster de contactar o trabalhador no período de descanso v.s. o direito do trabalhador não se encontrar na disponibilidade do empregador, fora do horário de trabalho.....	74
2.4. Algumas perplexidades do trabalho em plataformas digitais	78
2.5. Questões paralelas à desconexão	81
2.5.1. <i>Quiet quitting</i>	82
2.5.2. Programa-piloto da “semana de quatro dias”	85
2.5.3. Uma maior identidade de género.....	90
Conclusões.....	95
Fontes e Bibliografia	99
Jurisprudência.....	107
Legislação	109

Introdução

A expressão “desconexão” indicia a sua própria ligação a uma atividade laboral sob o domínio das plataformas digitais, frequentemente associada à ideia de conectividade com a *internet*, seus respetivos equipamentos de ligação e com a inerente noção de uma certa necessidade de afastamento daqueles meios de contacto, a fim de se lograr um imperioso repouso, impedindo a comunicação laboral nos períodos de descanso.

Enquadrada no âmbito do trabalho realizado com suporte nas novas tecnologias de informação, esta dissertação de mestrado procura partir da crescente perceção da importância atribuída às atividades laborais predominantemente executadas por meios informáticos, ininterruptamente ligados à *internet*, e das suas consequências para a conciliação do trabalho com a vida extralaboral. Como este objetivo, procuramos identificar alguns problemas e sugerir possíveis soluções, quer por via regulamentar, quer por via legislativa, ou ainda por condutas que trabalhadores e empregadores podem adotar.

Neste sentido, procuramos identificar a questão do não desligamento em resultado de condutas do próprio trabalhador e, por outro lado, os movimentos e até alguns programas recentes que surgiram com a aparente intenção de contribuir positivamente para ultrapassar algumas dificuldades contidas no atual sistema laboral, mas que podem encerrar em si mesmo determinadas perversões. De facto, o dilema de nos contermos com uma mera previsão normativa poderá motivar o que tantas vezes ocorre entre nós, e que se revela pelo acolhimento e elogio de boas práticas que acabam por não ser implementadas, quedando-se tudo meramente no prisma do papel e das boas intenções.

Esta problemática surge precisamente pela perceção de uma muito significativa porção de ações profissionais terem vindo a ser exercidas com grande predominância, senão mesmo de modo exclusivo, por via informática e na *web*.

O uso no meio laboral do computador, do telemóvel, do *tablet* e de equipamentos congéneres, converge o trabalhador, direta ou indiretamente e com ou sem intenção, de modo quase inevitável, para uma permanente¹ disponibilização e utilização de mecanismos de

¹ Desde logo para a sua “constante geolocalização”, conforme identificado por Teresa Coelho Moreira (2022, p. 359).

contacto na rede global². Chegámos a um ponto de se poder afirmar que, atualmente “[...] o trabalhador forma com o computador uma unidade funcional que envolve certa intimidade e certa autosuficiência” (Fernandes, 2022, p. 240).

Os contactos estabelecem-se especialmente com o empregador, mas também se expressam com os colegas de trabalho, com os clientes e com as mais diversas entidades relacionadas com a esfera laboral, sendo a comunicação efetuada a todo e qualquer momento, mudando “[...] profundamente a forma de concretizar a prestação laboral” (Moreira, T. C., 2023, p. 33).

Atualmente, será invulgar um trabalhador não dispor de um *e-mail* profissional ou de um número de telemóvel de trabalho, nos quais muito provavelmente estão instaladas as suas contas de *e-mail* profissional³ (e também pessoal), diversos sistemas de mensagens⁴ e, mais recentemente, vários serviços de videoconferência⁵.

O incremento destes meios implementou uma quase infinita aptidão de ligação entre o empregador e o trabalhador, a todo e qualquer instante e até “[...] à distância e as próprias relações são estabelecidas através da rede” (Moreira, T. C., 2023, p. 44).

Com maior detalhe quanto à questão em análise, são facilmente concebíveis situações em que um trabalhador recebe uma mensagem, um contacto telefónico ou um *e-mail*, com cariz laboral, fora do seu horário de trabalho, impelindo-o a executar mais tarefas ou a completar as que poderia concluir dentro do momento temporal pré-determinado (artigo 200.º do CT).

Podemos igualmente ter como perfeitamente plausível que a um *e-mail* se siga uma mensagem telefónica a anunciar o envio daquela primeira comunicação, por vezes até com o mesmo conteúdo, numa manifestação tendencialmente sufocante do mundo digital.

Além de uma certa redundância comunicacional, esta dinâmica acarreta na sua génese a potencial improbabilidade de não passar um dia, por vezes incluindo fins-de-semana, feriados e férias, sem se receberem informações de cariz profissional, cuja relevância ou premência pode, por vezes, ser bastante discutível “24 sobre 24 horas, pois a tecnologia permite a conexão por tempo integral (hiperconexão), potenciando situações de quase escravização do trabalhador

² Segundo Oscar Vargas Llave et al, “Over the last decade advances in Information and Communication Technologies (ICTs) have significantly changed the world of work, making it possible to work anytime anywhere in many sectors and occupations.” (Vargas et al., 2019, p. 3).

³ Sobre a questão do controlo dos *e-mails* dos trabalhadores, vejam-se as contribuições de Teresa Coelho Moreira (2010, pp. 709-718).

⁴ Tais como os *sms* e *mms* (Fernandes, 2023, p. 520).

⁵ *Zoom*, *Skype*, *Teams*, entre outros (Fernandes, 2023, p. 520).

[...] *homo connectus*, visto amiúde, como ‘colaborador’ de quem não se espera outra coisa senão dedicação permanente e ilimitada” (Amado, 2021, p. 262).

A potencial saliência e relevância desta análise será particularmente destacável quando estes mecanismos de contacto incessante invadem, interferem e impedem o período de descanso dos trabalhadores⁶, tal como legalmente definido.

Esta ingerência tornar-se-á especialmente intolerável se perspetivarmos que o descanso é um elemento essencial da capacitação do trabalhador para a própria disponibilidade laboral, proficiência e produtividade, bem como para a indispensável segurança no local de trabalho.

Tal como consagrado no Código do Trabalho (CT), as partes devem contribuir para que na execução do contrato de trabalho se obtenha a maior produtividade, mas, simultaneamente, cooperem na promoção humana, profissional e social do trabalhador (n.º 2 do artigo 126.º do CT).

Merecerá por isso especial destaque a circunstância do descanso ser fundamental para a recuperação do trabalhador, garantindo-lhe igualmente a disponibilidade temporal para a conciliação com a sua vida privada, o gozo de tempos livres, a fruição dos proveitos económicos da sua atividade laboral e a introdução de limites aos poderes empresariais (Abrantes, 2018, p. 60).

No seio laboral atual, é constatável uma “uma menor separação, como que um esbatimento, defendendo-se que o trabalhador tem um *direito à desconexão*, entendido como direito à privacidade do século XXI” (Moreira, T. C., 2023, p. 134).

Segundo reputamos adequado, importará começar por reconhecer que a questão se terá tornado mais enfática com o trabalho sob plataformas digitais e com o teletrabalho, ao

⁶ Com interesse sobre esta questão veja-se o sumário do Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, processo n.º 1181/15.4T8MTS.P1.S1, de 14 de novembro de 2018: “I – O artigo 5.º da Diretiva 93/104 e o artigo 5.º, primeiro parágrafo, da Diretiva 2003/88 devem ser interpretados no sentido de que não exigem que o período mínimo de descanso semanal ininterrupto de vinte e quatro horas a que o trabalhador tem direito seja concedido, o mais tardar, no dia subsequente a um período de seis dias de trabalho consecutivos, mas impõem que esse período seja concedido em cada período de sete dias, tal como afirma o Tribunal de Justiça da União Europeia, no Acórdão de 9 de novembro de 2017, proferido no Processo C-306/16. II – Como conceito autónomo do direito da União, para garantir maior certeza, segurança e o primado do direito da União, importa que a mesma resposta seja dada a esta mesma questão em todas as jurisdições dos Estados Membros que possam ser chamados a decidi-la. III – A interpretação conforme das normas, nacionais e internacionais, aplicáveis conduz a que o período mínimo de descanso ininterrupto de vinte e quatro horas, às quais se adicionam as onze horas de descanso diário previstas no artigo 3.º da Diretiva 2003/88, pode ser concedido em qualquer momento em cada período de sete dias.” (Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, processo n.º 1181/15.4T8MTS.P1.S1).

ponto deste regime prever expressamente o dever especial do empregador se abster “de contactar o trabalhador no período de descanso nos termos a que se refere o artigo 199.º-A” (alínea b) no n.º 1 do artigo 169.º-B do CT), ainda que “não devemos ver este direito como algo que é novo ou como um novo direito dos trabalhadores porque verdadeiramente do que se trata é de respeitar um direito que eles já têm” (Moreira, T. C., 2023, p. 136)⁷.

Apesar de tudo, a desconexão não se resumirá à sua simples consagração para as situações de teletrabalho⁸, pois parece-nos que, se assim fosse, o legislador teria criado esta figura (L 83/2021) unicamente dentro daquele regime então revisto nos artigos 165.º a 171.º do CT.

Ao invés, e ainda que também o tenha incluído naquele instituto, ao ser introduzido numa subsecção do CT dedicada às noções e princípios gerais sobre duração e organização do tempo de trabalho, esta figura trará consigo uma intenção de aplicação abrangente e transversal, diremos aliás a todo o tipo de relações laborais.

De facto, foi na vigésima primeira alteração ao CT, concretizada pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, que foi embutido o artigo 199.º-A, e com ele a figura do dever de abstenção de contacto, realidade que, apesar de poder conter alguma espécie de salvaguarda naquele diploma, não se manifestou de um modo concreto e adaptado a uma nova era das relações laborais.

Para uma melhor sistematização destas problemáticas, dividimos o nosso texto em dois capítulos. No primeiro, procuramos destacar as motivações e o enquadramento da desconexão e no segundo pretendemos apresentar contributos para uma maior implementação daquela figura, em resultado da problematização para o efeito suscitada.

⁷ “Todos os trabalhadores [...] têm direito: [...] ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal” (n.º 1 do artigo 59.º da CRP).

⁸ Ou ainda nos casos de trabalho sob plataformas digitais.

1. Delimitação do objeto de estudo

A Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, introduziu no CT o artigo 199.º-A, cuja epígrafe, “dever de abstenção de contacto”, aparenta consagrar uma densificação do imperativo de proporcionar ao trabalhador as condições de trabalho que favoreçam a concertação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal⁹ (Gomes, 2020, p. 167).

Ou seja, tratar-se-á de um aprofundamento de direitos que, em certa medida, já existiam¹⁰.

Desde logo, falamos da consagração do n.º 2 do artigo 126.º do CT, segundo o qual “na execução do contrato de trabalho, as partes devem colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador”.

Ou seja, a melhoria do enquadramento humano, profissional e social do trabalhador sai reforçada no artigo 199.º-A do CT, mas já era objeto de sublinhado e de proteção no regime pré-existente às alterações do CT de 6 de dezembro de 2021.

De resto e até aí, também era preconizado o dever de proporcionar “boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral” e de “prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador” (alíneas. c) e g) do n.º 1 do artigo 127.º do CT).

De igual modo e com particular saliência, face à similitude da intenção legislativa subjacente, o CT também já consagrava que “o empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal” (n.º 3 do artigo 127.º do CT).

Apesar disso, o legislador parece ter reconhecido definitivamente que “quem carece de emprego para viver [...] dispõe-se a alienar uma parte de si, da sua liberdade, que é a sua força de trabalho, em condições, muitas vezes profundamente aviltantes” (Moreira, A.J., 2023, p. 129), a um ponto que justifica o engrossamento do direito ao descanso, dando-lhe ênfase numa componente digital, i.e., capacitando-o com a aptidão de se desconectar, facultando o aprimoramento de uma prerrogativa que, em certa medida, já existiria.

⁹ De facto: “o empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal” (n.º 3 do artigo 127.º do CT).

¹⁰ Vejam-se o n.º 1 do artigo 203º, o artigo 199º, o n.º 1 do artigo 213º, o n.º 1 do artigo 214º e o n.º 1 do artigo 232º, todos do CT.

Em geral¹¹, mas também em resultado daquela constatação, o dever de abstenção de contacto no período de descanso^{12 13} visará a recuperação do trabalhador¹⁴, tudo fluindo para a constatação constitucional contemplada nas alíneas. d) do n.º 1 e b) do n.º 2, do artigo 59.º da CRP.

Ainda assim, a norma em causa acautela o contacto em situações de “força maior”¹⁵, criando uma ressalva¹⁶ desse tipo de intrusão no período de descanso.

Excluindo aqueles eventos, o n.º 2 daquela norma define como discriminatório¹⁷ qualquer tratamento menos favorável dado ao trabalhador que exerça aquele direito ao período de descanso, nele se incluindo o “dever de abstenção de contacto”¹⁸.

Deste modo, esta disposição parece até conter um duplo contributo: (i) consagração de um dever expresso ao empregador de se abster de contactar o trabalhador no seu período de descanso¹⁹; (ii) reforço da proteção do reverso daquela medida, i.e., o direito do trabalhador não se encontrar na disponibilidade do empregador, seja por que via for, quando estiver fora do horário de trabalho.

¹¹ Mesmo em relações laborais que se pautam por princípios de normalidade e respeito pelos direitos e deveres das partes.

¹² O que não corresponde a tempo de trabalho (artigo 199.º do CT).

¹³ Em regra, de pelo menos 11 horas entre 2 períodos diários de trabalho consecutivos (n.º 1 do artigo 214.º do CT).

¹⁴ Este critério resultará implícito do n.º 3 do artigo 214.º do CT. Tal como indica Bernardo Lobo Xavier: “a realização quotidiana e continuada da atividade laboral [...] envolve uma dada intensidade de esforço e de fadiga...” (Xavier, 2020, p. 517).

¹⁵ Vejam-se as seguintes decisões: “[...] III - O caso de força maior tem subjacente a ideia de inevitabilidade: será todo o acontecimento natural ou ação humana que, embora previsível ou até prevenido, não se pôde evitar, nem em si mesmo nem nas suas consequências” (Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, processo n.º 3852/18.4T8VIS.CI); “[...] VI - Uma situação de força maior constitui, em regra, causa excludente da própria voluntariedade do facto ilícito comissivo ou omissivo, retirando ao agente qualquer domínio da vontade sobre o mesmo” (Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, processo n.º 140/14.9TNLSB.L1.S1); “I - O caso de força maior como excludente da culpa e até da responsabilidade civil lato sensu tem ínsita uma ideia de inevitabilidade, ligada a uma acção do homem ou terceiro e, em muitos casos, a fenómenos da natureza, que por serem incontrolláveis e nem sequer previsíveis pela vontade do agente, não são passíveis de imputação pelas suas consequências, configurando-se como evento contra o qual nada pôde fazer por maior que tivesse sido a sua diligência” (Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, processo n.º 3186/08.2TBVCT.G1.S1).

¹⁶ Relativa à ilicitude (cominada como contraordenação grave) da conduta contrária (n.º 3 do artigo 199.º-A do CT).

¹⁷ A este propósito e conforme refere Guilherme Dray, “...o que está em causa, na proscrição da discriminação, não é a diferenciação em si mesma, mas sim a ausência de razoabilidade da sua motivação e a ausência de motivos que a justifiquem” (Dray, 2022, p. 132).

¹⁸ O que não será isento de reflexão, pois talvez tivesse sido preferível catalogar a violação daquele dever como um exemplo de assédio. Neste sentido, João Leal Amado (2023, pp. 202-203).

¹⁹ Conforme se define no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, processo n.º 2066/15.0T8PNF.P1, de 24 de janeiro de 2018: “I - O momento limite entre o ‘tempo de trabalho’ e o ‘tempo de descanso’ é aquele em que o trabalhador adquire o domínio absoluto e livre da gestão da sua vida privada” (Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, processo n.º 2066/15.0T8PNF.P1)

De facto, a implementação de uma regra de inacessibilidade e de ausência de qualquer contacto com o trabalhador, por parte do empregador, parecem ser a pedra de toque desta inovação legal.

A disponibilização efetiva do tempo de descanso e o que se pode fazer dele de modo totalmente livre e incontactável (por parte do empregador) serão os elementos centrais da desconexão.

Partimos da constatação de estar em causa a liberdade de viver nas suas decomposições de convívio, de descanso e, em síntese, de todo um conjunto de opostos de condutas laborais, pré e para-laborais, comportando em concreto um “direito a não ser incomodado permanentemente na sua vida privada e no seu tempo privado, criando-se um direito ao ‘isolamento’, à *desconexão*, a um repouso efetivo” (Moreira, T. C., 2016, p. 12).

Falamos naturalmente do tempo, enquanto bem indispensável à fruição da vida, cujo controlo e domínio extralaboral devem ser totalmente detidos pelo trabalhador.

Conforme distintamente sintetiza António Monteiro Fernandes, “o ‘direito à desconexão’ diz respeito aos períodos em que o trabalhador não tem qualquer obrigação contratual de disponibilidade – períodos destinados ao repouso e a atividades livres, portanto – e visa, simplesmente garantir que o descanso e o lazer sejam integralmente respeitados” (Fernandes, 2023, p. 521).

Cremos que esta nova figura tem atualmente particular utilidade porque o trabalho é, cada vez mais, um resultado muito difícil de delimitar, quanto ao seu início, duração e termo, principalmente em atividades de cariz predominantemente intelectual (Kéfer, 2022, p. 429).

Facilmente se constatará a impossibilidade de definir o momento exato em que se inicia uma determinada atividade eminentemente cognitiva.

Porém, amiudamente pode não ser possível concluir todos os assuntos de cariz profissional que estejam por tratar, no período temporal pré-definido para o efeito, ocorrendo inúmeras vicissitudes passíveis de impor um desvio da atenção para tarefas exteriores ao conteúdo funcional quotidiano.

Poderíamos enumerar, sem grande exaustão, o simples atendimento de uma chamada telefónica não urgente, o apoio a um colega numa tarefa que não esteja previamente adstrita, o

voluntarismo para auxiliar um superior hierárquico num assunto externo às funções contratadas²⁰, enfim, uma panóplia de condutas passíveis de tomar conta da energia laboriosa.

Para além destas vicissitudes, a própria dinâmica de uma atividade laboral pode até não permitir ou promover, em muitos casos, a apresentação de um resultado imediato dentro do período laboral normal do horário de trabalho.

Com alguma frequência pode tornar-se impreterível encontrar soluções para assuntos controversos num contexto exterior ao local de trabalho, o que incitará à manutenção da atividade laboral (mormente cerebral) apta a ser criativa e capaz de responder, muito para além de uma extensão momentânea e circunscrita do tempo de trabalho.

Haverá ainda o caso dos *workaholics* (talvez o mais complexo de todos, por parecer não ser facilmente delimitável na norma em apreço²¹), por vezes ansiando pela progressão na carreira; ou, noutros casos, por uma relativa complacência com o constrangimento do seu descanso, impresso pelo empregador e, ainda que de modo subliminar, pela sujeição a uma conexão desproporcional e incontrolada, prejudicando o descanso necessário, numa suposta busca de mais resultados, da potencial melhoria da sua avaliação e da inerente valorização remuneratória ou hierárquica na organização interna do empregador.

De facto, tal como o limite de velocidade, que não defenderá unicamente terceiros, mas também protegerá o automobilista que o exceda, a delimitação do descanso e a sua esfera de proteção também poderiam não descurar as situações em que é o trabalhador a criar condições para a sua lesão, com implicações potencialmente nefastas para a sua saúde física e psíquica (e eventualmente do seu seio social e familiar), bem como para a própria empresa, mormente ao nível do absentismo laboral e da maior propensão para o erro e para a ocorrência de acidentes de trabalho.

Com as devidas distâncias, atendendo a que a “falta culposa de observância de regras de segurança e saúde do trabalhador” constitui justa causa de despedimento (alínea h) do n.º 2 do artigo 351.º do CT), cuja última *ratio* visa a defesa de integridade física e moral do trabalhador, talvez não fosse absolutamente nefasto que no reverso do dever de abstenção de

²⁰ Excedendo o respetivo dever de cooperação. Sobre a atividade contratada veja-se Joana Nunes Vicente (2023, pp. 511-536).

²¹ Tal como a norma se encontra redigida o “dever” parece repousar unicamente sobre o empregador, mas nos casos em que a ausência de desconexão parte de uma conduta do trabalhador talvez não fosse despiciente conjecturar um mecanismo de autoproteção.

contacto existisse uma certa proibição de autoflagelação²² dos propensos *workaholics*, eventualmente acrescentando um dever ao elenco do artigo 128.º do CT, fomentando um cariz de reciprocidade, passível de abarcar estes casos excecionais.

Serão estas as questões a enquadrar para melhor esclarecer quando inicia e quando cessa o tempo de trabalho num período norteadado pela hiper-conexão (Fernandes, 2022, p. 242).

Aparentando estar ciente desses dilemas, e provavelmente consciente da “ideia de que as partes envolvidas não se encontram em pé de igualdade, apresentando-se o empregador como a parte contratual mais forte, dotada de um poder de conformação da prestação a que o trabalhador está submetido” (Moreira, T. C., 2015, p. 551), afigura-se que o legislador terá exteriorizado atenção pela via legal ora revista, através da proteção da reserva da vida privada do trabalhador²³, já especialmente reconhecida no artigo 16.º do CT e constitucionalmente consagrada nos artigos 26.º, 36.º e 59.º, n.º 1, alíneas. b) e d) e n.º 2 da CRP.

As noções de tempo de trabalho (artigo 197.º do CT), de período normal de trabalho (artigo 198.º do CT), de período de descanso (artigo 199.º do CT)²⁴, de horário de trabalho (n.º 1 e n.º 2 do artigo 200.º do CT) e de período de funcionamento (n.º 1 do artigo 201.º do CT) encontram, em certa medida, reforço jurídico nas previsões legais da obrigação de registo de tempos de trabalho pelo empregador (artigo 202.º do CT)²⁵ e da exigência de (a)fixação (artigo 216.º do CT) de um mapa de horário de trabalho (artigo 215.º do CT)²⁶.

Porventura, até à introdução do artigo 199.º-A do CT, a ideia de desconexão encontraria algum abrigo na definição do intervalo de descanso (n.º 1 do artigo 213.º do CT) e, especialmente, nas definições de descanso diário “... de, pelo menos, onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos” (n.º 1 do artigo 214.º do CT), de descanso semanal (n.º 1 do artigo 232.º do CT)²⁷ e, conforme já referido, no dever de “... proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal” (n.º 3 do artigo 127.º do CT)²⁸.

²² Uma espécie de auto dever.

²³ A este propósito veja-se o que defende Guilherme Dray (2022, pp. 86-90).

²⁴ “[...] o que não seja tempo de trabalho.” (artigo 199.º do CT).

²⁵ Prevendo-se inclusivamente o sancionamento do inadimplemento daquele registo, como contraordenação grave.

²⁶ Consagrando-se igualmente o sancionamento da ausência deste suporte documental, como contraordenação grave.

²⁷ Pelo menos, um dia por semana.

²⁸ Indiretamente, as alíneas. c), g) e h) do n.º 1 daquele mesmo preceito e a garantia genérica da al. a) do n.º 1 do artigo 129.º do CT, poderiam ser identificadas como formas de proteção da figura da desconexão, pré-artigo 199.º-A do CT.

No direito comunitário, podiam salientar-se as Diretivas 93/104/CE, de 23 de novembro de 1993²⁹ e 2003/88/CE de 4 de novembro de 2003³⁰.

Contudo, ambos os diplomas não continham alusões à conciliação da vida familiar, como pressuposto do direito ao descanso, centrando-se antes no pressuposto da proteção da saúde e da segurança dos trabalhadores.

Entretanto, em 21 de janeiro de 2021, centenas de eurodeputados pugnaram pelo reconhecimento do “direito a desligar”³¹, enquanto consagração fundamental (Parlamento Europeu, 2021), a fim de estipular em lei a permissão de quem trabalhe por meios digitais se possa desligar dos respetivos aparelhos fora do horário de trabalho.

O legislador europeu terá assim expressado naquele momento específico a sua compreensão com a urgência do tema, porventura pelas condicionantes conectivas que os períodos de confinamento forçado nos levaram a interpretar com assaz pertinência³².

Esta contingência terá inclusivamente fomentado uma maior noção dos efeitos da realidade conectiva atual e uma melhor compreensão sobre o aparente cerne da questão, agora mais centrado na necessidade de assegurar a real conciliação da profissão com a vida para além das fronteiras laborais, enquanto decorrência da própria segurança e saúde no trabalho.

²⁹ Estabelece prescrições mínimas de segurança e de saúde em matéria de organização do tempo do trabalho e cujo artigo 5.º prescreve que: “Os Estados-membros tomarão as medidas necessárias para que todos os trabalhadores beneficiem, por cada período de sete dias, de um período mínimo de descanso ininterrupto de vinte e quatro horas às quais se adicionam as onze horas, de descanso diário previstas no artigo 3.º” (artigo 5.º da Diretiva 93/104/CE). Este último preceito consagra que: “Os Estados-membros tomarão as medidas necessárias para que todos os trabalhadores beneficiem de um período mínimo de descanso de onze horas consecutivas por cada período de vinte e quatro horas” (Diretiva 93/104/CE).

³⁰ Estabelece prescrições mínimas de segurança e saúde em matéria de organização do trabalho e revoga a outra Diretiva.

³¹ Numa iniciativa legislativa, aprovada com 472 votos a favor, 126 contra e 83 abstenções.

Eurodeputados pedem para a UE reconhecer o “direito a desligar” como fundamental. Parlamento Europeu (2021, 21 de janeiro).

³² Será possível detetarmos agora, enquanto comunidade, a falta de controlo do tempo de utilização de equipamentos eletrónicos, tais como telemóveis e computadores, enquanto perduraram as janelas temporais de proibição de circulação e de obrigação de permanência na habitação.

1.1. Fronteiras entre trabalho e vida pessoal

A reivindicação da existência de limites e fronteiras reais entre os compromissos laborais e o descanso contém raízes legislativas históricas ³³.

Porém, o advento das tecnologias digitais terá vindo a fomentar um descontrolo mais palpável dos limites entre o tempo de trabalho e o período de não trabalho, daí que, passado mais de um século, o tema continue plenamente atual, ainda que em moldes adaptados à realidade hodierna.

O esbatimento do controlo temporal dos momentos de trabalho, balizados num horário previamente definido não deixaram de ser visíveis, ao longo dos anos, através de violações manifestas do horário.

Exemplificativamente, o recurso abusivo à isenção de horário de trabalho e a viciação do regime do trabalho suplementar³⁴ foram modos perversamente eficazes no sentido de se ferir o direito ao descanso, realidade que as entidades com competência inspetiva no seio laboral procuram controlar e sancionar, ainda que nem sempre com sucesso, face à reconhecível disparidade de forças em contenda³⁵.

Contudo, no panorama digital³⁶ a fiscalização será virtualmente menos exequível, concebendo-se as dificuldades de implementação de mecanismos eficazes de controlo do tempo de trabalho prestado sob plataformas digitais, desde logo pela inacessibilidade ao local de

³³ Conforme assinala António Monteiro Fernandes: “...em 1907 [...] com o Decreto de 3 de agosto, se ergue novo marco da legislação laboral: a consagração expressa do princípio da *obrigatoriedade do descanso semanal*...”; “Em 22 de Janeiro de 1915, aparecem diplomas fundamentais que, pela primeira vez, instituem *regimes de duração do trabalho para comércio* (Lei n.º 295) e *para a indústria* (Lei n.º 296) [...]”; “[...] Esse regime foi alterado [...] pelo Dec. n.º 5 616 de 10 de Maio de 1919 [...] que, designadamente, estabeleceu os períodos máximos diário de oito horas e semanal de quarenta e oito...” (Fernandes, 2023, pp. 50-51).

³⁴ Cujo escopo, com exceção dos critérios do seu pagamento (artigo 268.º do CT), se manteve inalterado com a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril que “altera o Código do Trabalho e legislação conexa, no âmbito da agenda do trabalho digno” (Lei 13/2023).

³⁵ Partindo dos últimos dados disponíveis, em 2022, Portugal possuía 1 453 728 empresas (Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2023, 15 de dezembro) enquanto o número de inspetores do trabalho existentes no mesmo ano ascendia a 493 indivíduos (Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, 2021).

Deste modo, numa medida puramente exemplificativa e aritmética, cada inspetor teria jurisdição potencial por 2 766 empresas, pelo que – admitindo que os mesmos nunca estivessem doentes, nem tivessem quaisquer fundamentos válidos de absentismo, gozando 22 dias úteis de férias por ano e trabalhando durante todos os dias úteis possíveis – dispondo de 238 dias úteis de trabalho por ano, só ao fim de cerca de 11 anos e meio é que teriam condições para, potencialmente, fiscalizarem todas as empresas existentes.

³⁶ No qual se estima que trabalhem cerca de 28 milhões de pessoas na Europa, em mais de 500 plataformas de trabalho digital (Lenaert & HIVA KU – Leuven, 2023).

trabalho que se situe na *web*, o que apresentará, sob este ponto de vista, um problema totalmente novo.

O obstáculo mais relevante incidirá na dificuldade de conhecimento da correspondência eletrónica trocada (a qualquer instante) entre empregador e trabalhador, por parte das entidades com competência inspetiva, já que “existe uma proibição de ingerência das autoridades públicas nos meios de comunicação, a não ser nos casos previstos na lei em matéria de processo penal e através de decisão judicial” (Moreira, T. C., 2010, p. 782), em decurso do disposto no artigo 34.º da CRP.

Paralelamente, durante décadas foi-se enraizando a denominada cultura da produtividade como uma “uma das medidas mais importantes do desempenho económico” (Samuelson & Nordhaus, 2005, p. 116), apontada como “a relação entre uma certa medida de produção e uma outra medida correspondente aos fatores utilizados, traduzida num indicador que ilustra a eficácia dos outputs e a eficácia dos inputs de um dado sistema produtivo” (Carvalho, 2007, p. 17), a tal ponto que o CT a identifica como um dos elementos da execução do contrato de trabalho (n.º 2 do artigo 126.º do CT).

A produtividade é um conceito fortemente presente no CT ³⁷ e no qual assenta um dos deveres do empregador (alínea d) do n.º 1 do artigo 127.º do CT), perante o trabalhador que naturalmente almeja proteger a possibilidade de conciliação da vida profissional e familiar, o que, nas palavras de Joana Nunes Vicente, é considerado “[...] como uma forma de melhorar o desempenho profissional – de diminuição do absentismo, aumento da produtividade, retenção de talentos – e como forma de combater o envelhecimento – políticas de conciliação da vida profissional e familiar promovem/estimulam a natalidade, e contribuem para a sustentabilidade demográfica” (Vicente, 2022, p. 42).

Aquela mesma noção está presente na lei laboral enquanto dever do trabalhador (alínea h) do n.º 1 do artigo 128.º do CT) a um ponto que se torna passível de: (i) constituir um comportamento integrador de justa causa de despedimento quando ocorra a redução anormal de produtividade (alínea n) do n.º 2 do artigo 351.º do CT); e (ii) motivar a inadaptação do trabalhador, por redução continuada de produtividade (alínea a) do n.º 1 do artigo 374.º e alínea a) do n.º 2 do artigo 375.º do CT).

³⁷ Conforme explícito no n.º 3 do artigo 31.º, no n.º 2 do artigo 35.º-A, na alínea a) do n.º 1 do artigo 131.º, no n.º 2 do artigo 273.º e na alínea e) do n.º 1 do artigo 424.º, todos do CT.

Impelido por estes mecanismos de pressão, a cultura de trabalho “das 09h00 às 18h00” fica potencialmente em crise se, por exemplo, um trabalhador receber um *e-mail*, uma mensagem ou telefonema com um assunto denominado de importante ou de urgente, pouco antes ou mesmo após o termo do horário de trabalho diário.

O trabalhador sentir-se-á ainda mais constrangido a prosseguir a sua tarefa laboral para além do horário de trabalho, se estiver ciente de que a sua aptidão de resposta poderá representar uma diferença positiva da sua retribuição, associada à sua produtividade (n.º 3 do artigo 31.º do CT).

De facto, como indica Teresa Coelho Moreira, “hoje em dia os trabalhadores são muitas vezes avaliados pelos resultados que apresentam e não pelo trabalho que realizam, o que pode originar a sua intensificação, bem como os tempos de trabalho” (Moreira, T. C., 2023, p. 133).

Poderá dar-se o caso de ser praticamente irresistível não prosseguir a jornada laboral além dos limites legais, para se lograr colocar termo ou completar “a derradeira tarefa” do dia, no próprio trajeto do transporte público durante o percurso de regresso a casa, ou mesmo no conforto do lar e noite dentro, se assim for preciso.

Neste âmbito, é perfeitamente conjeturável o envio de um último e aparentemente indispensável *e-mail* pelo *smartphone*, através do *tablet* ou por intermédio do computador portátil profissional³⁸.

Será até concebível que terá sido precisamente a pensar numa perspetiva de autodisponibilidade preconcebida do trabalhador que o empregador lhe faculta, *ab initio*, aqueles aparelhos móveis.

A dinâmica deste simples exemplo poderá levar a perceber que terá sido demasiado crente a perspetiva de quem acredita na capacidade de se alcançar a desconexão com um único, simples e singelo artigo plasmado no CT, por via da consagração de um dever de abstenção de contacto, sem prejuízo de se salientar a sua pertinência e utilidade.

Contudo, concordamos que um dos caminhos a trilhar para melhor implementar esta inovação poderá passar, no caso do seio interno de cada empresa, pela imposição de

³⁸ Como nos indica João Leal Amado, “Agora, em muitos casos, o trabalho (e, por conta disso, o empregador) pode facilmente acompanhar o trabalhador, seja quando for e onde quer que este se encontre.” (Amado, 2018, p. 260).

regulamentação ³⁹, “mais compreensiva e até *amiga* do mercado, da globalização, e, ao invés, um mercado, uma globalização e uma digitalização mais compreensivos e *amigos* dos valores do Direito do Trabalho” (Moreira, T. C., 2023, p. 21) ou por uma via coletiva, conforme sucede em França (Moreira, T. C., 2023, pp. 144-146) em empresas com mais de 50 trabalhadores, vinculadas a debater nesse prisma o direito à desconexão.

Admitimos ainda que outros meios poderão passar pela consagração de normas concretas que imponham, diretamente: (i) o desligamento físico de equipamentos digitais para fins profissionais, nos períodos de *non facere*, aí se incluindo os instrumentos de monitorização de trabalho; (ii) novos mecanismos de mensuração do tempo de trabalho ⁴⁰; (iii) a realização de avaliações obrigatórias de saúde e de segurança aptas a medir os riscos físicos e intelectuais dos trabalhadores em matéria de desgaste decorrente do cumprimento do dever de desconexão; (iv) inclusão obrigatória, no regime da formação profissional (artigos 130.º e ss. do CT), de objetivos e deveres que incluam a sensibilização dos contraentes para formas de garantir a desconexão e de alertar as partes para os riscos recíprocos do seu inadimplemento.

Como indica Alberto Levi:

“[...] o empregador deve adequar a sua organização, possivelmente também por meio da implementação de dispositivos, de modo a impor o uso da desconexão de forma tecnológica, ou seja de forma coerciva, no sentido de prevenir – graças à tecnologia – comportamentos de sinal contrário, possivelmente até mesmo desejados apenas pelo trabalhador” (Levi, 2022, p. 35).

Afinal é a vida pessoal ⁴¹ de cada trabalhador e do seu núcleo familiar e relacional que pode estar em causa com a impossibilidade de garantir a desconexão.

Conforme elucida João Leal Amado “quando celebra um contrato de trabalho, o trabalhador não vende o seu corpo ao empregador. Nem, decerto, a sua alma [...] vende o seu

³⁹ E não apenas a título de mera faculdade (artigo 99.º do CT).

⁴⁰ Observando-se aqui uma alteração ao artigo 202.º do CT, a fim de se incluírem os contactos feitos pelo empregador fora do período normal de trabalho, sob pena do mesmo poder continuar a estar desfasado da realidade laboral.

⁴¹ Como elucida António Menezes Cordeiro, “A vida privada compreende as mais diversas realidades: a origem e a identidade da pessoa; a sua situação de saúde; a sua situação patrimonial; a sua imagem; os seus escritos pessoais; as suas amizades e relacionamentos sentimentais [...]”. (Cordeiro, 2018, p. 556).

tempo, parte do seu tempo [...]” (Amado, 2021, p. 245), mas não todo aquele período, acrescentamos nós, i.e., não aliena o tempo de descanso, nem o período durante o qual deve dar pleno uso e desenvolvimento à sua vida pessoal, balizando-se assim as zonas limítrofes entre o trabalho e o repouso.

Aquele mesmo autor indica-nos que a legislação laboral tem como preocupação umbilical “limitar o tempo de trabalho, proteger o equilíbrio físico e psíquico do trabalhador, tutelar a sua saúde, garantir períodos de repouso para este, salvaguardar a sua autodisponibilidade, assegurar a conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar” (Amado, 2021, p. 246) ⁴².

A concertação do trabalho com a vida em família é particularmente sustentada na legislação laboral, mormente mediante o sublinhado feito no artigo 33.º, n.ºs 1 e 2 do CT a respeito da saliência social dos valores da maternidade e da paternidade e respetiva proteção pelo Estado. (Silva & Madaleno, 2021, pp. 460-461) ⁴³.

Estes entendimentos serão elucidáveis pelo vasto elenco de consagrações legais respeitantes ao regime da parentalidade, em conformidade com os artigos 33.º a 65.º do CT, entre os quais se destacam as alterações aos artigos 35.º, 40.º, 41.º, 42.º, 43.º, 44.º, 45.º, 51.º, 63.º a 65.º contempladas na Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, demonstrando-se assim um relevante limite entre o trabalho e o descanso sob pena de notório prejuízo para a vida pessoal, quer do trabalhador, quer da sua própria família (Martinez, 2023, p. 560) ⁴⁴.

Ainda a propósito da conciliação da vida profissional com o contexto familiar, veja-se também o ponto 9.º da Diretiva (UE) 2019/1158, de 20 de junho de 2019, identificando o princípio do equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada, a propósito do direito dos trabalhadores com filhos e familiares dependentes beneficiarem de licenças apropriadas e de regimes de trabalho flexíveis.

⁴² A fim de que: “[...] a execução do trabalho não exaure o tempo de vida do trabalhador”, assegurando “[...] condições para se dedicar, livremente, a outras dimensões da sua vida” (Amado, 2021, p. 262).

⁴³ Ideia igualmente defendida por Teresa Coelho Moreira (2023, pp. 173-175). Sobre este tema veja-se ainda o texto de David Carvalho Martins, “Conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal” (Martins, 2019).

⁴⁴ Segundo Pedro Romano Martinez: “o direito ao repouso também tem sido justificado por motivos atinentes à família [...]” (Martinez, 2023, p. 560).

1.1.1. O direito ao repouso e ao lazer, constitucional e internacionalmente consagrados

Quando nos deparamos com a finalidade de um mecanismo jurídico de consagração de um repouso mais dilatado no tempo, ocorre-nos a ideia do direito a férias que “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” (n.º 4 do artigo 237.º do CT).

Contudo ainda que este período deva ser anualmente aproveitado por cada trabalhador (n.º 1 do artigo 237.º e n.º 1 do artigo 238.º do CT), porquanto a “disponibilidade implicada pelo contrato de trabalho não é total ou absoluta e a subordinação jurídica tem limitações [...] temporais impreteríveis” (Martins, 2018, p. 99), existem outros momentos, menos prolongados, diários ou semanais que se impõem e cuja impossibilidade de fruição seria humanamente intolerável, mormente durante o simples e indispensável momento de sono.

De facto, conforme indica João Zenha Martins:

“...o tempo de repouso ou de descanso, como inculca o substantivo, corresponde a um tempo em que o trabalhador descansa ou pode descansar. Ou, mais amplamente, consagrar-se ao ócio. É um tempo que convoca o conceito de vida privada, em que o trabalhador adquire a gestão da sua vida privada, lá onde [...] se desprende do esquema de interesses em que se move a execução do contrato de trabalho.” (Martins, 2018, p. 99-100)

Diremos que isso ocorre quando alguém deixa de trabalhar por momentos e de incorporar o ente trabalhador, na medida em que havendo uma miríade de vínculos jurídicos estabelecidos e concentrados numa só pessoa para além do nível laboral, como por exemplo sob o prisma conjugal, familiar, cultural e académico, findo o horário de trabalho, deixa de ser suposto que o vínculo com o empregador se sobreponha a qualquer um daqueles outros, até porque o inverso também não seria provavelmente tolerado por aquele ⁴⁵.

⁴⁵ Bastará, desde logo, atender aos deveres de assiduidade, de pontualidade, bem como de realização do trabalho com zelo e diligência (alíneas. b) e c) do n.º 1 do artigo 128.º do CT).

Ilustrando, durante o exercício da atividade profissional, o empregador tende a não condescender que o trabalhador use o horário de trabalho para finalidades conjugais, familiares, culturais ou letivas ⁴⁶, pelo que consequente e inversamente, não é suposto que, quando em resultado do direito ao descanso (alínea d) do n.º 1 do artigo 59.º da CRP) o trabalhador não esteja, de facto, a trabalhar, o empregador venha a interferir nesse tempo consagrado, inclusivamente até à pura inércia, se assim aquele o pretender.

Como indica António Monteiro Fernandes, o repouso e o lazer “supõe um direito subjectivo público tendo por objecto a criação, por parte do Estado, de condições favoráveis à recuperação de energias pelos trabalhadores de um modo geral – nomeadamente pelo ‘desenvolvimento sistemático de uma rede de centros de repouso e férias, em cooperação com organizações sociais’” (Fernandes, 2023, pp. 519-520), entre as quais, no passado, se destacou a Fundação Nacional para a Alegria no Trabalho (FNAT) instituída pelo Decreto-Lei n.º 25495, de 13 de junho de 1935⁴⁷.

Aquela doutrina defende ainda que o direito ao repouso e ao lazer não pode ser apenas interpretado como resultado “das exigências de restauração de energias consumidas pela execução do trabalho” (Fernandes, 2023, p. 520), mas também como mecanismo destinado a compensar o facto do trabalho compreender “ainda uma limitação de liberdade, envolve a renúncia à disponibilidade de si próprio; isto é, pela via da subordinação no exercício da actividade laboral desemboca-se na dependência pessoal” (Fernandes, 2023, p. 520), razão pela qual não será só o silêncio que é de ouro, como também o descanso.

Internacionalmente, o reconhecimento do direito ao repouso e ao lazer encontra forte sustentação na *Declaração Universal dos Direitos Humanos*, ali se reconhecendo no artigo 24.º que: “toda a pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres e, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho e a férias periódicas pagas” (Resolução da Assembleia Geral das Nações Unidas n.º 217A (III))⁴⁸.

Naquele âmbito extranacional e a propósito do lazer e repouso, podem ainda destacar-se, entre outras, as seguintes Convenções da OIT: n.º 14 (Convenção sobre descanso semanal na indústria, de 1921); n.º 106 (Convenção sobre descanso semanal, comércio e escritórios, de

⁴⁶ Ressalvada a organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante (artigo 90.º do CT).

⁴⁷ Atual Fundação INATEL (DL 184/75).

⁴⁸ Posteriormente, e ainda neste âmbito, foi criada a International Federation of Popular Travel Organization (IFPTO), em 1950.

1957); n.º 149 (Convenção relativa ao pessoal de enfermagem, de 1977); n.º 153 (Convenção sobre duração do trabalho e os períodos de descanso, transportes rodoviários, de 1979); n.º 180 (Convenção sobre duração do trabalho dos trabalhadores marítimos e efetivos dos navios, de 1996); n.º 188 (Convenção sobre o trabalho na pesca, de 2007).

Entre nós, a noção de repouso possui clara consagração constitucional (alínea d) do n.º 1 do artigo 59.º da CRP), prevendo o artigo 17.º da lei fundamental que: “o regime dos direitos, liberdades e garantias aplica-se aos enunciados no título II e aos direitos fundamentais de natureza análoga”, pelo que necessariamente: “o direito à desconexão *existe*, juridicamente, com suporte nas normas sobre limites de duração do trabalho, horários de trabalho e direito ao repouso” (Fernandes, 2023, p. 522).

Salientando esta génese, Gomes Canotilho e Vital Moreira ressaltam que “os direitos dos trabalhadores consagrados no artigo 59.º da CRP não são uma categoria homogénea, e sob o ponto de vista estrutural, alguns deles apresentam natureza análoga à dos direitos liberdades e garantias” (Canotilho & Moreira, 2007, p. 770).

Em resultado desta proteção, que representa em certa medida uma “constitucionalização dos direitos sociais e económicos” (Moreira, T. C., 2015, p. 549), importa reter que “os preceitos constitucionais respeitantes aos direitos, liberdades e garantias são diretamente aplicáveis e vinculam as entidades públicas e privadas” (n.º 1 do artigo 18.º da CRP)⁴⁹ não podem ser objeto de suspensão “salvo em caso de estado de sítio ou de [...] emergência” (n.º 1 do artigo 19.º da CRP)⁵⁰, sendo possível admitir que o instituto aqui em causa é, em certa medida um corolário da circunstância de a todos serem “[...] reconhecidos os direitos à identidade pessoal, ao desenvolvimento da personalidade, à capacidade civil, à cidadania [...] à reserva da intimidade da vida privada e familiar” (n.º 1 do artigo 26.º da CRP) e bem assim de todos terem “direito à protecção da saúde e o dever de a defender e promover” (n.º 1 do artigo 64.º da CRP).

⁴⁹ Daí advindo a sua universalidade (Canotilho & Moreira, 2007, p. 774).

⁵⁰ Recordemos que recentemente aquele instituto foi declarado por 15 vezes (entre 2020 e 2021, num total de 218 dias) essencialmente com fundamento em calamidade pública.

1.2.1.1. Descanso

Nesta senda, poderá dizer-se que descansar é um verbo com acento numa matriz constitucional, tornando-se palavra de ordem na legislação laboral ainda que elucidativa e simplesmente consagrado no artigo 199.º do CT como aquele que “não seja tempo de trabalho”.

De facto, o repouso encontra proteção legal no Código ao longo de trinta e sete consagrações diretas⁵¹, bem representativas da importância que o legislador dedica a este tema.

Analisando-as de modo exemplificativo e conciso percebemos que estabelecem, no que se refere aos períodos de descanso: (i) os mesmos direitos dos demais trabalhadores, para o trabalhador em regime de teletrabalho (artigo 169.º, n.º 1 do CT); (ii) o dever especial de abstenção de contacto do trabalhador em regime de teletrabalho (artigo 169.º-B, n.º 1, al. b) do CT); (iii) o direito a um período de descanso de, pelo menos, onze horas seguidas (artigo 214.º, n.º 1 do CT) e, no mínimo, a um dia de descanso por semana (artigo 232.º, n.º 1 do CT).

Desta forma, somos levados a sustentar que todos os momentos de descanso (artigo 199.º do CT) serão cabalmente salvaguardados se, nesses períodos, o empregador também cumprir o seu dever de se abster de contactar o trabalhador (n.º 1 do artigo 199.º-A do CT) (Fernandes, 2023, p. 522).

1.2.1.2. Descanso semanal

Prosseguindo, de entre as situações de descanso é possível destacar o artigo 232.º do CT, subordinado ao descanso semanal.

A propósito desta disposição legal Liberal Fernandes, sustenta que “o descanso semanal é de vencimento regular, devendo por isso verificar-se num dia certo em cada período

⁵¹ Vide alínea c) do n.º 1 do artigo 7.º, alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º, n.º 3 do artigo 75.º, alínea b) do n.º 3 e n.º 5 do artigo, 76.º, n.º 2 do artigo 77.º, n.º 1 e n.º 2 do artigo 78.º, n.º 1 e n.º 2 do artigo 79.º, alíneas a) e b) dos n.º 1 e n.º 2, e n.º 3 do artigo 80.º, n.º 8 do artigo 90.º, alínea c) do n.º 1 e n.º 5 do artigo 91.º, n.º 1 do artigo 169.º, alínea b) do artigo 169.º-B, n.º 1 do artigo 170.º, artigo 199.º, n.º 1 e n.º 2 do artigo 199.º-A, n.º 1 do artigo 200.º, n.º 2 do artigo 203.º, alínea b) do n.º 1 do artigo 209.º, n.º 1, n.º 2, n.º 3 e n.º 5 do artigo 213.º, n.º 1, alínea d) do n.º 2 e n.º 3 do artigo 214.º, alíneas e) e f) do n.º 1 do artigo 215.º, n.º 3 do artigo 219.º, n.º 4 e n.º 5 do artigo 221.º, n.º 3 e alínea b) do n.º 6 do artigo 224.º, alínea b) do n.º 3 do artigo 226.º, alíneas e) e f) do n.º 1 do artigo 228.º, n.º 3, n.º 4 e n.º 5 do artigo 229.º, n.º 1 e n.º 4 do artigo 230.º, n.º 4 e n.º 8 do artigo 231.º, n.º 1, alínea c) do n.º 2, n.º 3 e n.º 4 do artigo 232.º, n.º 1 e n.º 2 do artigo 223.º, n.º 3 do artigo 238.º, n.º 2 do artigo 241.º, alínea b) do n.º 2, do artigo 242.º, n.º 2 e n.º 3 do artigo 256.º, alíneas b) do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 268.º, e n.º 1 do artigo 269.º, todos do CT.

de sete dias, de modo que não seja precedido de mais de seis dias de trabalho consecutivo” (Fernandes, 2018b, p. 334).

Neste mesmo âmbito o mesmo autor salienta ainda que “[...] o descanso dominical permite a satisfação de um conjunto de interesses sociais e familiares que não é possível assegurar (ou assegurar de igual modo) quando aquele período tem lugar num dos restantes dias da semana” (Fernandes, 2018b, p. 336), manifestando-se assim uma intrínseca ligação do descanso à própria cultura católica, com acento no n.º 2 do artigo 232.º do CT e na alínea a) ⁵² daquela mesma disposição legal.

Parece-nos que outro exemplo daquela saliência religiosa e cultural será ainda vislumbrável no CT, segundo o qual: “nos dias considerados como feriado obrigatório, têm de encerrar ou suspender a laboração todas as actividades que não sejam permitidas aos domingos” (n.º 1 do artigo 236.º do CT).

Note-se que a Cordata entre a Santa Sé e a República Portuguesa prevê que: “A República Portuguesa reconhece como dias festivos os Domingos.” (n.º 1 do artigo 3.º da CSSRP); e consagra que: “A República Portuguesa providenciará no sentido de possibilitar aos católicos, no termos da lei portuguesa, o cumprimento dos deveres religiosos nos dias festivos.” (n.º 3 do artigo 3.º da CSSRP)⁵³.

A respeito do artigo 232.º do CT, importará reter que o mesmo resulta da transposição (alínea n) do artigo 2.º da Lei 07/2009) da Diretiva n.º 2003/88/CE do PE e do Conselho de 4 de outubro de 2003⁵⁴, com a seguinte consagração:

“Os Estados membros tomarão as medidas necessárias para que todos os trabalhadores beneficiem, por cada período de sete dias ⁵⁵, de um período mínimo de

⁵² Consagrando derrogações à regra do descanso ao domingo, sem prejuízo da indispensabilidade da sua existência.

⁵³ Salientando-se igualmente a relevância religiosa do Domingo, vejam-se ainda, entre outros, os cânones 388, 528, 530, 534, 767, 856, 905, 1010, 1246, 1247 do Código de Direito Canónico.

Sobre o domingo, como dia de descanso semanal obrigatório, ver Teresa Coelho Moreira (2021, pp. 109-112).

⁵⁴ Relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho (revogou e substituiu a diretiva 93/104/CE).

⁵⁵ Contudo, em Acórdão do Tribunal de Justiça, de 9 de novembro de 2017, processo n.º C-306/16, tendo por objeto um pedido de decisão prejudicial apresentado, nos termos do artigo 267.º TFUE, pelo Tribunal da Relação do Porto, por decisão de 23.05.2016, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 30.05.2016, no processo António Fernando Maio Marques da Rosa contra Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação, S.A., considerou que “O artigo 5.º da Diretiva 93/104/CE do Conselho, de 23 de novembro de 1993, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, conforme alterada pela Diretiva 2000/34/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de junho de 2000, bem como o artigo 5.º, primeiro parágrafo, 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, devem ser interpretados no sentido de que não exigem que o período mínimo de descanso

descanso ininterrupto de 24 horas às quais se adicionam as onze horas de descanso diário previstas no artigo 3.º. Caso condições objetivas, técnicas ou de organização do trabalho o justifiquem, pode ser adoptado um período mínimo de descanso de 24 horas” (artigo 5.º da Diretiva n.º 2003/88/CE)

Relativamente a este artigo 5.º da Diretiva n.º 2003/88/CE, será igualmente destacável a seguinte jurisprudência do TJUE, considerando que: “[...] o descanso diário previsto no artigo 3.º desta diretiva não faz parte do período de descanso semanal previsto no referido artigo 5.º, mas acresce a este [...] quando uma regulamentação nacional prevê um período de descanso semanal que excede trinta e cinco horas consecutivas, há que conceder ao trabalhador, além desse período, o descanso diário garantido pelo artigo 3.º desta diretiva [...] quando é concedido ao trabalhador um período de descanso semanal, este tem também o direito de beneficiar de um período de descanso diário anterior ao referido período de descanso semanal.” (Acórdão do Tribunal de Justiça, processo n.º C-477/21)⁵⁶.

Aquela Diretiva aparenta estar em linha com o n.º 2 do artigo 31.º da CDFUE, de acordo com o qual “todos os trabalhadores têm direito a uma limitação da duração máxima do trabalho e a períodos de descanso diário e semanal, bem como a um período anual de férias pagas” (artigo 31.º da CDFUE).

Importará ainda reter a seguinte previsão: “todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas” (n.º 1 do artigo 31.º da CDFUE).

No plano europeu, poderemos ainda identificar a seguinte consagração: “com vista a assegurar o exercício efetivo do direito a condições de trabalho justas, as Partes comprometem-se: 5) A assegurar um descanso semanal que coincida, tanto quanto possível, com o dia da semana reconhecido como o dia de descanso pela tradição ou pelos usos do país ou da região” (artigo 2.º da CSE)⁵⁷.

semanal ininterrupto de vinte e quatro horas a que o trabalhador tem direito seja concedido, o mais tardar, no dia subsequente a um período de seis dias de trabalho consecutivos, mas impõem que esse período seja concedido em cada período de sete dias”.

⁵⁶ Tendo por objeto um pedido de decisão prejudicial apresentado, nos termos do artigo 267.º TFUE, pelo Miskolci Törvényszék (Tribunal Regional de Miskolc, Hungria), por Decisão de 28 de junho de 2021, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 3 de agosto de 2021, no processo IH contra MÁV-START Vasúti Személyszállító Zrt.).

⁵⁷ De 1961 e vigente desde 1965, mas apenas aprovada para ratificação nacional por Resolução da Assembleia da República n.º 64-A/2001 de 21 de setembro, ratificada por Decreto do Presidente da República n.º 54-A/2001, referendado a 17 de outubro, depositado a 30 de maio de 2002 e internamente em vigor desde 1 de julho de 2002

A propósito do descanso semanal e num extraeuropeu, relevam-se as Convenções n.º 14⁵⁸ e n.º 106⁵⁹ da OIT, importando lembrar a respetiva vigência interna fruto do: “[...] sistema da *recepção automática* na ordem interna” (Fernandes, 2023, p. 75).

No primeiro diploma referido, preceitua-se que: “todo o pessoal ocupado em qualquer estabelecimento industrial, público ou privado, ou nas suas dependências, deverá, ressalvadas as exceções previstas nos artigos presentes, ser beneficiado, no correr de cada período de sete dias, com um repouso, ao menos de 24 horas consecutivas” (n.º 1 do artigo 2.º da Convenção n.º 14 da OIT).

Já no segundo instrumento legislativo, prevê-se que: “todas as pessoas às quais se aplica a presente convenção terão direito, sob ressalva das derrogações previstas nos artigos seguintes, a um período de repouso semanal, compreendendo um mínimo de vinte e quatro horas consecutivas, no decorrer de cada período de sete dias” (n.º 1 do artigo 6.º da Convenção n.º 106 da OIT).

Sintetizando, o direito ao descanso semanal terá como período de referência um conjunto de sete dias, ou seja, deverá verificar-se em intervalos de sete dias, isto é, deve ser gozado no oitavo dia, no mínimo.

Aqueles momentos devem ser respeitados como tempos que não são de trabalho e desse modo também serão, necessariamente, casos em que o “empregador tem o dever de se abster de contactar o trabalhador” (n.º 1 do artigo 199.º-A do CT).

1.2.1.3. Tempo de trabalho

O repouso apresenta como seu reverso o tempo de trabalho ⁶⁰, alicerçado no artigo 197.º do CT o qual acolhe a seguinte definição europeia: “tempo de trabalho: qualquer período

⁵⁸ A propósito do repouso semanal na indústria (aprovado na 3.ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, Genebra, 1921, em vigor no plano internacional em 19 de junho de 1923 e, em Portugal, a 3 de julho de 1928, depois de aprovada pelo Decreto-Lei n.º 15 362, de 14 de abril de 1928 e publicada no Diário do Governo, n.º 85, de 14 de abril de 1928).

⁵⁹ Quanto ao repouso semanal no comércio e nos escritórios (aprovado na 40.ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1957), entrou em vigor no plano internacional em 4 de março de 1959 e em Portugal a 24 de outubro de 1961, depois de aprovada pelo Decreto-Lei n.º 43005 e publicada no Diário da República I, n.º 130 de 3 de junho de 1960).

⁶⁰ Cujas relevância é salientável pela circunstância da 1.ª Convenção da OIT ter versado precisamente sobre a duração do trabalho (na indústria), tendo sido adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, na sua 1.ª Sessão, realizada em Washington, em 28 de novembro de 1919. Em Portugal, foi acolhida

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 a prática nacional.” (n.º 1 do artigo 2.º da Diretiva 2003/88/CE).

De acordo com os n.º 1 e n.º 2 do artigo 197.º do CT o tempo de trabalho corresponde a qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação ⁶¹.

A este propósito, e segundo Catarina Oliveira Carvalho: “a letra do artigo 197.º, ao utilizar a disjuntiva ‘ou’, permite uma interpretação ampla do conceito de tempo de trabalho suscetível de abranger quer o trabalho efetivo, quer a mera disponibilidade” (Carvalho, 2017, p. 309).

Para além disso, e como nos indicam Milena Silva Rouxinol e Joana Nunes Vicente, a conceção de tempo de trabalho inclui-se “num sistema dito binário, em cujos termos o tempo ou é de trabalho, ou é de repouso, sem *tertium genus*. Vale por dizer: é de repouso o tempo que não se considere de trabalho – de resto, eis recortado assim, negativamente, aquele conceito, no artigo 199.º” (Rouxinol & Vicente, 2023, p. 803).

Identicamente, João Zenha Martins, a propósito desta última norma, considera que a mesma “[...] recorta o tempo de descanso a partir de uma perspetiva excludente: onde não existe período de trabalho existe período de descanso” (Martins, J.Z., 2022, p. 198)⁶².

Traçaram-se estas considerações introdutórias como ponto de partida da correlação permanente entre o descanso semanal e o tempo de trabalho v.s. o direito ao repouso e ao lazer,

mediante o Decreto n.º 15361, de 3 de abril de 1928 e ratificada pela Carta de confirmação e ratificação de 8 de setembro de 1928.

⁶¹ Aí se incluindo “[...] a interrupção de trabalho como tal considerada em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, em regulamento interno de empresa ou resultante de uso da empresa; a interrupção ocasional do período de trabalho diário inerente à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador ou resultante de consentimento do empregador; a interrupção de trabalho por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamento, mudança de programa de produção, carga ou descarga de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia, ou por factor climatérico que afecte a actividade da empresa, ou por motivos económicos, designadamente quebra de encomendas; o intervalo para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade; a interrupção ou pausa no período de trabalho imposta por normas de segurança e saúde no trabalho.” (alíneas. a) a d) do n.º 2 do artigo 197º do CT)

⁶² Naquele texto, o mencionado autor apresenta uma crítica à técnica legislativa seguida, pois segundo o mesmo “[...] o problema está na existência de zonas cinzentas que, à luz da formulação utilizada no artigo 197.º do CT, podem ser qualificadas como tempo de trabalho, embora o trabalhador não desenvolva com efetividade qualquer atividade, já que (também) designado por tempo de prevenção – período de disponibilidade contínua num local remoto em que não é exercida nenhuma atividade pelo trabalhador em benefício da sua entidade empregadora – pode ser qualificado, em razão de circunstâncias por vezes estocásticas [...], como tempo de trabalho ou como tempo de descanso” (Martins, J.Z., 2022, p. 198).

constitucional e internacionalmente consagrados, por se reputar estarmos perante modelos de base ao dever de abstenção de contacto preconizado no artigo 199.º-A do CT, o qual encontrará ali os seus sustentáculos.

1.1.2. As exigências éticas e de dignidade do direito ao repouso e ao lazer

Segundo João Batista Machado, “a maioria das normas jurídicas [...] são, em si mesmas consideradas, eticamente neutras.” (Machado, 1994, p. 60). No entanto, apesar dessa propensão maioritária, ela não tornará irrelevante a existência de normas com relevo ético.

A ética⁶³, enquanto porção da filosofia consagrada à análise dos valores morais e princípios ideais da conduta humana e social, recairá, sobretudo, na diferenciação do que é bom *versus* o que é mau.

A este propósito existirá uma atenção particular quanto ao estabelecimento de regras que definam a atuação humana visando o seu equilíbrio e o respeito por princípios fundamentais, mormente de índole constitucional, nos quais já vimos que o repouso e o lazer possuem o respetivo acento.

De um ponto de vista mais global, partindo da previsão de que “toda a pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres e, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho e a férias periódicas pagas” (artigo 24.º da DUDH)⁶⁴, poderá assim sustentar-se que o direito ao repouso e ao lazer decorrem da necessidade, inclusivamente física e intelectual, de limitar a duração do trabalho.

Esta particularidade será, inclusivamente, um ditame de imperiosidade ética, em função do evidente desgaste físico e moral que o trabalho acarreta, conforme já anteriormente visto.

Por seu turno, a Declaração Universal dos Direitos do Homem concretizará a sustentação de uma parte muito significativa do lazer ao prever que “toda a pessoa tem o direito de tomar parte livremente na vida cultural da comunidade, de fruir as artes e de participar no progresso científico e nos benefícios que deste resultam” (artigo 27.º da DUDH) e, assim sendo, cremos

⁶³ Do grego *ηθική*, significando aquilo que pertence à moral e ao carácter.

⁶⁴ Adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas na sua resolução 217A (III) de 10 de dezembro de 1948. Publicada no *Diário da República*, I Série, n.º 57/78, de 9 de março de 1978, mediante aviso do Ministério dos Negócios Estrangeiros.

que sem direito ao repouso não haverá forma de usufruir do lazer, visto que ambos aparentam viver ligados e razoavelmente próximos.

Conforme concretiza José João Abrantes:

“[...] a própria legislação laboral ordinária compreende dispositivos cujo fundamento só é explicável por uma ideia de tutela de um espaço de liberdade do trabalhador, v.g. os vários meios de delimitação espacial e temporal da subordinação jurídica, as expressões do direito ao repouso ...[...]

” (Abrantes, 2018, p. 156).

Parece-nos assim que o referido direito consagrado na DUDH se interrelaciona com a própria autorrealização e com a dignidade do ser humano, assinalando-se a esse respeito que a nossa Lei Fundamental consagra que “Portugal é uma República soberana, baseada na dignidade da pessoa humana [...]” (artigo 1.º da CRP).

De forma notável este cariz constitucional de respeito pela humanidade vem alicerçado na previsão de que “todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos [...]” (artigo 1.º da DUDH), ficando devidamente densificado na nossa Constituição ao se prever que “todos os cidadãos têm a mesma dignidade social [...]” (artigo 13.º do n.º 1 da CRP) e de que “a lei garantirá a dignidade pessoal [...]” (n.º 3 do artigo 26.º da CRP).

Sobre este ponto de vista, o Código do Trabalho não poderia ser alheio à densificação das exigências éticas e de dignidade do direito ao repouso e ao lazer, acolhendo a linha de proteção daqueles arquétipos, patentes no artigo 24.º da DUDH, nomeadamente através dos artigos 203.º a 211.º do CT, a respeito dos limites da duração do trabalho, mediante os artigos 212.º a 217.º do CT, a propósito do horário de trabalho, com os artigos 234.º a 236.º do CT, em matéria de feriados e pelos artigos 237.º a 247.º do CT, quanto ao regime das férias, cuja irrenunciabilidade e impossibilidade de substituição (n.º 3 do artigo 237.º do CT) são referências que importa aqui salientar.

Por seu turno, o artigo 199.º-A do CT estará numa linha um pouco distinta, mas que ainda assim não nos parece desenquadrada dos artigos 24.º e 27.º da DUDH, a propósito do dever de abstenção de contacto, a respeito do qual ainda que a norma possa ser menos clarividente do que se poderia aspirar, não deixará de conter intrinsecamente subentendida a proteção do trabalhador enquanto ser humano, estando por isso baseada e fundada em exigências éticas e de dignidade do direito ao repouso e ao lazer.

1.2. O não-desligamento em resultado da atitude do trabalhador fomentada pelo empregador

Será dificilmente perspectivável o respeito pela vida privada do trabalhador e do seu descanso se, para além do seu horário laboral, o mesmo estiver sujeito a uma permanente conexão, diga-se, mais concretamente a uma exaustiva e ininterrupta ligação ao trabalho, independentemente de quem a motiva.

Subscrevemos quem considera que a desconexão não pode ficar limitada à relação estritamente laboral, necessitando igualmente de um alargamento que inclua colegas de trabalho⁶⁵, clientes e até fornecedores (Fernandes, 2018a, p. 15).

E, bem assim, tal como refere António Monteiro Fernandes:

“[...] significa que o empregador, as hierarquias e os companheiros de trabalho não podem estabelecer com o trabalhador contactos sobre matéria profissional – e, sobretudo, significa que o trabalhador pode obstar e não atender esses contactos, sem que sejam admissíveis consequências negativas (nomeadamente disciplinares) no quadro das relações de trabalho” (Fernandes, 2023, p. 521).

A partir daqui poderemos concluir que o não-desligamento também partirá de uma inação do trabalhador, mesmo quando se confronta com a tentativa de busca por um resultado, seja ele pecuniário ou de incentivo à progressão na carreira fomentada pelo empregador, ou seja, quando exista um qualquer tipo de aliciamento a uma ligação permanente, apto a gerar uma pretensa vantagem.

Ainda assim, e a título meramente exemplificativo, questionamo-nos sobre como será possível construir uma defesa eficaz para a receção/envio incessante de centenas de *e-mails* por dia (Kéfer, 2022, p. 435), cuja quantidade e eventual complexidade pode contender com a pretensão legal em análise.

⁶⁵ No mesmo sentido, veja-se o defendido por Teresa Coelho Moreira (2023, pp. 155 e 157).

A este propósito talvez importasse viabilizar um meio efetivo de definição dos limites para a receção de correspondência eletrónica ⁶⁶ e para a conexão propriamente dita.

Colocar-se-á até a dúvida sobre se este excesso comunicacional não tornará ineficaz uma gestão efetiva desse volume de trabalho dentro do horário normal, a ponto de uma inevitável rutura.

O problema tem vindo a ser discutido, no âmbito dos limites ao horário laboral e subsequente início do período de descanso, mormente numa querela entre os artigos 198.º, 200.º e 214º do CT, defendendo-se a propósito deste último que: “O objectivo é garantir aos trabalhadores uma ruptura diária com o ambiente de trabalho durante um determinado número de horas” (Fernandes, 2018b, p. 239).

Contudo, indagamos se não será a própria dimensão e exigência das tarefas recebidas durante o horário normal de trabalho que alimentam a impossibilidade real de desconexão.

Estando aqui essencialmente em causa um tema que se colocará com especial ênfase no trabalho da era digital, no qual se verifica um acréscimo das dificuldades na articulação da actividade profissional com a vida pessoal e/ou familiar dos trabalhadores⁶⁷, apontamos adicionalmente se não importaria (*de jure condendo*) em certa medida observar igualmente uma forma de impor uma meta a propósito da quantidade e dimensão de ficheiros, bem como a um limite sobre o próprio número de caracteres máximos diários ou até horários tramitáveis por cada trabalhador, acautelando perigos psicossociais para a sua saúde⁶⁸.

Não podemos aqui deixar de considerar a notória e consabida finitude e dimensão da capacidade humana, bem como o provável resultado nocivo de uma exaustiva exposição à perpetuidade de tarefas laborais.

O trabalho carecerá de ser dimensionado e exequível, delimitado e em certa medida finito no tempo, sob pena de se tornar penoso e irresolúvel (alíneas c), g) e h) do n.º 1 do artigo 127.º e n.º 2 e n.º 3 do CT).

⁶⁶ Mormente por via de regulamentação interna impositiva a este respeito, respeitando-se, nomeadamente, o disposto nas seguintes disposições do CT: n.º 2 do artigo 26.º, n.º 1 do artigo 99.º, n.º 1 do artigo 104.º, n.º 4 do artigo 106.º e n.º 9 do artigo 166.º e n.º 6 do artigo 168.º, no que respeita ao teletrabalho.

Deixando-se sugestivamente expresso a total e indiscutível dispensa do trabalhador de resposta a qualquer e-mail ou contacto, seja por de quem e por que via for, fora do horário de trabalho.

⁶⁷ Neste sentido veja-se Glória Rebelo (2022, pp. 59-66).

⁶⁸ Havendo quem defenda, com base em exemplos internacionais, que mesmo durante o horário de trabalho os trabalhadores vejam definidos os períodos em que não devem utilizar o e-mail. Neste sentido, Teresa Coelho Moreira (2023, p. 156).

Cremos que será muito difícil garantir um efetivo dever de desconexão se o mesmo não estiver, de algum modo, correlacionado com um eventual limite do volume de trabalho e da sua quantidade, principalmente se nos confrontarmos com os já mencionados *workaholics*.

Ademais, presentemente também se potencia a cogitação de respostas para problemas laborais em momentos extravagantes ao período de trabalho, precisamente por podermos – fruto das tecnologias digitais – trabalhar em qualquer sítio e a qualquer momento (Kéfer, 2022, p. 430).

Conforme os períodos de confinamento nos demonstraram com notória evidência, a ligação digital dificulta o controlo necessário da delimitação do início e do termo da conexão.

Ao nosso redor, vemos jovens ligados ao mundo digital desde tenra idade, tornando-se possível antever que estes trabalhadores do futuro venham a ter ainda maiores dificuldades em distinguir o início e o termo do tempo relacionado com uma determinada tarefa ou função, tal é a profusão de assuntos que se encontram à sua disponibilidade desde a sua juventude ⁶⁹, ainda que inicialmente possam ter fins eminentemente lúdicos.

Estes trabalhadores de amanhã estão capacitados, melhor dizendo dependentes, da indispensabilidade da sua ligação permanente, desde logo para contactarem e avaliarem entre si, em incontáveis redes sociais, que se estendem desde a simples dinâmica social até à eventual procura e encontro de um ente com quem possam estabelecer uma relação sentimental.

Está assim criada uma propensão intrínseca para a conexão, inculcada desde idades muito precoces, sendo perspetivável uma diminuição da sensibilidade para a delimitação dos tempos de uso e de não uso das plataformas digitais, principalmente fruto de uma dependência praticamente total, ao ponto da sua utilização para a encomenda de um leque praticamente infindável de produtos e serviços.

Em certa medida, aparenta existir uma mão invisível incutindo hábitos ultra conectivos, potencialmente mais perversos no seio laboral, desde a fase de ensino escolar, manifestada pela veste dos trabalhos escolares para casa⁷⁰, agora ainda mais robustecidos com a aptidão de ligação permanente às plataformas digitais de suporte ao ensino remoto⁷¹.

⁶⁹ Estima-se que 100% dos portugueses, com idades compreendidas entre os 16 e os 24 anos, são utilizadores de computador e de *internet* (Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2023, 15 de dezembro).

⁷⁰ Num paralelo mais ou menos distante do trabalho suplementar. No caso dos estudos supostamente compensado com um potencial maior aproveitamento escolar. Mal se identificando quando se encontrará tempo para atividades lúdicas ou de puro e *dolce far niente*.

⁷¹ Moodle (<https://moodle.org/>), Inovar-mais (<https://inovar-mais.com/>), entre outras plataformas pelas quais são criadas e enviadas inúmeras tarefas aos alunos.

Atualmente, é perspetivável que a nossa mente laboral esteja permanente e fortemente ativada, mesmo quando estamos prestes a dormir, ou logo após acordarmos, quiçá até durante o sono, para os mais criativos e introspetivos.

Conforme se salienta na doutrina: “quem pode dizer, atualmente, qual é o tempo de trabalho de um trabalhador digital? E qual o seu período de repouso se desde o primeiro minuto em que acorda até ao último antes de adormecer está constantemente conectado, muitas vezes através da *Internet* das coisas” (Moreira, T. C., 2023, pp. 133-134).

Esta matéria será ainda mais premente no trabalho 4.0⁷² (Moreira, T. C., 2019, p. 136)⁷³, mormente na manutenção de *sites*, aplicações móveis ou bases de dados e neste contexto laboral a subordinação tenderá a não se desligar, por conta de um “um espaço sem distâncias e um tempo sem demoras” (Ray, 2015, p. 148).

Apresentamos como exemplo a Portaria n.º 135-A/2022, de 1 de abril ⁷⁴ que ao criar o sistema de incentivos “Empresas 4.0” terá os seguintes objetivos anunciados:

“[...] promover e apoiar financeiramente projetos que visem a modernização do modelo de negócio das empresas bem como os seus processos de produção, incluindo a desmaterialização dos fluxos de trabalho, a mitigação dos défices de competências na utilização das tecnologias digitais, a incorporação de ferramentas e metodologias de teletrabalho, a criação de novos canais digitais de comercialização de produtos e serviços, a adoção de uma cultura de experimentação e inovação, o reforço do ecossistema de empreendedorismo nacional e a incorporação de tecnologias disruptivas nas propostas de valor das empresas.” (P 135-A/2022)

Aparentemente, sob uma capa benigna, surge ali um incentivo à desmaterialização dos fluxos de trabalho, antevendo-se contudo maior propensão para a inconstância de horários laborais, ao mesmo tempo que se promoverá a incorporação de ferramentas e metodologias de

⁷² Termo que: “[...] consolida uma revolução na indústria caracterizada por digitalização, interconectividade e novas tecnologias de produção e gestão” (Kaufman, 2021, p. 146).

⁷³ A este propósito, tenha-se ainda em consideração a Portaria n.º 135-A/2022, de 1 de abril, que aprova o Regulamento do Sistema de Incentivos “Empresas 4.0” e, mais recentemente, a Portaria n.º 43/2023 de 10 de fevereiro que procede à primeira alteração do primeiro diploma.

⁷⁴ Proveniente da dotação do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR).

teletrabalho, com isso se prevendo porém um adensamento da propensão para o trabalho fora do espaço do empregador e, por fim, a incorporação de tecnologias disruptivas nas propostas de valor das empresas, ou seja, tecnologia que rompa e destrua conceitos pré-existentes, com isto não se deixando de poder prognosticar mutações potencialmente destrutivas de algumas realidades laborais até aqui vigentes.

Parece-nos que o estilo redatorial ali usado tem no seu espírito um forte incentivo a um estímulo adicional de ligação digital, a todo o custo e sujeito a uma forte constância temporal, quiçá ininterrupta, com todo os problemas de controlo da sua conexão e hipertrofia dos tempos de descanso e dos trabalhadores, bem como de criação de um permanente desequilíbrio e dificuldade de conciliação com a vida não laboral.

Diversas expressões usadas naquele diploma (muitas delas resultantes da conciliação de puros anglicanismos, com maior ou menor aptidão linguística) parecem ser em si mesmo um incitamento à aceleração de procedimentos:

(i) “Rede Nacional de *Test Beds* - criação de uma rede nacional de *test beds* através do apoio a infraestruturas que visam criar as condições necessárias às empresas para o desenvolvimento e teste de novos produtos e serviços, e para acelerar o processo de transição digital, seja via um espaço físico ou virtual” (alínea a) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 135-A/2022);

(ii) “Aceleradoras de Comércio Digital - estímulo à transição digital de micro, pequenas e médias empresas com atividade comercial, através da criação de 25 aceleradoras de proximidade, locais ou regionais, bem como de um sistema de incentivos financeiros à digitalização dos modelos de negócio” (alínea b) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 135-A/2022);

(iii) “Vales Incubadoras/Aceleradoras – apoio às incubadoras/aceleradoras para investimento no seu desenvolvimento, nomeadamente tecnológico, visando a atualização do seu conhecimento e das suas capacidades, nomeadamente no apoio a *startups* com modelos de negócio assentes no digital” (alínea f) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 135-A/2022);

(iv) “Prestação de apoio a *startups* para fomentar o ecossistema de empreendedorismo, através de serviços de incubação/aceleração” (sublinha v) da alínea g) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 135-A/2022).

Reconhecemos ainda que nada disto existisse, que essa omissão não deixaria, ainda assim e cada vez mais, de impelir a execução do trabalho à distância, como tendência aparentemente perene, nomeadamente em teletrabalho, com uma maior imposição de ligação e conexão quase absoluta entre o executante e o seu trabalho.

A questão é que no caso exemplificativo, as empresas abrangidas beneficiam da celeridade de procedimentos, contando com os tais conceitos de aceleração, para serem selecionadas, em suma, para serem financiadas, pois há “metas a atingir” (artigo 16.º, n.º 1 da Portaria n.º 135-A/2022) e “indicadores a manter” (artigo 17.º, n.º 2 da Portaria n.º 135-A/2022).

Nada advogamos contra a competitividade das empresas, nem contra a sua capacidade de se financiarem e de com isso garantirem o seu objeto social e assegurarem empregabilidade.

O problema residirá, como indica Teresa Coelho Moreira, na circunstância de que:

“A flexibilidade do regime de tempo de trabalho, associada às tecnologias digitais, elimina, na prática as fronteiras entre tempo de trabalho e tempos de não trabalho, uma vez que hoje, mais do que nunca, as empresas esperam que o trabalhador esteja contactável em qualquer lugar e a qualquer momento, simplesmente porque lhe fornecem um telemóvel ou um computador e porque o trabalhador não tem um horário fixo” (Moreira, T. C., 2023, p. 131).

Indagaremos nós, com base na hipótese levantada, como se poderá esperar por um desligamento resultante de uma atitude do trabalhador se a aceleração for fomentada pelo empregador, neste caso até com incentivo do legislador, de quem fica dependente para financiar o seu projeto.

Não duvidamos que, atualmente, a possibilidade de acesso ao *e-mail* e à *internet* são praticamente permanentes e potencialmente indispensáveis.

O endereço eletrónico inicialmente exclusivo do computador fixo e posteriormente transposto para o computador portátil transferiu-se, igual e irremediavelmente, para o bolso do casaco onde cabe o *smartphone*, enquanto impulsivo meio de contacto ininterrupto.

O *WhatsApp* e os seus congéneres são igualmente mecanismos de incessante convívio, quer por via direta, do empregador para o trabalhador, quer por força da possibilidade de criação de todo o tipo grupos, muitas vezes de trabalho, frequentemente com a supostamente benemérita intenção de facilitação de contacto.

Com esse pretexto ocorre uma ingerência quase contínua do contexto laboral nos momentos da vida pós-laboral e privada, sendo por vezes o próprio trabalhador o primeiro impulsionador daquela ligação, na ânsia de mostrar proatividade e colaboração⁷⁵.

Atualmente, será muito difícil assegurar uma ausência efetiva de contacto com questões laborais, mesmo sem intervenção ou intenção direta do próprio empregador.

Percebendo-se no caso exemplificado que a empresa depende da aceleração de procedimentos, ela irá solicitá-los muito provavelmente ao trabalhador, bem se sabendo que “neste mundo novo do trabalho, o tempo de trabalho torna-se cada vez mais flexível, podendo originar, por um lado, uma melhor conciliação dos tempos de trabalho, mas simultaneamente, novos problemas com a sua limitação” (Moreira, T. C., 2023, p. 133), como temos vindo a salientar.

Desligar será mesmo a palavra de ordem do momento (Parlamento Europeu, 2021, 26 de janeiro; Euronews, 2022, 1 de fevereiro), pois as novas tecnologias criaram um novo meio de subordinação potenciado de forma exponencial.

Haverá um caminho a trilhar, nomeadamente começando por rever comportamentos do empregador⁷⁶, o qual também poderá vir a sentir as consequências nefastas para a saúde e segurança do trabalhador não desconectado e assim mais propenso a sofrer acidentes de trabalho ou doenças profissionais, a ponto da falta de observação das respetivas regras poder

⁷⁵ Até que ponto a previsão do n.º 2 do artigo 126.º do CT não facultará, neste contexto, uma interpretação potenciadora desta permanente necessidade de agradar.

⁷⁶ Veja-se o Acordo-Quadro sobre a Digitalização, celebrado pelos parceiros sociais europeus em junho de 2020 — *European Social Partners Framework Agreement on Digitalisation*, de 22 de junho de 2020 (Confederation Syndicat European Trade Union, 2020).

até proporcionar o agravamento⁷⁷ da responsabilidade do primeiro no caso de acidente de trabalho proveniente dessa realidade⁷⁸.

1.3. O percurso da consagração da desconexão

O diálogo entre o trabalho e o descanso tem raízes ancestrais, provindo desde a sua ausência total até ao seu descontrolo absoluto, implicando o sofrimento de muitos trabalhadores ao longo de largo período, os quais, para além de não disporem de direitos hoje tidos por básicos e adquiridos, nem sequer viam a sua atividade ser objeto de qualquer tipo de compensação pecuniária.

Volvidos os tempos da abolição da antiga escravatura⁷⁹ eis que, como indica António José Moreira:

“O trabalho excessivo é a nova forma de escravidão, de trabalho forçado, é preciso em primeiro lugar, promover, de forma real e efetiva, a conciliação do trabalho com a vida familiar e com a vida social [...] Se o trabalhador começa a ter, mesmo em profissões *ditas mais nobres*, índices acentuados de *burnout*, então o trabalho não é digno.” (Moreira, A.J., 2022, p. 150).

⁷⁷ Como refere Ana Ribeiro Costa: “[...] a característica fundamental para a determinação da existência de acidente de trabalho, bem como à distinção entre este e a doença profissional, é a subitaneidade” (Costa, 2012, p. 206).

⁷⁸ O artigo 18.º da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, não descurando até a possível responsabilidade criminal do empregador.

⁷⁹ Exemplificativamente, em Portugal, em 1869, através do decreto de 25.02, é dado o passo decisivo para a abolição da escravatura, prevendo-se no seu artigo 1.º que “Fica abolido o estado de escravidão em todos os territórios da monarquia portuguesa desde o dia da publicação do presente decreto”. Ainda assim, de acordo com o artigo 2.º “Todos os individuos dos dois sexos, sem excepção alguma, que no mencionado dia se acharem na condição de escravos, passarão à de libertos e gosarão de todos os direitos, e ficarão sujeitos a todos os deveres concedidos e impostos aos libertos pelo decreto de 14 de dezembro 1854.”. Por seu turno o artigo 3.º contemplava que “Os serviços a que os mencionados libertos ficam obrigados, em conformidade com o referido decreto, pertencerão as pessoas de quem elles no mesmo dia tiverem sido escravos”. De resto, o § 1.º daquele diploma ainda estipulava que “O direito a estes serviços cessará no dia 29 de abril do anno de 1878, dia em que teria de acabar inteiramente o estado de escravidão, em virtude do decreto de 29 de abril de 1858.”. Por fim o § 2.º definia que “No referido dia 29 de abril de 1878 cessará para todos os individuos que assim ficam libertos a obrigação que pelo presente decreto lhes é imposta”.

Apesar disso, inexistiu qualquer contemplação imediata do direito ao descanso no âmbito laboral.

Enquanto para João Zenha Martins com o termo da escravatura no século XIX, abriu-se “caminho para a vulneração do princípio da liberdade de trabalho, em nome de uma hipérbole da vontade individual” (Marins, 2018, p. 168); e para Teresa Coelho Moreira:

“Neste *Admirável Mundo Novo do Trabalho* coloca-se a questão da limitação dos tempos de trabalho. Esta questão é de fundamental importância, na medida em que parece poder permitir quase um novo tipo de escravatura que, embora de feição diferente, está a colocar em causa um dos mais antigos e emblemáticos direitos consagrados dos trabalhadores – o direito a um descanso efetivo entre jornadas de trabalho.” (Moreira, T. C., 2023, p. 134)

Ou seja, a vontade individual voltou, passados menos de duzentos anos a estar em causa, retomando como atual o tema da escravatura (Amado, 2021, p. 262), importando notar que “a imposição de trabalho contra vontade do sujeito equivale a uma situação de escravidão, prevista e punida atualmente pelo artigo 159.º do Código Penal” (Madaleno, 2022, p. 166).

Contudo, importa relembrar a afirmação de António Monteiro Fernandes, pois “o Direito do Trabalho só regula o trabalho livre [...]” (Fernandes, 2023, p. 22), o que implicitamente nos leva a afirmar que o trabalhador terá de continuar a ter condições para ser capaz de se desprender da conexão impositiva ou excessiva do seu empregador, caso contrário estará mesmo acorrentado.

A relevância do respeito pela liberdade e pelo estabelecimento de um horário está de tal modo impregnada que, exemplificativamente, até os próprios textos religiosos⁸⁰ são orientadores da “garantia do respeito de horários de trabalho humanos e do adequado direito ao repouso, isto é, o direito à desconexão do trabalhador” (Moreira, A.J., 2023, p. 82)⁸¹.

O problema da aceitação ou da condescendência dos trabalhadores relativa aos abusos do empregador, como agora se coloca com a hiper conexão é efetivamente um tema sério e que merecia uma solução legal, assim se compreendendo o fito do artigo 199.º-A do CT.

Para a doutrina, e sob o ponto de vista histórico “com a fuga dos campos para as fábricas [...] verifica-se uma oferta excessiva de mão-de-obra” (Moreira, A.J., 2023, p. 135), o

⁸⁰ Pensemos desde logo na Bíblia, mas também nas cartas encíclicas de vários Papas.

⁸¹ Ali se referindo ao ponto II da Carta Encíclica *Centesimus Annus* de João Paulo II.

que colocou os trabalhadores à mercê dos empregadores, mormente quanto aos custos do trabalho.

Levanta-se então a questão sobre se esse não será um dos problemas atuais, ou seja, o excesso de oferta de mão-de-obra, muitas vezes bastante qualificada, a tal ponto que certos empregadores podem ter a veleidade de se acharem na posição de poderem facilmente impor uma conexão permanente aos seus trabalhadores, fruto da ausência de escolha com a qual os mesmos são confrontados.

Recuando no tempo, caminhámos por entre épocas em que não havia liberdade no trabalho, passando depois para momentos em que, há mais de cem anos, o movimento que lutava pela “imposição legal de um dia de descanso semanal [...] reunia condições para uma vasta controvérsia numa economia, como a portuguesa, tão intensamente dominada por microempresas [...]” (Fernandes, 2021, p. 41).

Apesar disso, no início do ano de 1906, foi entregue um projeto “[...] consagrador do direito dos trabalhadores a um dia de descanso por semana” (Fernandes, 2021, p. 42) ali se prevendo “a ‘suspensão’ do descanso semanal, por decisão do empregador, quando estivesse em causa a execução de medidas de salvação ou assistência pública” (Fernandes, 2021, p. 44).

Fazendo um curto interregno e comparando estas últimas situações, no artigo 199.º-A do CT as situações de força maior serão atualmente a ressalva à disposição do empregador para garantir, excecionalmente, a não desconexão.

Porém aqueles ganhos iniciais chegaram a causar “desconforto [...] no debate parlamentar” (Fernandes, 2021, p. 65), e pretendendo os republicanos mostrar serviço, deram lugar ao Decreto com força de lei de 9 de janeiro de 1911, que abordava a problemática do direito ao descanso (Fernandes, 2021, p. 66).

Conforme assinala este autor é visível que “as primeiras leis laborais [...] já reflectiam a consciência de que tempos de trabalho excessivamente longos eram factores de desgaste nocivo e até contraproducente para as empresas” (Fernandes, 2021, p. 81).

Ou seja, o problema já estava bem identificado, ao ponto de em 22 de janeiro de 1915 se publicarem as Leis 295 (para o comércio) e 296 (para empresas ou estabelecimento industriais), fixando-se o período máximo de 10 horas de trabalho diário normal (Fernandes, 2021, p. 88).

Diminuindo-se aquele mesmo período máximo para 8 horas diárias, em 1919, com o Decreto 5.516 de 7 de maio (Fernandes, 2021, p. 90). Duração que se manteve inalterada com

o Decreto-Lei n.º 24.402, de 24 de agosto de 1934, já em pleno Estado Novo (Fernandes, 2021, p. 129).

Eram assim claras, não só a necessidade de descanso dos trabalhadores, como as vantagens do empregador com aquele retempero de forças.

Posteriormente, entre 1971⁸² e 2003, na vigência da Lei da Duração do Trabalho (Decreto-Lei 409/71), consagrou-se que “o período normal de trabalho não pode ser superior a oito horas por dia e a quarenta e oito horas por semana” (n.º 1 do artigo 5.º do Decreto-Lei 409/71), bem como que “os estabelecimentos comerciais e industriais devem encerrar ou suspender a sua laboração um dia completo por semana, que será normalmente o domingo” (n.º 1 do artigo 35.º do Decreto-Lei 409/71).

Competia então “às entidades patronais estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais”, entendendo-se “por ‘horário de trabalho’ a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem assim como dos intervalos de descanso.” (n.º 1 e n.º 2 do artigo 11.º do Decreto-Lei 409/71LDT).

Com o CT2003, os limites máximos dos períodos normais de trabalho mantiveram-se nas 8 horas diárias e nas 40 horas semanais (já previsto no n.º 1 do artigo 163.º do Decreto-Lei 409/71). O tempo de trabalho era então considerado como “qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a actividade ou permanece adstrito à realização da prestação [...]” (artigo 155.º do Decreto-Lei 409/71) e entendia-se por período de descanso “todo aquele que não seja tempo de trabalho” (artigo 157.º do Decreto-Lei 409/71).

Fazendo aqui um pequeno interregno a esta brevíssima resenha histórica, a importância destas delimitações é tal que, segundo Teresa Coelho Moreira, “a tutela da saúde do trabalhador pressupõe [...] que exista uma determinação quantitativa dos tempos de trabalho, ou seja, a afixação de um limite máximo de duração do trabalho” (Moreira, T. C., 2023, p. 129).

Retomando aquela análise temporal, a conquista legal segundo a qual “o empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal” (n.º 3 do artigo 127.º do CT2009) não foi antecedida de qualquer indício protetor, seu congénere, no artigo 120.º do CT2003, apesar de ambas as normas possuírem a mesma epígrafe ⁸³.

⁸² O Decreto-Lei n.º 409/71 de 27 de setembro, foi revogado pela alínea b) do n.º 1 do artigo 21.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de agosto, que aprovou o CT2003.

⁸³ Deveres do empregador.

Porém, quer com o CT2003, quer com o CT2009, a desconexão esteve formalmente arredada da intervenção legislativa, naquele último caso até à publicação da Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro⁸⁴, cumprindo-se assim um desígnio do direito do trabalho, estabelecendo “limites ao nível da fadiga suscetível de ser imposto ao trabalhador (não relevando que tenha ou não o seu consentimento) e lhe garanta espaço para a família, o descanso e o lazer, salvaguardando em suma, a *porção livre da sua existência*” (Moreira, T. C., 2023, p. 129).

Do ponto de vista legal, e até à chegada da Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, os principais percursos legislativos em matéria de desconexão passaram pelo: (i) projeto de Lei n.º 552/XIII/2ª (do BE), promovendo a consagração expressa de um dever de não conexão conjugado com a hipótese de recurso aos IRCT e com a ligação do tema às questões do assédio; (ii) projeto de Lei n.º 644/XIII (do PS), preconizando maior robustez do direito ao descanso e com a introdução da ideia de obrigatoriedade de regulamentação interna para empresas com mais de 50 trabalhadores; (iii) projeto de Lei n.º 640/XIII/3ª (do PAN) trazendo a ideia da situação de força maior, a ser estabelecida em IRCT, como exceção à desconexão; (iv) projeto de Lei n.º 643/XIII/3ª (dos Verdes) contribuindo com o sancionamento contraordenacional das infrações à violação do período de descanso (Moreira, T. C., 2023, pp. 149-151).

Importa reconhecer que a forma de trabalhar em 2003 e mesmo em 2009 não era comparável à atual, pelo que se impunha a referida evolução legislativa.

Por exemplo, o salto tecnológico que se deu entre o início dos anos 2000 e o presente, vinte anos volvidos do CT2003, é tal que pode ser exemplificado pela circunstância de um telemóvel de topo em 2003 dispor, àquela época de modo altamente vanguardista, de um pequeno teclado e de unificar num só aparelho móvel a utilidade de se realizarem chamadas e enviarem, ou receberem, *sms*, sistemas até aí separados entre um telemóvel de dimensões e peso assinaláveis e um *bip*.

Comparativamente, em 2023, um telemóvel banal já não possui qualquer teclado e a mera concretização de chamadas e a receção de mensagens passou a ser a parte menos relevante e significativa da sua utilização, tudo girando em torno do *e-mail*, dos inúmeros sistemas de

⁸⁴ Trazendo consigo a implementação legal do “[...] direito à desconexão ou desligamento profissional, criando mecanismos para prevenir o prolongamento dos tempos efetivos de laboração e proteger os trabalhadores face às consequências negativas da conectividade permanente e de uma cultura de trabalho “sempre ativa”, assegurando assim um direito ao desligamento e à desconexão nos tempos de descanso, em articulação com o dever do empregador de, por regra, assegurar que não é estabelecida conexão com o trabalhador após a conclusão da jornada de trabalho” (Dray et al., 2016, p. 180).

mensagens, de diversos aplicativos com as mais diversas finalidades e utilidades e das redes sociais.

1.4. A ausência de uma noção fundamental de “contacto”

A norma criada no final de 2021 não contemplou uma definição de contacto, mas ainda assim vislumbramos que aquela inovação jurídica visará, potencialmente, abranger na sua previsão qualquer meio, forma ou mecanismo de interação, mormente por via eletrónica, seja ele por via de um *smartphone*, *tablet*, computador portátil, *e-mail*, *zoom*, mensagem ou simples telefonema, pelo qual se pretenda colocar o trabalhador na disponibilidade do empregador, motivando ou forçando a sua resposta, em momento não incluído no horário de trabalho (Machado & Oliveira, 2021, p. 753).

Num duplo prisma e fora do horário de trabalho: (i) o empregador terá o dever de não contactar o trabalhador⁸⁵; (ii) o trabalhador tem o direito de não ser contactado.

No contexto europeu este conceito indicia ter sido inicialmente aflorado, de forma mais concreta⁸⁶, com a Lei “El Khomri”⁸⁷, de 2016, que alterou o Código do Trabalho francês, promovendo diversas alterações nos temas da organização do tempo do trabalho, mediante uma adaptação à era digital.

Trata-se da Loi n.º 2016-1088, de 8 de agosto⁸⁸ que modificou o artigo L2242-8, § 7.º, impondo às empresas a negociação com os trabalhadores de regras internas para o estabelecimento de comunicações realizadas fora do horário de trabalho, com o propósito de limitar o número de horas em que o trabalhador está em conexão com a empresa.

Concretizando uma síntese traduzida⁸⁹, aquele preceito enquadrava os procedimentos para o pleno exercício pelo trabalhador do seu direito a desligar e o estabelecimento pela

⁸⁵ Este será o acento tónico da questão (Moreira, T. C., 2022, p. 368).

⁸⁶ Ainda assim, já em 2011 o Grupo Volkswagen tinha criado um sistema de bloqueio de servidores de comunicação eletrónica a trabalhadores com *smartphone* no período compreendido entre as 18h15 e as 07h00. Exame (2011, 23 de dezembro).

Não sendo naturalmente de olvidar da importância da Diretiva 2003/88/CE, relativa ao tempo de trabalho.

⁸⁷ Myriam El Khomri foi Ministra do Trabalho francesa, no Governo de Manuel Valls, sendo Presidente da República François Hollande.

⁸⁸ Vigente entre 1 de janeiro de 2017 e 4 de setembro de 2017 (Loi 2016-1088).

⁸⁹ Do texto original: “Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette charte définit ces

empresa de mecanismos de regulação da utilização de ferramentas digitais, com vista ao cumprimento dos períodos de descanso e licenças, bem como da vida pessoa e familiar.

Preconizava-se que na falta de acordo, o empregador deveria elaborar um contrato de trabalho, ou ser ouvido o conselho da empresa ou, na sua falta, os representantes dos trabalhadores.

Aquela carta definiria os procedimentos para o exercício do direito de desligar e preveria ainda a implementação, para os trabalhadores e elementos de quadros superiores e de direção, de ações de formação e de sensibilização sobre a utilização racional de ferramentas digitais.

Em Espanha, aqui citada pela proximidade geográfica, é de destacar a “Ley Orgánica 3/2018, de 5 de Diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales”⁹⁰.

Entre nós, mesmo antes da alteração concretizada pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro a desconexão poderia, em certa medida e conforme já referido, estar implícita no artigo 199.º, no n.º 1 do artigo 203.º, no n.º 1 do artigo 213.º, no artigo 214.º e no n.º 1 do artigo 232.º, todos do CT, conjugados com as alíneas b) e d) do artigo 59.º da CRP.

modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.” (artigo 7º da Loi 2016-1088).

⁹⁰ Sobre a epígrafe, “Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.”, ali se prevendo:”1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. 2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores. 3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.” (artigo 88.º da Ley Orgánica 3/2018).

Aditado pela disposição final 13 da “Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre”, sobre a epígrafe: “Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión”, ali se prevendo: “Los trabajadores tienen derecho a la intimidad 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 materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.” (artigo 22.º do Real Decreto Legislativo 2/2015).

Porém, para o legislador estes preceitos não seriam suficientes para prestar auxílio ao encontro de uma noção de contacto ou de desconexão, dando apenas contributos que se procuraram reforçar com o novo artigo 199.º-A do CT.

Importa ressaltar que o direito ao descanso implica a possibilidade de o trabalhador estar desligado do trabalho e do ambiente que o rodeia, sendo aqui de salientar, em plena era digital, a necessidade de ficar *offline* nos períodos de não trabalho, sejam eles de descanso ou de férias.

Continua a existir a possibilidade de prestação de trabalho suplementar ou de fixação de um regime de isenção de horário de trabalho, mas isso não deverá equivaler a um contorno à desconexão⁹¹, apesar da premência de se poder ter em consideração a provável capacidade do empregador vir subtilmente a usar aquela última figura para tentar contornar ou iludir⁹² habilmente a norma (Amado, 2023, p. 207).

A este propósito haverá, no mínimo, que ponderar a aplicação do instituto do abuso de direito (artigo 334.º do CC)⁹³.

Existem ainda outras interrogações que parecem poder ser colocadas, tais como o trabalho “à chamada” ou “sob prevenção” (Martins, 2018, p. 101), sendo aí menos prospetivável desconectar o trabalhador, ou ainda no caso flagrante dos trabalhadores⁹⁴ da *Uber* (e suas congéneres) sujeitos a uma óbvia dependência total da conexão, numa órbita de permanente precariedade⁹⁵, mormente por dependência da ligação tendencialmente ininterrupta para responderem às “solicitações de serviços” que lhes são proporcionadas por aquelas entidades.

A propósito da ausência de uma noção fundamental de “contacto”, importa referir que em 21 de janeiro de 2021, o Parlamento Europeu adotou uma Resolução contendo

⁹¹ Meramente instrumental do direito ao descanso, conforme defende María Luisa Maraño (2022, p. 488).

⁹² Sobre esta capacidade típica do empregador, veja-se António Monteiro Fernandes (Fernandes, 2022, p. 240).

⁹³ Note-se também que com a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, passou a constar do CT (n.º 7 do artigo 114.º do CT) a figura do “abuso de direito” para as situações em que se denuncie um contrato de trabalho, viciando-se a duração e a figura do período experimental.

⁹⁴ São considerados trabalhadores (Fernandes, 2022, p. 242). A este propósito ver o caso “Uber BV and others vs Aslam and others”, decidido no Acórdão do Supremo Tribunal do Reino Unido, UKSC 5, de 19 de fevereiro de 2021.

Trabalhadores pretensamente mais defendidos com o novo artigo 12.º-A do CT e com a nova presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital, de acordo com 23.ª alteração àquele diploma, na sequência da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril.

⁹⁵ Veja-se, exemplificativamente, a permanente capacidade de as plataformas digitais mudarem, a qualquer instante, as suas *regras* para contornarem a lei (Mateus, 2023).

recomendações à Comissão Europeia sobre o direito a desligar (Resolução do Parlamento Europeu 2019/2181(INL))⁹⁶.

Neste documento, foi formulada uma proposta de Diretiva, visando o estabelecimento de requisitos mínimos aptos a permitir aos trabalhadores que utilizem ferramentas digitais para fins profissionais, o exercício do seu direito a desligar fomentando-se a garantia de que os empregadores respeitem este direito dos trabalhadores, com aplicação transversal ao setor público e privado, independentemente do respetivo estatuto e modalidades de trabalho.

Naquela sugestão, é concretizado um projeto de definições cujo potencial relevo importa destacar: “Desligar”, não exercer atividades ou comunicações relacionadas com o trabalho através de ferramentas digitais, direta ou indiretamente, fora do tempo de trabalho; “Tempo de trabalho, 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 a prática nacional.” (n.º 1 do artigo 2.º da Diretiva 2003/88/CE).

Consideramos ser de salientar uma formulação anteriormente sugerida, no sentido de serem estabelecidas disposições pelos Estados-Membros, pormenorizadas com a aptidão de permitir aos trabalhadores o exercício do seu direito a desligar e dos empregadores o aplicarem de forma justa e transparente, preconizando-se as seguintes condições de trabalho:

“[...] a) Disposições práticas para desligar as ferramentas digitais para fins profissionais, incluindo quaisquer instrumentos de monitorização relacionados com o trabalho; b) O sistema de medição do tempo de trabalho; c) As avaliações de saúde e segurança dos empregadores, incluindo as avaliações dos riscos psicossociais, no que diz respeito ao direito a desligar; d) Os critérios para qualquer derrogação, no caso dos empregadores, da sua obrigação de aplicar o direito do trabalhador a desligar; e) Em caso de derrogação ao abrigo da alínea d), os critérios para determinar a forma como deve ser calculada a compensação pelo trabalho prestado fora do tempo de trabalho em conformidade com as Diretivas 89/391/CEE, 2003/88/CE, (UE) 2019/1152 e (UE) 2019/1158 e com a legislação e as práticas nacionais. f) As medidas de sensibilização, incluindo a formação no local de trabalho, a tomar pelos empregadores no que diz respeito às condições de trabalho

⁹⁶ Citando aquela iniciativa europeia, veja-se a nossa posição inicial (FMS – Sociedade de Advogados, 2021).

referidas no presente número. [...]” [artigo 4.º da proposta de Diretiva da Resolução do Parlamento Europeu 2019/2181(INL)]

Também cremos que assume relevo, naquela iniciativa, o prognóstico do estabelecimento de um dever de informação, no sentido dos empregadores fornecerem a cada trabalhador, por escrito:

“[...] informações claras, suficientes e adequadas sobre o seu direito a desligar, incluindo uma declaração que indique os termos de quaisquer convenções coletivas ou outros acordos aplicáveis. Essas informações devem incluir, no mínimo, o seguinte: a) Disposições práticas para desligar as ferramentas digitais para fins profissionais, incluindo quaisquer instrumentos de monitorização relacionados com o trabalho [...]; b) O sistema de medição do tempo de trabalho [...]; c) As avaliações da segurança e saúde do empregador no que diz respeito ao direito a desligar, incluindo avaliações de riscos psicossociais [...]; d) Os critérios para qualquer derrogação à obrigação do empregador de aplicar o direito a desligar e quaisquer critérios para determinar a compensação pelo trabalho prestado fora do tempo de trabalho [...]; e) As medidas de sensibilização do empregador, incluindo a formação no local de trabalho [...]; f) As medidas de proteção dos trabalhadores contra o tratamento desfavorável [...]; g) As medidas de aplicação do direito de recurso dos trabalhadores [...]”. [artigo 7.º da proposta de Diretiva da Resolução do Parlamento Europeu 2019/2181(INL)]

Apesar do exposto inexistem quaisquer desenvolvimentos práticos desta iniciativa até ao momento, e cremos que a sua futura e eventual implementação prática importará a alteração do regime normativo em apreço ou, no mínimo, a sua regulamentação.

1.5. As situações de força maior

A problematização que acabámos de identificar será ainda mais saliente se, no caso do dever de abstenção de contacto, se verificar uma situação de “força maior”, a qual parece criar um instrumento de suspensão do dever do empregador “se abster de contactar o trabalhador no período de descanso” (n.º 1 do artigo 199.º-A do CT).

Para além daquela previsão o conceito de “força maior” ainda encontra guarida nas seguintes disposições: no n.º 6 do artigo 90.º; no n.º 1 do artigo 204.º; no n.º 1 do artigo 205.º; na alínea h) do n.º 2 do artigo 207.º; na alínea b) do n.º 2 do artigo 214.º; na alínea a) do n.º 6 do artigo 224.º; no n.º 2⁹⁷ do artigo 227.º; na alínea a) do n.º 1 do artigo 309.º; e no n.º 4 do artigo 403.º, todos do CT.

Ressalvando esta última hipótese ⁹⁸, os demais preceitos erguem um mecanismo de salvaguarda do empregador para, consoante os casos, estender prerrogativas daquele ou concretizar limitações de direitos do trabalhador.

Ainda quanto ao elenco das normas *supra* identificadas, o CT contém três ⁹⁹ disposições nas quais a situação de “força maior” está acompanhada, no mínimo, do advento de casos de indispensabilidade “para reparar ou prevenir prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade”.

Porém, no caso do n.º 1 do artigo 199.º-A do CT admitimos a possibilidade de o legislador não ter sido desatento e parco nas suas expressões. Na nossa perspetiva o preceito em causa pretende claramente aquela delimitação, devendo presumir-se “que o legislador consagrou as soluções mais acertadas e soube exprimir o seu pensamento em termos adequados” (n.º 3 do artigo 9.º do CC), pelo que não existirá ali, sequer veladamente, qualquer possibilidade de se estender o âmbito daquela norma a situações em que se vise “reparar ou prevenir prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade” (n.º 2 do artigo 227.º do CT), pois se assim fosse essa contemplação legal teria sido preconizada no texto em causa, tal como sucede nos casos dos artigos 214.º, n.º 2, al. b), 224.º, n.º 6, al. a), 227.º, n.º 2 do CT.

Configurando¹⁰⁰ a hipótese de, num espírito de interpretação extensiva, se conjecturar aquela possibilidade, inclinamo-nos ainda assim no sentido de que “a interpretação não deve cingir-se à letra da lei [...] tendo sobretudo em conta a unidade do sistema jurídico, as circunstâncias em que a lei foi elaborada e as condições específicas do tempo em que é aplicada” (artigo 9.º, n.º 1 do CC) e, desse modo, atento o contexto temporal e as finalidades¹⁰¹

⁹⁷ O critério do n.º 2 do artigo 227.º do CT (quanto ao trabalho suplementar) é convocado por alguma doutrina quanto à indispensabilidade associada à prevenção ou reparação de um prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade (Amado, 2023, p. 207).

⁹⁸ Que admite ilidir a presunção de abandono do posto de trabalho, mediante prova apresentada pelo trabalhador que afaste aquela possibilidade de cessação do vínculo laboral.

⁹⁹ A saber, a alínea n.º 2 do artigo 214.º, a alínea a), do n.º 6 do artigo 224.º, e o n.º 2 do artigo 227.º, todos do CT.

¹⁰⁰ Face ao disposto no artigo 214.º, n.º 2, al. b) do CT, quanto à previsão “[...] ou [...]”.

¹⁰¹ Mormente de desligamento real, bem como de conciliação da vida profissional e familiar.

do dever de abstenção de contacto cremos que se mostraria inconsistente a admissibilidade de se conceber a força maior para as situações em que se vise “reparar ou prevenir prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade” (n.º 2 do artigo 227.º do CT).

Também sustentamos esta nossa posição na circunstância da desconexão visar o descanso do trabalhador e um efetivo dever de abstenção de contacto pelo empregador e, desse modo, a possibilidade de recurso à hipótese de “[...] reparar ou prevenir prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade” (alínea a) do n.º 6 do artigo 224.º e n.º 2 do artigo 227.º, ambos do CT), deverá ficar precisa e exclusivamente reservada para motivar a possibilidade trabalho suplementar em geral¹⁰², e durante o trabalho noturno.

De resto, na configuração em que a desconexão se insere não vislumbramos como seria enquadrável admitir uma ressalva ao dever de abstenção de contacto do trabalhador numa situação de “força maior” e, sem que a norma o indique, admitir igualmente a extensão daquela ressalva a outras eventualidades que estão contempladas para uma conceção jurídica que implica a realização de trabalho “fora do horário de trabalho” (n.º 1 do artigo 226.º do CT).

Ora, cremos que a perfuração do muro protetor erguido pelo instituto em análise no caso de “força maior” servirá unicamente para a concretização de um contacto ¹⁰³, durante aquele período tido por *sagrado*, de descanso, sob pena de se poder vir a incorrer no risco de se esvaziar esta figura de contensão, especialmente preconizada para uma era digital.

A “força maior” é resumida por Mário Júlio Almeida Costa como um “[...] facto de terceiro, pelo qual o devedor não é responsável (a guerra, a prisão, o roubo, uma ordem de autoridade, etc.) [...]” (Costa, 2009, p. 1074) tendo subjacente “[...] a ideia de inevitabilidade [...]”, não se confundindo, conforme elucida aquele mesmo autor, com o caso fortuito o qual “[...] assenta na ideia da imprevisibilidade: o facto não se pôde prever, mas seria evitável se tivesse sido previsto [...]” (Costa, 2009, p. 1074), enquanto que para Antunes Varela aquela é “o acontecimento imprevisível, cujo efeito danoso é inevitável” (Varela, 2000, pp. 681-682)¹⁰⁴.

Neste contexto, e para efeitos da respetiva ponderação no âmbito da figura aqui analisada, poderemos considerar o caso do ataque informático à Vodafone ocorrido a 7 de fevereiro de 2022 (Vodafone, 2022), claramente justificativo de uma panóplia de operações

¹⁰² Em sentido inverso, Teresa Coelho Moreira (2023, p. 155) e Maria do Rosário Palma Ramalho (2023, pp. 464-465).

¹⁰³ Leia-se mesmo, um contacto, única e exclusivamente em caso de “força maior”.

¹⁰⁴ Com a mesma interpretação, veja-se a anotação de Diogo Vaz Marecos (2023, p. 618).

informáticas, motivadoras de uma concebível conexão permanente dos trabalhadores daquela empresa, nas horas e dias subsequentes àquele evento, com vista à reposição dos seus serviços de comunicações eletrónicas.

Porém, cremos que nesta situação esteve precisamente em causa uma situação de justificação do trabalho suplementar, aqui sim “por motivo de força maior, ou por ser indispensável para reparar ou prevenir prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade devido a acidente ou a risco de acidente iminente” (alínea b) do n.º 2 do artigo 214.º do CT) e não uma situação de “força maior” contemplável no n.º 1 do artigo 199.º-A do CT.

Ainda assim, admitimos que num primeiro momento se possa ter configurado naquela situação o tal contacto único e prévio, durante um momento de descanso, o qual foi subsequentemente seguido de trabalho suplementar *stricto sensu*, o tal que visa “reparar ou prevenir prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade” (alínea a), do n.º 6 do artigo 224.º, e o n.º 2 do artigo 227.º, ambos do CT), o que a não ser assim poderia abrir a porta a uma constante postergação do dever de abstenção de contacto que admitimos não ser a intenção daquele preceito.

1.6. Outra face da moeda: a discriminação do trabalhador que se desconecte

Conforme já visto, a eventualidade de uma situação de “força maior” abre, ainda que pela via delimitada que preconizamos, uma brecha que talvez fosse dispensável, apesar de se condescender quanto ao um contrabalanço das forças e interesses em contenda.

Importa não descurar totalmente a posição dos empregadores, os quais contribuem decisivamente para o sustento económico dos trabalhadores, com os préstimos da sua iniciativa privada, à mercê do risco que as suas atividades empresariais implicam.

Contudo, ao longo da duração do vínculo contratual, os trabalhadores percorrem por vezes algumas etapas durante as quais enfrentam e sofrem diversos sacrifícios em benefício do empregador, nomeadamente, férias não gozadas na sua plenitude, ou até mesmo na sua totalidade, realização de trabalho suplementar, por vezes não pago, desrespeito pelo período de descanso, consequências físicas e intelectuais provindas de acidentes de trabalho ou de assédio,

de condições precárias de saúde higiene e de segurança no trabalho, e até de falta de pagamento pontual da retribuição ¹⁰⁵.

Se não existirem formulações jurídicas que constituam um travão sério e eficaz à laboração extravagante ao horário, a curto prazo poderemos deixar de estar a discutir uma questão de desconexão, mas sim de desligar ou remover um eventual “*chip*” que seja intravenosamente instalado no corpo humano, com a aptidão de monitorizar e robotizar movimentos, pensamentos e atitudes, até ao limite da exaustão.

Esperamos, vivamente, estar bem enganados, porém existem alguns exemplos projetados a respeito da infinitude da inumanidade (Exame Informática, 2022, 15 de dezembro) que podem revelar ser merecedores, no mínimo, de alguma inquietação.

Entretanto e fora do âmbito jurídico, existirão algumas possibilidades para a auto desconexão e neutralização¹⁰⁶ dos meios digitais: (i) conceber a criação de uma lista de contatos favoritos¹⁰⁷; (ii) manter o telemóvel unicamente ligado para amigos e família, fora do horário de trabalho; (iii) não possuir alertas de contacto no telemóvel, fora do horário de trabalho; (iv) não dispor de conta de *e-mail* no telemóvel (ou bloqueá-la findo o horário de trabalho); (v) procurar não aceitar o telemóvel de serviço, nem o computador de serviço (e nos casos de impossibilidade ou de indispensabilidade, deixá-los na empresa, projeção naturalmente imponderável nos casos de teletrabalho); (vi) busca ativa de ocupações de lazer ou de ócio fora do horário de trabalho.

Outro caminho eventualmente necessário e possível poderá passar pela obrigatoriedade de códigos de conduta, definindo a utilização de equipamentos eletrónicos apenas no período correspondente ao horário de trabalho, promovendo ativamente um desligamento automático no período remanescente, à imagem do *supra* assinalado exemplo do gigante automóvel alemão.

Existem ainda outras tendências, bem mais recentes, tais como o *quiet quitting* a proliferar nalgumas redes sociais com a benemérita ideia de que o trabalho não é a vida.

¹⁰⁵ Pela ordem assinalada: n.º 1 do artigo 240.º (gozo de férias até 30 de abril do ano civil seguinte), n.º 1 do artigo 243.º (alteração do período de férias por motivo relativo à empresa), artigos 226.º, 227.º, 268.º, 203.º e seguintes, 281.º e seguintes, alínea g) do n.º 1 do artigo 127.º, artigo 29.º e alínea a) do n.º 1 do artigo 127.º, todos do CT.

¹⁰⁶ Neste sentido, veja-se António Monteiro Fernandes (2023, p. 522).

¹⁰⁷ Neles se incluindo apenas elementos da família mais chegada e amigos mais próximos, sendo esses os únicos com aptidão para estabelecerem contacto por via telefónica, ou por mensagens, no período de “não incomodar”.

Quiçá, e por ora, a melhor forma do trabalhador se desconectar poderá passar, simplesmente, pelo foco no descanso efetivo durante o período exterior ao horário de trabalho.

Contudo, não é inverosímil que o empregador procure, direta ou indiretamente, interferir no exercício do sossego¹⁰⁸, daí que a norma em causa classifique como discriminatório¹⁰⁹ qualquer “tratamento menos favorável dado a trabalhador” nesse âmbito, procurando assim construir um mecanismo que garanta eficácia àquele instituto, ainda que apenas sob o ponto de vista teórico¹¹⁰.

Concretizando as remissões necessárias e ainda que inexista no elenco do n.º 1 do artigo 24.º do CT¹¹¹ qualquer alusão ao gozo do descanso, é certo que esse preceito identifica a impossibilidade de prejuízo¹¹² a título exemplificativo¹¹³, daí que a omissão de alusão expressa àquela atribuição não deverá significar qualquer desmerecimento desta prerrogativa.

Importa não olvidar que o empregador detém o poder disciplinar (artigo 98.º do CT), cujo fundamento pode ter causas muito diversas, levando o seu extremo a que haja quem entenda que “assobiar ou cantarolar durante o trabalho poderão ser infracções disciplinares” (Gomes, 2007, p. 884), pelo que não será especialmente estranha ou inimaginável uma conduta reativa do empregador ao facto do trabalhador exercer o direito¹¹⁴ ao período de descanso.

Efetivamente, tudo depende do contexto¹¹⁵, não se podendo desmerecer a possibilidade de uma entidade patronal mais rigorosa ou até persecutória tender a perseguir disciplinarmente quem se desconecte, no pleno exercício da sua prerrogativa e, ainda, que isso corresponda a um dever do empregador¹¹⁶ “se abster de contactar o trabalhador no período de descanso” (n.º 1 do artigo 199.º-A do CT).

¹⁰⁸ Gozo dos períodos de descanso pelo trabalhador.

¹⁰⁹ À luz do artigo 25.º do CT, que proíbe a discriminação, censurando-a como contraordenação muito grave. A respeito da igualdade e não discriminação pode ler-se a obra de Teresa Coelho Moreira (2023, pp. 160-166).

¹¹⁰ Veja-se igualmente, a previsão do n.º 7 do artigo 12.º-A do CT, introduzida com a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril.

¹¹¹ Aludido no n.º 1 do artigo 25.º do CT e por sua vez identificado no n.º 2 do artigo 199.º-A do CT.

¹¹² O texto exato refere que o trabalhador “[...] não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito [...]” (n.º 1 do artigo 24.º do CT).

¹¹³ Sobre a referida expressão “nomeadamente”.

¹¹⁴ Um verdadeiro “right to be let alone” nas palavras de João Leal Amado (2021, p. 264).

¹¹⁵ A propósito de condutas aparentemente inócuas, mas que num determinado enquadramento podem ser passíveis de se configurarem como infracções disciplinares, veja-se o exemplo extremo dado por Júlio Manuel Vieira Gomes: “uma expressão de grande felicidade de um trabalhador de uma agência funerária, em pleno exercício das suas funções” (Gomes, 2007, p. 884).

¹¹⁶ Como veremos no subcapítulo 2.3.

Dir-se-á que este trabalhador terá em sua defesa¹¹⁷: (i) a proteção indemnizatória conferida para o ato discriminatório¹¹⁸, entendendo-se “[...] por assédio¹¹⁹ o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego” (artigo 29.º, n.º 2 do CT) quando tenha por objetivo ou efeito “[...] perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador” (artigo 29.º, n.º 2 do CT); (ii) uma barreira disciplinar já que deixará de poder ser sancionado disciplinarmente (n.º 6 do artigo 29.º do CT) (Fernandes, 2023, pp. 522-523); e (iii) a possibilidade de responsabilização penal do infrator (n.º 5 do artigo 29.º do CT)¹²⁰.

Porém, poderá enfrentar um problema quanto ao ónus de prova (n.º 5 do artigo 25.º do CT), reservado segundo António Monteiro Fernandes, “[...] às situações de assédio discriminatório, e deixando assim a descoberto desse recurso a maioria das situações merecedoras [...] de tutela” (Fernandes, 2023, p. 302).

Não se olvide, ainda a este respeito, que a discriminação tanto pode ser direta (alínea a) do n.º 1 do artigo 23.º do CT), como indireta (alínea b) do n.º 1 do artigo 23.º do CT), existindo assim um conjunto de contemplações explícitas e implícitas que visam robustecer a pretensão legal de abstenção de contacto no período de descanso, mesmo nos casos em que o trabalhador tenha uma conduta reativa e legitimamente reivindicativa.

Veja-se que a discriminação pode ser bem severa, conforme exemplificado nas palavras de João Leal Amado com o caso do “‘bombardeamento’ permanente do trabalhador, com *e-mails*, perguntas constantes, mensagens diversas sempre urgentes, pedidos de elaboração de relatórios sempre inadiáveis etc., não deixa de poder redundar numa prática de assédio, prevista e proibida pelo artigo 29.º do CT português” (Amado, 2018, pp. 264-266)¹²¹.

¹¹⁷ Para além do contraditório, se estiver pendente procedimento disciplinar (n.º 6 do artigo 329.º do CT e n.º 10 do artigo 32.º da CRP).

¹¹⁸ Na remissão do artigo 29.º, n.º 4 do CT para o artigo 28.º do CT.

¹¹⁹ Sendo ainda de salientar que “as testemunhas em processo judicial cuja causa de pedir seja a prática de assédio são notificadas pelo tribunal”. (n.º 2 do artigo 66.º do CPT).

¹²⁰ Sem prejuízo da responsabilidade contraordenacional.

¹²¹ No mesmo sentido, veja-se o defendido por Teresa Coelho Moreira (2023, p. 153).

2. Proeminências da desconexão

Contabilizem-se as refeições, as cerimónias, os encontros e os mais diversos eventos de cariz familiar ou social durante os quais o trabalhador, contactado por *e-mail* ou por telemóvel pelo seu empregador, interrompe aqueles momentos de fruição do tempo em família ou com amigos, para aceder a um pedido de informação ou à execução de uma tarefa adicional.

Estas realidades resultam da utilização abundante de ferramentas digitais. De acordo com dados do índice de digitabilidade da economia e da sociedade reportados ao ano de 2022, Portugal ocupava, nesse aspeto, o décimo quinto lugar de entre os vinte e sete Estados-Membros da EU, o décimo quarto na dimensão dos serviços públicos digitais e o décimo segundo lugar relativamente à integração das tecnologias digitais nas atividades empresariais, sendo que 52% das empresas partilham informações por via eletrónica (Comissão Europeia, 27 de setembro).

Nos dias de hoje, o exercício de muitas profissões está umbilicalmente ligado à internet, ao *cloud computing*¹²² e a novas formas de prestar trabalho, nomeadamente sob plataformas digitais, contribuindo com a velocidade comunicacional que lhes está associada para o modo como se relacionam empregadores e trabalhadores, reciprocamente aptos a comunicarem incessante e instantaneamente, obtendo-se assim uma disponibilidade permanente para a concretização de incontáveis interpelações recíprocas.

Provoca-se assim a diluição da delimitação espaço-temporal da execução do trabalho, instalando um ambiente de permanente conexão do trabalhador, esteja ele onde estiver, seja em que momento for.

Podemos fazer um breve balanço dos efeitos positivos desta nova economia digital passando pelo facto de, potencialmente, existir um acesso flexível a oportunidades de trabalho e de rendimento, uma possibilidade de inclusão de grupos marginais na população ativa, em confronto com efeitos nefastos, tais como a potenciação de maior isolamento e stresse de autogestão e isolamento social (Dray et al., 2016, p. 184).

Ainda que aqui não se concretize um esboço das consequências dos efeitos nefastos da ausência de desconexão decorrente da nova economia digital, cremos que importará proceder à identificação de algumas proeminências daquela realidade.

¹²² Tecnologia que permite o uso remoto de recursos da computação por meio da conectividade da *internet*, nomeadamente por servidores físicos e virtuais, logrando o armazenamento e gestão de dados (IBM, s.d.).

2.1. Contextualização

O Código do Trabalho impõe ao empregador o dever de “proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal” (n.º 3 do artigo 127.º do CT), daí que, conforme indica Duarte Amorim Pereira, “o trabalho [...] não pode nem deve “apropriar-se” do conjunto de direitos e obrigações que lhe assistem [ao trabalhador] enquanto pessoa considerada em si mesma e na sua interação social, privada e familiar” (Amorim, 2018, p. 130).

Tal como já analisámos, atualmente existe uma maior propensão para se ferir a medida temporal definida de execução do trabalho, ou seja, abriu-se um espaço que fomenta uma maior interferência no escrupuloso respeito do horário de trabalho por parte do empregador.

Admitimos que poderá não ter sido ao acaso que o legislador introduziu na sistemática do CT a norma correspondente ao “dever de abstenção de contacto”, precisamente entre a previsão do “período de descanso” (artigo 199.º do CT) e a contemplação legal do “horário de trabalho”, sendo este entendido pela “determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal” e delimitando “o período normal de trabalho diário e semanal” (artigo 200.º do CT).

A mensagem parece ser clara, numa era digital, o “dever de abstenção de contacto” tem de estar em conexão com as consagrações do direito ao descanso e à definição e respeito pelo horário de trabalho.

Esta noção estará enquadrada na particularidade da referida digitalização laboral poder vir a abrir:

“[...] espaço a formas invasivas de relacionamento profissional, caracterizadas pela ideia de que as pessoas devem estar sempre ‘contactáveis’ e ‘disponíveis’, para além dos limites dos ‘tempos de trabalho’, sem que os empregadores estejam condicionados por qualquer forma nem tenham que suportar com isso qualquer agravamento de encargos salariais” (Fernandes, 2023, p. 521).

Para batalhar contra este problema, será possível recorrer a esta munição jurídica da desconexão, especificamente calibrada para esta era, importando, porém, na nossa perspetiva,

não perder de vista um conjunto de realidades que podem continuar a conter algumas dificuldades práticas quanto à eficácia daquele projétil.

2.1.1. A desconexão e o horário de trabalho

Uma das dificuldades práticas referidas corresponde ao horário de trabalho. Este está concebido para determinar “as horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal” (n.º 1 do artigo 200.º do CT), delimitando “o período de normal de trabalho diário e semanal”, sofrendo “os condicionamentos decorrentes do período de funcionamento (artigo 201.º do CT) e do período normal de trabalho (artigo 201.º do CT)” (Xavier, 2020, p. 529).

Importa por isso reconhecer acerto a quem sufraga que “o horário de trabalho foi criado para prevenir abusos e assegurar o direito a disfrutar de tempos livres, de descanso e de ócio” (Martins, 2019, p. 104).

Sob este ponto de vista, também terá sido para reforçar essas funções que o dever de abstenção de contacto foi prognosticado, principalmente a propósito da vaga digital que:

“[...] por um lado, contribuiu para uma crescente ‘desmaterialização’ da comunicação no interior das organizações de trabalho [...], por outro passou a permitir, com uma amplitude ilimitada, a interacção das hierarquias e dos subordinados, tendendo a eliminar a necessidade da presença física e do contacto pessoal.” (Fernandes, 2023, p. 521).

Contudo, coloca-se aqui a dúvida sobre se, hodiernamente, o horário de trabalho é um dogma sob o prisma de algo que esteja pacificamente assente e seja amplamente respeitado pelo empregador.

Conforme nos elucida Júlio Manuel Vieira Gomes, abordando a distinção entre tempo de trabalho e tempo de repouso, esta “é menos nítida e, sobretudo, desvanece-se, mormente em certas profissões, a fronteira entre o tempo de subordinação e tempo livre” (Gomes, 2007, pp. 650-651).

Um bom exemplo será precisamente o caso das atividades laborais em que o envio de *e-mails*, de mensagens, ou a realização de contactos telefónicos por parte do empregador, ao

trabalhador, fora do horário de trabalho, levem a que o mapa deste último (artigo 215.º do CT) não passe, por vezes, de um mero papel afixado (artigo 216.º do CT) numa parede do local de trabalho.

Ora, se assim for, “a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” (alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT) ficará amplamente postergada, de pouco valendo ao trabalhador, que se veja ferido naquele direito, a censurabilidade e ilicitude contraordenacional de conduta contrária (n.º 4 do artigo 212.º do CT).

Inclusivamente, a definição de limites máximos do período normal de trabalho (n.º 1 do artigo 203.º do CT) pode não conter qualquer valência própria e apta a, por si só, alcançar o desiderato do desligamento.

Outra dificuldade poderá existir numa “tendência no sentido de ultrapassar a rigidez na fixação dos horários de trabalho, havendo empresas que optaram por horários flexíveis” (Martinez, 2023, p. 545).

Indo mais além, e ainda que estes últimos possam estar imbuídos de uma ideia benigna, em alguns casos¹²³, a flexibilização, no seu todo, pode conter determinadas perniciosidades, pois na “era da nova economia globalizada, altamente competitiva e muito instável, reclama-se a adopção de modelos mais flexíveis de gestão do tempo de trabalho, que permitam uma resposta pronta [...]” (Amado, 2021, p. 248), o que pode redundar numa ideia mais ou menos implícita de elasticidade horária, a qual, por seu turno, desaguará potencialmente numa maior propensão do empregador para desmerecer o horário, passando este a ser ultrapassável, mormente para contacto com o trabalhador para além das linhas horárias legalmente definidas.

De facto, conforme assinala a doutrina:

“a diluição crescente das fronteiras entre tempo de trabalho e tempo de repouso prende-se com a natureza intelectual que assumem, em medida crescente, muitas prestações de trabalho, com a facilidade de comunicações e com os novos recursos técnicos – mesmo sem que exista teletrabalho, muitos quadros podem no seu computador pessoal aceder, a partir do seu domicílio, à rede da empresa e realizar ou completar o seu trabalho, no que seria, teoricamente, tempo de repouso – em

¹²³ Vejam-se as finalidades subjacentes na alínea k) do n.º 1 do artigo 35.º, no artigo 56.º, no n.º 1 do artigo 57.º, na alínea f) do n.º 1 do artigo 64.º, e nos artigos 101.º-D e 101.º-E do CT.

suma, mais uma vez, com a superação do paradigma tradicional do direito do trabalho” (Gomes, 2007, p. 651)

Desta forma, e com o contrabalanço do n.º 1 do artigo 200.º do CT, ressalvadas as situações de força maior ¹²⁴, o horário de trabalho será o momento durante o qual o empregador poderá, à luz do dever de abstenção de contacto, comunicar com o trabalhador, devendo consagrar-se nos momentos remanescentes “o período de descanso” ¹²⁵ e a inerente desconexão.

2.1.2. A desconexão e a isenção de horário de trabalho

Neste âmbito o léxico de potenciais consequências para o percurso profissional e para a correspondente afetação da organização da vida pessoal, serão motivo suficiente para justificar a necessidade de fixação de um acordo entre empregador e trabalhador de modo que este último possa ficar isento de horário de trabalho (n.º 1 do artigo 218.º do CT).

Para alguns autores, a IHT:

“[...] envolve um acréscimo do poder patronal na gestão temporal da prestação que se traduz na possibilidade de o empregador poder contar com a disponibilidade do trabalhador à margem de um esquema cronológico previamente definido, não gozando, portanto, o trabalhador, da garantia da previsibilidade da distribuição do tempo de trabalho.” (Rouxinol & Vicente, 2023, p. 880)

Admitimos por isso, tendo em consideração a previsão das alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 219.º do CT, que aquele regime de IHT poderá comportar uma dificuldade concreta para a questão da desconexão, a tal ponto que António Monteiro Fernandes aconselha que se evite “a confusão com certos regimes de prestação do trabalho [...] que implicam obrigações de *disponibilidade* do trabalhador *fora do tempo e do local habituais* [...]” (Fernandes, 2023, p. 521)¹²⁶.

¹²⁴ Conforme indicado na última parte do n.º 1 do artigo 199.º-A do CT.

¹²⁵ Na aceção desta última norma.

¹²⁶ Ainda que o autor faça referência ao caso dos pilotos de aviação comercial ou dos médicos de escala ou prevenção.

Neste sentido adianta Cláudia Madaleno adianta que:

“[...] a recente alteração ao Código do Trabalho, resultante da Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, pela qual foi aditado o artigo 199.º-A, nos termos do qual se estabelece o dever de o empregador se abster de contactar o trabalhador no período de descanso [...] se encontre de um modo geral consagrado e garantido [...] não logram [...] uma resolução integral dos problemas [...] isso pode verificar-se especialmente em casos de isenção de horário de trabalho [...]” (Madaleno, 2022, p. 185).

Neste diapasão, a doutrina considera ainda que os trabalhadores com IHT perdem “autodisponibilidade: é que o horário baliza a situação de heterodisponibilidade do trabalhador, o qual sabe que, fora desse horário, não terá de se sujeitar ao poder diretivo do empregador e prestar-lhe a correspondente atividade laboral” (Amado, 2021, p. 254).

Deste modo, estas constatações parecem apontar no sentido de o dever de abstenção de contacto também existir no caso da IHT, conforme até nos parece resultar implícito do n.º 3 do artigo 219.º do CT, o qual permitirá uma conjugação objetiva com o artigo 199.º-A do CT.

Contudo, conforme anotam Milena Silva Rouxinol e Joana Nunes Vicente a respeito da IHT, existe neste caso uma “[...] derrogação da quase totalidade dos limites máximos de duração diária e semanal do trabalho” (Rouxinol & Vicente, 2023, p. 881) o que pode “[...] implicar um sacrifício da autodisponibilidade do trabalhador” (Rouxinol & Vicente, 2023, p. 882).

Diremos assim neste caso que a flutuação diária das necessidades respeitantes à disponibilidade temporal da atividade dos trabalhadores poderá representar uma solicitação de prolongamento da jornada laboral, sem uma cabal perceção dos seus limites por parte daqueles, interferindo assim na desconexão.

Cremos que o regime da IHT¹²⁷ indicia ter sido prognosticado pelo legislador como um meio alternativo aos casos de uso persistente do trabalho suplementar, sendo este aquele que é “prestado fora do horário de trabalho” (artigo 226.º, n.º 1 do CT), pese embora aquele trabalho adicional também poder ser realizado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho (alínea a) do n.º 3 do artigo 226.º do CT), face à ressalva de que o acordo de isenção de horário de trabalho que limite a prestação de trabalho a um determinado período de trabalho, diário ou semanal, não deixe de permitir que se considere “trabalho suplementar o que exceda esse período” (n.º 2 do artigo 226.º do CT).

Contudo, não nos parece que esta realidade permita ao empregador qualquer refúgio no instituto da IHT¹²⁸ para, astutamente, procurar atenuar ou esbater o seu dever de abstenção de contacto, neste caso com a indevida base do preceituado nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 219.º do CT.

Importa aqui reter, que “o principal beneficiário da ‘isenção’ é o empregador” (Fernandes, 2023, p. 506), considerando desde logo a circunstância daquele regime exonerar o empregador da obrigação de definir um horário de trabalho para o trabalhador abrangido, flexibilizando a relação laboral quanto ao tempo correspondente à execução da atividade contratada.

A IHT depende naturalmente de um dos seguintes pressupostos¹²⁹ do trabalhador: (i) exercer um cargo de administração ou direção, bem como funções de confiança, fiscalização ou apoio ao titular desses cargos; (ii) executar trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites do horário de trabalho; (iii) estar num regime de teletrabalho e em outros casos de exercício regular de atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico.

¹²⁷ Conforme António Menezes Cordeiro, este regime teve origem na “Convenção de Washington – Convenção n.º 1 da OIT – que instituiu o princípio do dia das 8 horas. Permitia, porém, um tratamento de exceção para os empregados que exercessem cargos de direção ou similares.” (Cordeiro, 2019, p. 541).

¹²⁸ Figura a que, segundo Júlio Manuel Vieira Gomes, caberá “o lugar de ‘honra’”, no que respeita “ao acréscimo do número de horas do trabalho prestado por muitos trabalhadores” (Gomes, 2007, p. 653).

¹²⁹ Para além dos indicados, o IRCT pode estabelecer outros casos de admissibilidade de IHT.

Desse modo, para além da forma escrita obrigatória, parece-nos que a imperiosidade do respeito pela previsão legal taxativa das situações em que é admissível a figura em causa ¹³⁰, será uma forma de controlo dos abusos do empregador que queira, com a IHT, ultrapassar o regime instituído pelo artigo 199.º-A do Código.

Aliás, e sob um ponto de vista comparativo, a IHT até depende de um acordo escrito (n.º 1 do artigo 218.º do CT) ¹³¹, enquanto o trabalho suplementar o dispensa, bastando neste caso uma ordem do empregador, a qual é vinculativa para o trabalhador, ou seja, é impassível de oposição, salvo motivos atendíveis (n.º 3 do artigo 227.º do CT), ainda que em nenhuma das situações a “desconexão” deva deixar de vigorar.

Colocando em prática este entendimento escrito das partes, empregador e trabalhador, este último deixará de ter o direito de receber a compensação por eventual trabalho suplementar, exceto se a isenção incluir apenas o aumento do período normal de trabalho, em 1 (uma) hora por dia, ou seja, na modalidade permitida pela alínea b) do n.º 1 do artigo 219.º do CT, mantendo-se aqui o direito à retribuição por trabalho suplementar que exceda aquela hora de isenção, o que naturalmente desaparecerá na hipótese inversa.

No entanto, uma vez celebrado o acordo de IHT, levanta-se a questão sobre se a respetiva cessação carecerá de consenso entre as partes, ou seja, se aquele regime terminará, ou não, por via unilateral ¹³². Esta realidade poderá revelar pertinência para o trabalhador que queira desvincular-se daquele regime, nomeadamente por pretender ver-se livre do desconforto, dos abusos e do desrespeito do seu direito ao descanso e, mais particularmente, à sua desconexão.

¹³⁰ A título de mera hipótese académica, pode colocar-se a situação eventual de um trabalhador, com quem tenha sido celebrado um acordo de IHT verbal, ou escrito, desde que fora das situações consagradas nas alíneas a) a c) do n.º 1 do artigo 218.º, vir a reclamar uma retribuição por trabalho suplementar (caso seja executado), sem prejuízo da potencial defesa e confrontação desse argumento perante o instituto do abuso de direito, na modalidade *venire contra factum proprium*.

¹³¹ Inexistindo atualmente qualquer controlo administrativo pela ACT quanto ao conteúdo do vínculo estabelecido a este respeito, face à revogação do preterito n.º 3 do artigo 218.º do CT pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

¹³² Sustentamo-nos no espírito e na letra implícita do n.º 1 do artigo 218.º do CT.

A este propósito, António Monteiro Fernandes entende que: “O CT [...] faz assentar a isenção em acordo escrito e inviabiliza, com isso a hipótese de cessação por vontade unilateral do empregador”. (Fernandes, 2023, p. 507). Opinião esta também sustentada por Pedro Romano Martinez (2023, p. 548).

Contudo, não deixamos de salientar a posição dissonante de alguma doutrina (Falcão & Tenreiro, 2023, p. 211) e de reconhecer jurisprudência em sentido contrário, como no caso do Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, processo n.º 1099/16.3T8GRD.C1, de 13 de setembro 2019.

Ainda a este respeito, Francisco Liberal Fernandes considera que o facto de a cláusula sobre a isenção ser reduzida a escrito não constitui um obstáculo à sua modificação por via unilateral, desde que se conclua que não se trata de uma cláusula essencial (i.e., determinante da vontade de contratar do trabalhador, na expressão do Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, processo n.º 284/11.9TTTVD.L1.S1, de 24 de novembro de 2014. “VI - Quando a

Atentas as três modalidades aptas ao estabelecimento e vigência da IHT, a saber: (i) não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho; (ii) possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana; (iii) observância do período normal de trabalho acordado (artigo 219.º do CT); não deixamos de ponderar que o recurso a este regime, por parte do empregador, poderá ser facilmente usado como um meio de contornar o dever de abstenção de contacto, ainda que, concretamente, até possa não ser tido em consideração para essa finalidade.

Mesmo que vigore automaticamente a primeira daquelas situações, na falta de estipulação das partes no acordo celebrado, não se deverá prejudicar – em qualquer caso – o direito ao dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriado ou a descanso diário, sob pena da prática de uma contraordenação grave¹³³.

Importará salvaguardar que a IHT não representa a ausência de um horário de trabalho, nem tão pouco que a “flexibilidade temporal seja absoluta, havendo, portanto, que respeitar certos princípios gerais relacionados com a tutela da segurança e saúde dos trabalhadores” (Rouxinol & Vicente, 2023, p. 886), sendo até controversa “a questão de saber se existem limites gerais à realização do trabalho em dias úteis para os trabalhadores isentos de horário de trabalho ou se a entidade empregadora pode exigir tempos de laboração ilimitados” (Rouxinol & Vicente, 2023, p. 887), nomeadamente na situação da isenção total¹³⁴.

isenção de horário de trabalho é estabelecida no contrato de trabalho, a sua retirada apenas pode ter lugar com o acordo das partes, se a sua atribuição foi determinante da vontade de contratar do trabalhador, sob pena de violação do regime constante do artigo 406º do Código Civil.”, através da interpretação do texto do acordo ou do contrato de trabalho e da análise das circunstâncias em que o mesmo é executado (Fernandes, 2018b, pp. 258-259). Em sentido semelhante colocam-se Milena Silva Rouxinol e Joana Nunes Vicente (Rouxinol & Vicente 2023, p. 892).

¹³³ Sendo aplicadas as seguintes coimas: de 612€ a 1224€ em caso de negligência e de 1336€ a 2652€ em caso de dolo, se for praticada por empresa com volume de negócios inferior a 500 000€; de 714€ a 1428€ em caso de negligência e de 1530€ a 4080€ em caso de dolo, se for praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a 500 000€ e inferior a 2 500 000€; c) de 1020€ a 2040€ em caso de negligência e de 2142€ a 4590€ em caso de dolo, se for praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a 2 500 000€ e inferior a 5 000 000€; de 1224€ a 2550€ em caso de negligência e de 2652€ a 5100€ em caso de dolo, se for praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a 5 000 000€ e inferior a 10 000 000€; de 1530€ a 4080€ em caso de negligência e de 5610€ a 9690€ em caso de dolo, se for praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a 10 000 000€.

¹³⁴ Acolhemos aqui a posição da doutrina segundo a qual a duração média do trabalho semanal, incluindo trabalho suplementar, não pode ser superior a 48 horas, num período de referência (Rouxinol & Vicente, 2023, p. 887).

Porém o descanso deverá permanecer intacto, não sendo prejudicado pela IHT, exceto quanto a trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direção ou com poder de decisão autónomo que esteja isento de horário de trabalho (alínea a) do n.º 2 do artigo 214.º do CT)), porque, em regra, qualquer trabalhador manterá o direito a um período de descanso de “pelo menos, onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos” (n.º 1 do artigo 214.º do CT).

Esta realidade estará assim atualmente ainda mais reforçada, em conformidade como artigo 199.º-A do CT (Lei 83/2021), com a contemplação legal do dever de abstenção de contacto¹³⁵, segundo o qual “o empregador tem o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior”.

Parece-nos que o problema de fundo nesta matéria colocar-se-á no potencial equívoco em que as partes, seja o empregador e o trabalhador, não devem incorrer, confundindo a IHT com a ausência de um horário definido, numa era de contacto constante¹³⁶, o que desmereceria o esforço legislativo com o dever de abstenção e contacto.

2.1.3. A desconexão e o trabalho suplementar

O trabalho suplementar é “um dos regimes em que as exigências de flexibilidade da gestão de recursos numa organização são privilegiadas pelo legislador em relação à salvaguarda do que foi contratualmente estipulado e a conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar do trabalhador” (Fernandes, 2023, p. 512).

Conforme já vimos anteriormente, a conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar do trabalhador é, precisamente, um dos mais salientes e preponderantes propósitos da desconexão.

O n.º 1 do artigo 226.º do CT classifica como trabalho suplementar aquele que é prestado fora do horário de trabalho, ou seja, aquele que interferirá com os mencionados desideratos, numa análise mais simplista.

¹³⁵ Socialmente visto como “direito à desconexão”.

¹³⁶ De facto, conforme elucida Teresa Coelho Moreira: “o problema da ultra conexão, antes de ser uma questão de segurança e saúde no trabalho, é uma questão de qualidade de vida no trabalho e de qualidade do próprio trabalho” (Moreira, T.C., 2019, p. 152).

De preâmbulo, importa a este propósito considerar a frequente decisão dos trabalhadores permanecerem “nos seus postos de trabalho para além do horário, mesmo sem necessidade” (Fernandes, 2023, p. 510), ainda que isso não deixe de salvaguardar a necessidade de pagamento de trabalho suplementar, quer quando a prestação for prévia e expressamente determinada pelo empregado, quer quando for realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador (n.º 4 do artigo 268.º do CT)¹³⁷.

Estas situações limite, dos já identificados *workaholics* ou dos trabalhadores que pretendem obter o agrado do empregador, suscitam a questão de aferir se o contacto com o trabalhador no período de descanso¹³⁸, que se mostre embutido na violação ou na perturbação do dever de abstenção de contacto, poderá, por si só, justificar o direito retributivo do artigo 268.º do CT, logrado que fique alcançado, por essa via, o desiderato de motivar uma efetiva conduta laboral do trabalhador nesse período.

Conceba-se aqui a abertura de um *e-mail*, a respetiva leitura e a preparação ou envio de resposta, a receção de um contacto telefónico (mais ou menos prolongado), ou a troca de uma ou de várias mensagens telefónicas.

Propendemos a ter uma posição afirmativa, pois sem prejuízo daquelas eventualidades colidirem, desde logo, com o dever de abstenção de contacto do empregador, as mesmas não devem deixar de salvaguardar o direito de o trabalhador ser financeiramente compensado.

Salvo melhor opinião, nem parece fazer sentido outra leitura, pois se o trabalhador prolonga ou retoma a sua jornada laboral para fora do seu horário, ainda por cima em preterição da desconexão, cremos ser dificilmente tolerável, desde logo sob um ponto de vista da justiça do caso concreto, afastar ou não conceber o seu direito retributivo (artigo 268.º do CT).

A este propósito, vejamos que a Carta Social Europeia, assinada em Estrasburgo, em 1996, consagrou que “todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho justas” e “a uma remuneração justa que lhes assegure, assim como às suas famílias, um nível de vida satisfatório” (partes 1, 2 e 4 da CSE), prevendo-se no seu artigo 2.º a fixação de uma jornada

¹³⁷ Acolhem igualmente este entendimento, Milena Silva Rouxinol e Joana Nunes Vicente (2023, p. 849), contrariamente a António Menezes Cordeiro (2019, p. 560).

¹³⁸ Mesmo nas situações de forma maior: comparando-se aqui o n.º 2 do artigo 227.º do CT à última parte do n.º 1 do artigo 199.º-A do mesmo diploma.

razoável diária e semanal, folgas e férias, enquanto que o artigo 4.º adita à remuneração suficiente para o sustento digno da família, o pagamento o trabalho suplementar ¹³⁹.

Sem prejuízo do exposto, o direito de o trabalhador auferir a retribuição devida pelo trabalho suplementar eventualmente prestado quando o empregador fira a sua desconexão não deverá motivar, num outro ponto de vista, o desmerecimento deste último instituto sob um prisma de se achar que caso o mesmo seja devidamente ressarcido já haverá suficiente compensação pela sua violação.

Bem assim, *de iure constituendo* ou por via interpretativa, sugerimos que, seja em que situação for, quando o empregador violar o seu dever de abstenção de contacto, ressalvadas as situações de força maior (n.º 1 do artigo 199.º-A do CT), se conceba um entendimento que contemple uma solução ou formulação jurídica passíveis de salvaguardar que essa realidade não se compreende nas situações de não inclusão na noção de trabalho suplementar (n.º 3 do artigo 226.º do CT).

De outro modo, poderia ficar entreaberta a possibilidade de se considerar que o artigo 199.º-A do CT não é deturpável, por exemplo, se estiver em causa qualquer uma das exceções à noção de trabalho suplementar, independentemente das situações de força maior.

Salvo melhor entendimento, ficar-se-ia num meio caminho, ou numa zona cinzenta, em que por um lado não haveria na situação agora colocada o devido enquadramento na noção de trabalho suplementar, em qualquer uma das hipóteses das alíneas a) a g) do n.º 3 do artigo 226.º do CT, e, simultaneamente a violação do dever de abstenção de contacto não promoveria qualquer acréscimo remuneratório ao trabalhador.

2.1.4. A desconexão e as férias

Se existe um momento em que o trabalhador se deve sentir totalmente desligado da sua atividade laboral, esse será forçosamente o período de férias, desde o seu início até ao seu termo.

¹³⁹ Em 2017, o Parlamento Europeu assinalou a utilidade de uma agenda europeia sobre a Economia Colaborativa (2017/2003 - INI), realçando “a importância fundamental de proteger os direitos dos trabalhadores nos serviços colaborativos” (vide ponto 38) e de “garantir o respeito pelos direitos humanos e uma proteção social adequada do crescente número de trabalhadores por conta própria [...] incluindo o direito à ação e negociação coletivas, nomeadamente em relação à respetiva remuneração” (ponto 39). Veja-se a este respeito o Relatório n.º A8-0195/2017 do Parlamento Europeu, sobre uma Agenda Europeia para a Economia Colaborativa (Parlamento Europeu, 2017, 11 de maio).

De facto, no período de férias “o dever do trabalhador é substituído pelo dever oposto de o mesmo se abster desse trabalho [...] existe conversão da prestação principal do trabalhador, passando esta de um dever de *facere*, para um dever de *non facere*” (Borges, 2017, p. 494)

A irrenunciabilidade¹⁴⁰ do direito a férias e a sua preponderância constitucional (alínea d) do n.º 1 do artigo 59.º da CRP) enquanto direito fundamental (Rouxinol, 2023, p. 904) implicam que aquele momento:

“[...] mais do que um mero período de não trabalho [...] deve corresponder ao corte com o quotidiano, que encontrará no trabalho um dos seus principais núcleos, e o acesso, ou um acesso em condições privilegiadas, a bens de que, normalmente, o trabalhador está privado, por carência de disponibilidade pessoal e/ou económica” (Rouxinol, 2023, p. 903).

Contudo, num mundo do trabalho tendencialmente cada vez mais digital, e conforme nos parece bem identificado pela doutrina “o direito à desconexão do trabalhador não existe nem subsiste se simultaneamente não for verificado o dever de o empregador não incentivar o trabalhador a manter-se conectado” (Machado & Oliveira, 2021, p. 764), acrescentaremos, principalmente durante o período de férias.

Admitimos que já será bem suficiente, para salvaguardar necessidades absolutamente excecionais do empregador, a ressalva existente e prevista no n.º 1 do artigo 243.º do CT, que lhe possibilita a interrupção do período de férias já iniciado, por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, numa conceção jurídica que se aproxima da ressalva das situações de força maior do n.º 1 do artigo 199.º-A do CT, tendo neste caso o trabalhador direito a uma indemnização pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período em causa.

Aquela excecionalidade deve ser assim encarada de forma muito rigorosa e sem margem para qualquer tipo de desvios ou de abusos, pois naquela altura o empregador tem de salvaguardar “[...] não apenas o respeito geral pelo direito do trabalhador, evitando toda e qualquer eventual afectação desse período, como, ainda, o dever de ser abster de inviabilizar aquele *non facere*”. (Borges, 2017, p. 495)

¹⁴⁰ Ainda que parcial, face ao disposto no n.º 5 do artigo 238.º do CT, em conjugação com o n.º 3 do artigo 237.º daquele diploma.

Para além do exposto, o n.º 1 do artigo 246.º do CT também confere ao trabalhador o direito a uma compensação equivalente ao triplo da retribuição correspondente ao período em falta se o empregador obstar culposamente¹⁴¹ ao gozo das férias, aqui se podendo incluir, segundo cremos, qualquer situação de violação do disposto no artigo 199.º-A do CT naquele período.

Porém, aquele dinheiro, por si só, não compensará o léxico de satisfações do trabalhador¹⁴², não se antevendo que o vil metal recomponha os níveis de desgaste ou de exaustão que qualquer trabalhador exiba em decurso do seu trabalho anual, nem cobrirá os riscos físicos e psíquicos associados àquele cansaço¹⁴³.

Algo mais terá então de ser garantido para que o direito a férias seja realmente salvaguardado, numa era de permanente ligação e conexão, apta a criar um sentimento de um certo sufoco comunicacional que, na sua essência, até será mais imaterial do que material.

Veja-se a este propósito o que nos indica João Zenha Martins: “no que se refere à ‘laboração digitalizada’, surgem da sobrecarga laboral que é facilitada pelas NTIC, que potencia os níveis de stresse, depressão, absentismo e podem levar ao *burnout*, este particularmente ligado à sobrecarga de trabalho [...] potenciados pelo trabalho remoto” (Martins, 2021, p. 53).

A este propósito veja-se, exemplificativamente, o caso de uma empresa com a pública e notória dimensão da Mercedes-Benz que criou, há quase dez anos, um sistema de *mail on holiday* pelo qual encaminha os emails de trabalhadores que estejam de férias para outros que se encontrem a prestar atividade (Pinto, 2014, 18 de agosto).

Deste modo, e conforme já indicámos anteriormente, mas que agora sublinhamos a respeito da desconexão durante as férias, será neste momento de reencontro prolongado com o repouso e o lazer, em muitos casos coincidentes com as ocasiões de recomposição dos

¹⁴¹ Segundo Isabel Vieira Borges: “[...] a violação a que o artigo 246.º se refere pode ocorrer por acção ou omissão, abrangendo todos os comportamentos ilícitos e culposos que, em ponderação concreta global e conjugada, causem o resultado ínsito no termo *obstar*, representando a negação ou a oneração do exercício do direito de férias, e provocando a inviabilização do gozo efectivo.” (Borges, 2017, p. 511).

Aquela autora defende ainda que: “[...] a censura aí exigida não se refere ao resultado danoso da omissão do gozo, mas apenas à conduta ilícita assente no incumprimento que provocou aquele dano, concretizando o *obstar*.” (Borges, 2017, p. 521).

¹⁴² Ainda que existam estudos científicos que admitam a possibilidade de, a longo prazo, o dinheiro garantir satisfação (Killingsworth & Kahneman, 2023).

¹⁴³ Segundo Isabel Vieira Borges: “O descanso não se reconduz à paragem do desenvolvimento da actividade ou à reparação automática das energias, envolvendo um afastamento real e psicossomático do ambiente de trabalho [...]” (Borges, 2017, pp. 499-500).

equilíbrios pessoais, familiares e sociais, que mais se justificará conceber o incentivo à regulamentação interna impositiva.

Deste modo, seguindo com o enquadramento do n.º 4 do artigo 99.º do CT, a expressão prática dessa sugestão poderá passar, exemplificativamente, pela consagração da obrigatoria descativação periódica da conta de *e-mail* profissional dos trabalhadores em causa e de igual procedimento relativamente ao respetivo número de telemóvel profissional.

Nesta matéria, mais do que conceber o dever de não conectar, importará colocar em prática e conceber mecanismos que até podem ser relativamente simples, e que, simultaneamente, podem ter a aptidão efetiva de impossibilitar completamente quaisquer impulsos de contacto profissional durante as férias, inclusivamente para que o sistema criado possa precaver os trabalhadores mais impulsivos ou flexíveis¹⁴⁴.

Cremos que por esta via ficará claro, para ambos os intervenientes da relação laboral que não é aceitável, ressalvados os casos muito excecionais já assinalados, enviar ou responder um qualquer tipo de pedido profissional durante as férias, sob pena de, se assim não suceder, afinal, a conexão poder, no limite, acompanhar o seu alvo mesmo num mergulho no mar.

2.2. A garantia constitucional da desconexão

O Estado possui a incumbência de proteger a família, enquanto elemento fundamental da sociedade, provendo a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (artigo 67.º, n.º 2 al. h) da CRP), sendo esta harmonização uma das pedras de toque da desconexão.

Por seu turno, o sustento familiar é essencialmente alcançado à mercê dos proveitos económicos obtidos com o trabalho, o qual deverá ser digno, desígnio esse da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril¹⁴⁵.

A proteção constitucional dos direitos dos trabalhadores contém especial incidência nos artigos 58.º e seguintes da Constituição, importando por isso aferir se, e em que medida, o dever de abstenção de contacto tem ali guarida.

¹⁴⁴ Conforme Isabel Vieira Borges: “são [...] exemplos de violações [...] os casos em que o empregador contacta de forma regular o trabalhador durante as férias (se a intensidade e teor dos contactos traduzirem uma real retoma do trabalho, pode ocorrer violação do próprio gozo *in natura*) [...]” (Borges, 2017, p. 500).

¹⁴⁵ Alterou o Código do Trabalho e legislação conexas, no âmbito da agenda do trabalho digno, com o propósito de contruir um conjunto de medidas que tem como objetivo melhorar as condições de trabalho e a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional (Portugal.gov.pt, 2023, 2 de outubro).

Segundo António José Moreira, a CRP refere-se “amiúde, à dignidade da pessoa humana, sendo claramente encomiástica da mesma”¹⁴⁶ e “quanto ao tempo de trabalho, e no âmbito dos direitos e deveres económicos, sociais e culturais, é preciso considerar o artigo 59.º, n.º 1, al. d) da CRP” (Moreira, A. J., 2023, p. 115).

Desta forma, poderemos admitir que o descanso e em particular a desconexão, aparentam apelar ao respeito pela dignidade da pessoa humana¹⁴⁷, na medida em que estão simbioticamente ligados à fruição dos tempos livres e à interligação da vida familiar e pessoal.

A constituição consagra que “todos os trabalhadores [...] têm direito: [...] ao repouso e aos lazes, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas” (artigo 59.º, n.º 1, al. d) da CRP).

A este propósito e nas palavras de Jorge Miranda “...há direitos que participam ou podem participar de uma dupla natureza – a de direitos fundamentais e a de direitos subjetivos privados. É o caso [...] de alguns dos direitos dos trabalhadores (arts. [...] 59.º, n.º 1, alínea d)” (Miranda, 2022, pp. 81-82).

Neste caso, aquele autor considera estarem aqui em causa direitos fundamentais¹⁴⁸, ficando o Estado “obrigado à sua proteção através de normas constitucionais”, (Miranda, 2022, p. 82), o que é secundado por outra doutrina (Moreira, T. C. 2023, p. 140), parecendo-nos assim legitimado o suporte constitucional do instituto aqui analisado.

E a desconexão não será apenas benéfica para uma das partes, pois poderá até estimular a produtividade em resultado da capacitação dos trabalhadores, a propósito da recuperação das suas energias nos momentos de descanso, havendo assim um duplo interesse naquela figura, quer pelo empregador ¹⁴⁹ quer pelo trabalhador.

¹⁴⁶ Moreira, A. J., 2023, 112.

¹⁴⁷ A propósito do respeito pela dignidade da pessoa humana enquanto pressuposto da existência e persistência das relações laborais, aquele autor promove ainda uma comparação da CRP com as Leis fundamentais da Alemanha, Espanha, França e Itália, salientando as normas daqueles diplomas com pontos de contacto com o nosso regime constitucional (Moreira, A. J., 2023, pp. 116-120).

¹⁴⁸ A este respeito veja-se o Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 368/97, de 14 de maio de 1997, processo n.º 21/95: “VII - O direito a um limite máximo de jornada de trabalho é um direito fundamental de natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias e, por isso, beneficia do seu regime, pelo que: tem aplicabilidade directa, independentemente da eventual intervenção do legislador; vincula imediatamente os poderes públicos e as entidades privadas; sujeita as leis restritivas aos princípios da exigibilidade ou necessidade, da adequação e da proporcionalidade; e vê salvaguardada a extensão do seu conteúdo essencial perante leis restritivas” (Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 368/97, processo n.º 21/95).

¹⁴⁹ Segundo a doutrina “é absolutamente inadmissível que se defenda que a produtividade e a rentabilidade económica devem prevalecer sobre os direitos e interesses dos trabalhadores” (Abrantes, 2018, p. 51).

Nesta senda, Luc Pansu defende que: “O desequilíbrio entre o trabalho e outros aspectos da vida, a dificuldade de se desligar de uma cultura “sempre ativa”, a natureza viciante do ambiente digital e a atual práticas organizacionais

Neste âmbito, cremos que o dever de abstenção de contacto vai no sentido de salvaguardar ao trabalhador “o direito de esperar um certo grau de respeito pela sua vida privada” (Abrantes, 2018, p. 158) a um ponto tal que “o trabalhador pode [...] dispor da sua vida extraprofissional” (Abrantes, 2018, p. 160).

Entretanto, com o advento das NTIC e a sua suscetibilidade de colocarem “em causa direitos, liberdades e garantias pessoais de que os trabalhadores são titulares” (Medeiros, 2016, p. 26), o local de trabalho pode agora ser a própria residência do trabalhador, pelo que o propósito de resguardo da vida privada terá adquirido ainda maior ênfase dentro daqueles ensinamentos, mormente quanto ao alcance do artigo 16.º do CT.

A ideia de desligamento, proveniente do artigo 199.º-A do CT, servirá, precisamente, para melhor sustentar a aptidão concreta do trabalhador conciliar o labor como a sua vida extralaboral.

De acordo com José João Abrantes:

“A Constituição laboral portuguesa aponta a necessidade de recolocar a pessoa humana no centro do ordenamento jurídico e coloca indiscutivelmente como questão central do Direito do Trabalho o respeito pelos direitos dos trabalhadores, repudiando, assim, de forma inequívoca, a lógica de que as exigências económicas devam prevalecer sobre esses direitos” (Abrantes, 2018, p. 55).

Deste modo, será inclusivamente defensável a preponderância do dever de abstenção de contacto face à “obtenção da maior produtividade” (n.º 2 do artigo 126.º do CT), saindo assim vencedora a “promoção humana, profissional e social do trabalhador” (n.º 2 do artigo 126.º do CT), perante aquela e com o referido suporte da Lei Fundamental, ficando até numa posição de supremacia (Abrantes, 2018, p. 55)¹⁵⁰.

Está em causa a “ideia de que o trabalhador é uma pessoa, cuja liberdade e cujos direitos não podem ser totalmente sacrificados aos interesses empresariais” (Abrantes, 2018, p.

que reforçam o estado de conectividade não afetam apenas o bem-estar dos funcionários, mas também a sua produtividade” (Pansu, 2018, p. 100).

¹⁵⁰ Contudo, importará respeitar eventuais interesses conflitantes (como serão as situações de força maior, previstas na última parte do n.º 1 do artigo 199.º-A do CT) passíveis de impor proporcionalidade nas suas restrições (Martins, J.J., 2022, pp. 231-232).

56), encontrando-se na CRP uma evidência de rejeição “de que as exigências económicas devam obter resposta, se necessário, à custa desses direitos dos trabalhadores” (Abrantes, 2018, p. 109).

Ainda assim, quer aquele autor, quer Teresa Coelho Moreira, reconhecem a necessidade de um equilíbrio ¹⁵¹ entre os desafios da “a competitividade das empresas” (Abrantes, 2018, p. 56) e “os tempos de trabalho e tempos livres” (Moreira, T. C. 2023, p. 140)¹⁵².

Mesmo a produtividade e a lucratividade empresarial também parecem possuir, em certa medida, uma dimensão constitucional, nomeadamente à luz dos artigos 61º, n.º 1, 80º, al. c), 81º, al. f), 86º, n.ºs 1 e 2, todos da CRP, mas em contrabalanço com os interesses dos trabalhadores (artigo 87º da CRP).

Nesta senda José João Abrantes considera que “os direitos do trabalhador constituem limites ao exercício dos poderes patronais e o seu exercício só pode ser restringido e na medida em que colidir com interesses relevantes do empregador, ligados ao bom funcionamento da empresa e ao correcto desenvolvimento das prestações contratuais.” (Abrantes, 2018, p. 157). Destacando a esse propósito as seguintes restrições da Lei Fundamental, limitação “ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos” à “extensão e o alcance do conteúdo essencial” (artigo 18º, n.ºs 2 e 3 da CRP).

Cremos assim que, neste âmbito, só mesmo por via de uma realidade de força maior, à luz da previsão da última parte do n.º 1 do artigo 199.º-A do CT, se poderá admitir a restrição do direito constitucional à desconexão do trabalhador e o dever de abstenção de contacto pelo empregador, o qual só verá a sua relevância constitucional beliscada em situações que possam fazer perigar o bom funcionamento da empresa, em situações de índole calamitosa¹⁵³.

¹⁵¹ Para fazer face ao “manifesto desequilíbrio de poderes entre o empregador e o trabalhador, ou seja, da situação de inferioridade em que este se encontra”. (Abrantes, 2018, p. 107).

¹⁵² Esta autora pugna pela obtenção de “um novo tipo de compromisso sobre flexibilidade temporal relacionada com uma *life-phase approach*, tendo em consideração os interesses de todos os sujeitos envolvidos”, (Moreira, T. C., 2023, p. 156).

¹⁵³ Vejam-se os exemplos de situações de força maior anteriormente assinalados.

2.3. Dever expresso do empregador se abster de contactar o trabalhador no período de descanso v.s. o direito do trabalhador não se encontrar na disponibilidade do empregador, fora do horário de trabalho

Na busca do significado e do sentido de uma norma recorreremos habitualmente à questão fulcral sobre como é que a mesma deve ser interpretada, daí o seu carácter normativo. O carácter normativo da interpretação geral da lei é acrescido do recurso a regras específicas de interpretação da lei (artigo 9.º do CC).

Contudo, estas constatações não devem dispensar a perceção da movimentação pré-legislativa que antecedeu a norma em causa.

Assim sendo, é possível perceber desde logo que o projeto de Lei n.º 552/XIII/2.^a, de 9 de junho de 2017, preconizava a consagração de um dever de não conexão no período de descanso do trabalhador.

Aquela iniciativa propunha uma alteração ao artigo 199.º do CT, sugerindo a seguinte redação:

“2. O período de descanso deve corresponder a um tempo de desconexão profissional. 3. As formas de garantir o tempo de desconexão profissional, designadamente através da não utilização das tecnologias de informação e comunicação durante o período de descanso do trabalhador, podem ser estabelecidas mediante instrumento de regulamentação coletiva de trabalho. 4. A violação do disposto no n.º 2 pode constituir assédio, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 29.º deste Código.” (Projeto de Lei 552/XIII/2.^a)

Outro projeto de Lei n.º 644/XIII de 13 de outubro de 2017, apontava para um reforço do direito ao descanso do trabalhador, almejando:

“Assegurar que a utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral não possa impedir o direito ao descanso do trabalhador, admitindo, no entanto, casos excecionais assentes em exigências imperiosas do funcionamento da empresa. Adicionalmente, habilita-se a possibilidade de, através de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, poder ser regulada a utilização de ferramenta

digital durante o período de descanso, férias e dias feriados, prevendo-se ainda um quadro normativo para as empresas com 50 ou mais trabalhadores, admitindo que na falta de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho sobre a matéria, o empregador promova junto da comissão de trabalhadores, da comissão intersindical ou das comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores, a celebração de um acordo que regule a matéria ou, na falta de acordo, adote regulamento sobre utilização de ferramentas digitais no âmbito da relação laboral,” (Projeto de Lei 644/XIII)

Por seu turno, o projeto de Lei n.º 640/XIII/3.^a, de 13 de outubro de 2017, concretizava expressamente o direito à desconexão profissional, propondo a introdução de um novo artigo no CT, naquele caso o artigo 214.º-A, a propósito de períodos de descanso e desconexão profissional, segundo o qual:

“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 carácter profissional que com este seja estabelecido pela entidade empregadora, pelos seus trabalhadores ou por terceiros, durante os períodos de descanso, designadamente através de meios informáticos ou eletrónicos. 3. Não carece de comunicação prévia o exercício do direito de desconexão profissional por parte do trabalhador. 4. O exercício do direito de desconexão profissional não obsta ao cumprimento pelo trabalhador dos deveres que, pela sua natureza, não dependem da 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 de desconexão profissional. 6. Constituiu contraordenação grave a violação, pelo empregador, do direito à desconexão profissional.” (Projeto de Lei 640/XIII/3.^a)

O projeto de Lei n.º 643/XIII/3.^a, da mesma data que os anteriores, pretendia qualificar a violação do período de descanso como contraordenação muito grave, nomeadamente por intermédio da utilização de tecnologias de informação por parte do empregador.

Posteriormente, o projeto de Lei n.º 1217/XIII, de 15 de maio de 2019, veio propor a aprovação da Carta dos Direitos Fundamentais na Era Digital, indicando no seu artigo 16.º, sob a epígrafe, “Direito de desligar dispositivos digitais” que:

“1. Todos têm o direito de desligar dispositivos digitais fora do horário de trabalho, por forma a garantir o direito ao descanso e ao lazer, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, e a intimidade da vida privada, sem prejuízo dos contactos a realizar pelo empregador em casos de urgência de força maior ou no quadro de relações profissionais de confiança pessoal. 2. A política de utilização de dispositivos digitais aplicável às várias categorias de pessoal, incluindo quem preste serviço à distância, deve ser definida nos termos do n.º 2 do artigo anterior.” (Projeto de Lei 1217/XIII)

Aquela proposta sugeria ainda, no n.º 2 do artigo 15.º que:

“O estabelecimento de regras de utilização dos meios de comunicação da empresa ou de organismo público devem constar de Regulamento Interno, aprovado após audição da estrutura representativa dos trabalhadores, ficando a produção de efeitos dependente da publicitação do respetivo conteúdo e de notificação à Autoridade para as Condições do Trabalho.” (Projeto de Lei 1217/XIII)

Dos vários contributos em causa, a norma final parece-nos visar a opção pela ideia do dever, em detrimento da noção do direito, porquanto cremos que o preceito aponta para a imposição de uma conduta ao empregador, no sentido de se abster de concretizar uma ação, e não quanto a uma faculdade à disposição do trabalhador.

A este respeito acolhemos integralmente a posição de António Monteiro Fernandes, segundo o qual esta situação jurídica subjetiva surge como “um *dever do empregador*: o ‘dever de abstenção de contacto’, devendo o empregador, segundo aquele autor “abster-se de contactar o trabalhador no período de descanso” (Fernandes, 2023, p. 522)¹⁵⁴.

¹⁵⁴ No mesmo sentido, veja-se o defendido por Pedro Romano Martinez (2023, p. 560).

Concluindo-se ali ainda que “o empregador viola o seu dever [...] ao empreender as tentativas de contacto, mesmo que o trabalhador as não atenda” (Fernandes, 2023a, p. 522), daí resultando “[...] o direito do trabalhador [...] recusar o contacto.” (Fernandes, 2023a, p. 522).

Em sentido próximo, João Leal Amado considera que “a desconexão não é propriamente um direito” (Amado, 2021, p. 264) e bem assim “sobre a empresa é que recairá, portanto um ‘dever de não conexão profissional’ fora da jornada de trabalho” (Amado, 2021, p. 265)¹⁵⁵.

Cremos que a norma parece ter ido ao encontro do entendimento preconizado por Teresa Coelho Moreira, para quem “o melhor caminho é a consagração como uma garantia dos trabalhadores, um dever negativo a não incomodar o trabalhador nos seus períodos de descanso” (Moreira, T. C., 2023, p. 153)¹⁵⁶.

Pela nossa parte, consideramos que a substância está expressamente reconhecida na epígrafe e no exposto conteúdo da norma pois o “empregador tem o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso” (n.º 1 do artigo 199.º-A do CT) e sublinhando esta posição, salientamos a previsão da ilicitude de um comportamento infracional daquele dever, punindo-o com contraordenação grave (n.º 3 do artigo 199.º-A do CT).

Não deixamos, ainda assim, de admitir a provável dificuldade de fiscalização deste dever, nomeadamente por parte da ACT¹⁵⁷, visto que com o incremento do teletrabalho e do trabalho nas plataformas digitais, dali resultará uma maior distância ou indefinição física dos espaços do trabalho, pelo que a atuação daquela Autoridade implicará uma atenção especial, quiçá mais exigente em termos de meios e condições de ação, podendo estar aqui em aberto um campo de intervenção exploratório e que talvez deva merecer a respetiva atenção do legislador.

¹⁵⁵ No mesmo sentido, veja-se os trabalhos de Teresa Coelho Moreira (2023, p. 154) e Maria do Rosário Palma Ramalho (2023, p. 463) e, com maior extensão, o de João Leal Amado (2022, pp. 469-484).

¹⁵⁶ Esta autora propõe ali o futuro aditamento de uma nova previsão no artigo 129.º do CT, pela qual se acrescente outra proibição do empregador, ou seja, mais uma garantia do trabalhador, de respeito pela sua desconexão.

¹⁵⁷ Em sentido próximo, veja-se o defendido por Francisco Liberal Fernandes (2022, p. 152).

2.4. Algumas perplexidades do trabalho em plataformas digitais

No seio das plataformas digitais, o problema da desconexão assume elevada acuidade, quer pelo modo como o trabalho é ali executado, quer pela mais que provável intermitência daquela atividade.

Conforme nos salienta Teresa Coelho Moreira, naqueles meios “há um desaparecimento cada vez maior entre as fronteiras da vida profissional e da vida pessoal, com um controlo cada vez maior associado à ubiquidade destas tecnologias [...]” (Moreira, T. C., 2022b, p. 158).

Ciente de que, a este propósito, as várias realidades laborais serão distintas não terá sido acidentalmente que, por exemplo, a alínea b) do n.º 1 do artigo 169.º-B do CT introduziu, a propósito do regime de teletrabalho, o dever de abstenção de contacto contemplado no n.º 1 do artigo 199.º-A do CT, catalogando-o como “especial” nesta situação.

Também não terá sido em vão que a Comissão Europeia apresentou “[...] uma proposta de Diretiva intitulada *improving working conditions in platform works*” (Moreira, T. C., 2022, p. 365)¹⁵⁸ com especial enfoque para o seu artigo 4.º, pretendendo consagrar expressamente “a existência e uma presunção ilidível da existência de um contrato de trabalho” (Moreira, T. C., 2022, p. 371), nestas situações.

Deu-se assim aso a que, conforme salientado pela doutrina em exame, entre nós, fosse apresentada uma proposta de Lei de alteração à lei laboral em 2021¹⁵⁹, mediante a qual se propunha a criação do artigo 12.º-A do CT, para estabelecer um conjunto de características aptas a fazer presumir a existência de um contrato de trabalho entre prestador de atividade e operador de plataforma digital.

Admitimos que aquela mutação visava corrigir uma enorme fragilidade para os seus destinatários, quanto à consagração até então imposta pelo n.º 10 do artigo 10.º da Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto¹⁶⁰, a quem se conferia unicamente a aplicabilidade da “presunção de

¹⁵⁸ Tendo como objetivos, assinalados por aquela autora, a respeito da defesa dos trabalhadores de plataformas digitais: (i) detenção de um estatuto de emprego adequado aos seus direitos sociais; (ii) existência de um algoritmo justo; (iii) esclarecimento das regras aplicáveis, mesmo nos casos de atividade transfronteiriça. (Moreira, T. C., 2022, p. 366).

¹⁵⁹ Veja-se a Proposta de lei que procede à alteração da legislação laboral no âmbito da agenda do trabalho digno, publicada numa separata do *Boletim do Trabalho e Emprego* a 29 de outubro de 2021.

¹⁶⁰ Regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica, que não foi revogado.

contrato de trabalho” ao vínculo jurídico estabelecido entre o operador de TVDE e o motorista afeto à atividade.

Ainda assim, aquele diploma de 2018 regulava um segmento específico daquelas atividades, mais concretamente quanto ao transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica. De acordo com aquele regime jurídico, o motorista tinha de ter um contrato escrito com a empresa de TVDE, realidade jurídica que impedia a classificação laboral da sua relação com a plataforma digital¹⁶¹, mas já não entre o mesmo e a empresa de TVDE, verificando-se aqui a possibilidade de se presumir a existência de um contrato de trabalho quanto a esta última situação.

Ou seja, com base naquela norma, podia haver uma relação laboral entre o motorista e a empresa que esteja inscrita na plataforma, mas já não entre aquele e a plataforma propriamente dita. Neste caso, eram pressupostos das relações jurídicas em causa a existência de uma plataforma, de um motorista, de um cliente e do transporte de veículo descaracterizado a partir de plataforma eletrónica (TVDE).

Ficava assim completamente de fora a desconexão do trabalhador com a plataforma, da qual depende para trabalhar.

A correção daquele problema terá sido aparentemente preconizada com o novo artigo 12.º-A do CT¹⁶², sob a epígrafe “presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital”.

Salientamos esta “aparência”, face à redação do n.º 9 deste último preceito, segundo o qual:

“Nos casos em que se considere a existência de contrato de trabalho, aplicam-se as normas previstas no presente Código que sejam compatíveis com a natureza da atividade desempenhada, nomeadamente o disposto em matéria de acidentes de trabalho, cessação do contrato, proibição do despedimento sem justa causa, remuneração mínima, férias, limites do período normal de trabalho, igualdade e não discriminação.” (artigo 12.º-A, n.º 9 do CT)

¹⁶¹ Como a Uber, a Cabify, entre outros.

¹⁶² Decorrente da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril.

Ora, sendo esta uma alteração que se intitula vir incluída na “agenda do trabalho digno” e distando menos de 2 anos da Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro (que aditou o artigo 199.º-A do CT) que consagra regras quanto ao trabalho no âmbito de plataforma digital, não se concebe como pôde ser deixada de fora do mencionado n.º 9 do artigo 12.º-A do CT a questão do dever de abstenção de contacto ¹⁶³, face à sua especial relevância naquela modalidade de trabalho, pese embora a norma conclua a sua previsão com as expressões “não discriminação” o que não parece ser suficiente, apesar de se poderem ter como interligadas com a previsão do n.º 2 do artigo 199.º-A do CT, sem que ainda assim se vislumbrem especiais consequências associadas através do teor, que reputamos de especialmente vago, genérico e conclusivo, do n.º 10 do novo artigo 12.º-A do CT.

Com relevo para esta análise, recordemo-nos que em Inglaterra o *Supreme Court*, por Acórdão de 19 de fevereiro de 2021 decidiu favoravelmente quanto ao reconhecimento de direitos de trabalho (na terminologia britânica) dos motoristas da Uber, reconhecendo o respetivo direito a um salário mínimo e a férias, ou seja, reconheceu o seu direito ao descanso, ainda que de modo implícito (Acórdão do Supremo Tribunal do Reino Unido, UKSC 5).

Em síntese, os juízes do *Supreme Court* decidiram por unanimidade que a Uber se comportava como um empregador, definindo tarifas, atribuindo viagens, exigindo que os motoristas seguissem certas rotas e usassem um sistema de classificação para questões disciplinares, apesar da empresa invocar ser apenas uma plataforma de tecnologia que conectava motoristas com passageiros.

Por seu turno, em 25 de setembro de 2020 o Tribunal Supremo de Espanha considerou que a Glovo não é uma mera intermediária na contratação de serviços entre estabelecimentos comerciais e os estafetas (Acórdão do Tribunal Supremo de Espanha, resolução n.º 805/2020, recurso n.º 4746/2019).

Nesta decisão, considerou-se que aquela empresa não se limita a prestar um serviço eletrónico de intermediação (colocando em contacto consumidores e clientes), mas sim a manter uma rede de autênticos trabalhadores autónomos, coordenados pela empresa e organizados com vista à prestação de um determinado serviço produtivo.

Aqueles juízes, nossos vizinhos, classificaram a entidade em causa como uma empresa de prestação de serviços de transporte e entrega de mercadorias, a qual fixa o preço e as

¹⁶³ Veja-se a este propósito que não foi esse o caso da situação do teletrabalho (alínea b) do n.º 1 do artigo 169.º-B do CT), conforme já referido anteriormente.

condições de pagamento, bem como as condições essenciais para a sua prestação, sendo titular dos ativos essenciais para a realização da atividade.

De acordo com aquela decisão, o modo de implementação daquela forma de atuação decorre da utilização de estafetas que não dispõem de uma organização empresarial própria e autónoma, que prestam os seus serviços inseridos na estrutura de trabalho do empregador, ficando assim submetidos à direção e organização da plataforma, como é ilustrado pela circunstância daquela empresa estabelecer todos os aspetos relativos à forma e ao preço do serviço de recolha e entrega desses produtos.

Nestas duas decisões o pressuposto das relações jurídicas é a existência de uma plataforma, de um motorista e de um cliente.

Contudo, dentro deste movimento legislativo, o direito nacional não terá compreendido a dificuldade perante a qual os trabalhadores das plataformas digitais se encontram, o que é reconhecido pela doutrina:

“[...] quem se dispõe a trabalhar para as plataformas tem de ter consciência que a inatividade não lhe permite receber uma boa avaliação e pode originar até a sua desativação. Por isso o trabalhador prefere comprometer os seus períodos de desconexão, por não contar com outra alternativa que não seja a de estar sempre disponível.” (Moreira. T. C. 2023, p. 204)

Por essa razão, vemos que quem trabalha para uma plataforma digital estará, potencialmente, numa situação de muito maior dificuldade de obter a proteção do artigo 199.º-A do CT, quando comparado com a generalidade dos demais trabalhadores, daí que nos pareça que poderia ter sido importante reforçar essa realidade, no mesmo momento em que se criou a presunção de laboralidade do artigo 12.º-A do CT, tal como se fortaleceu a questão da desconexão no caso da alínea b) do n.º 1 do artigo 169.º-B do CT, a propósito do regime de teletrabalho.

2.5. Questões paralelas à desconexão

Conforme visto, na génese da desconexão encontra-se o reconhecimento da imperiosidade do descanso numa era de trabalho mais digital, e a consequente perceção da

necessidade do estabelecimento de barreiras à permanente disponibilidade para o trabalho por parte dos trabalhadores.

Contudo, estes tempos atuais revelam expressões dinâmicas que se difundem com enorme celeridade a um nível transcontinental, particularmente em resultado do fenómeno da globalização¹⁶⁴, com fito na reconsideração do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

Fruto das mutações organizativas do trabalho, em especial do prolongamento de execução de tarefas laborais para além dos períodos laborais habitualmente definidos, em especial quando eles se efetivam nos momentos que deveriam ser de descanso, constata-se condutas mais ou menos coletivas que procuram, de algum modo, combater, em certa medida, os excessos proporcionados pelas novas tecnologias.

2.5.1. *Quiet quitting*

A harmonia entre a vida profissional e pessoal não é necessariamente um fenómeno jurídico, mas antes uma necessidade humana que o direito procurará regular na medida dos equilíbrios necessários a acautelar entre empregador e trabalhador.

O grau de proporcionalidade que aquele balanço deve conter não será similar entre todas as profissões e todos os trabalhadores.

Sobre o ponto de vista da conectividade com equipamentos digitais, uma atividade que seja desempenhada através da execução da mão de obra, como por exemplo do pedreiro, poderá ter, potencialmente, maior propensão para garantir a conciliação da sua profissão profissional com as suas atividades particulares ou familiares¹⁶⁵.

Esta realidade já não ocorrerá, provavelmente, no caso de um trabalhador que passe o dia de teclado na mão, porquanto:

¹⁶⁴ Como exemplo, veja-se The Great Resignation, ou Big Quit e The Great Reshuffle, movimentos com origem nos Estados Unidos da América, consistentes no sentido de os trabalhadores propenderem a sair, voluntariamente, dos seus empregos. A este propósito destaque-se a posição de Joseph Fuller e Wiliam Kerr (2022).

¹⁶⁵ Naturalmente que os problemas e os riscos potenciais que o pedreiro enfrenta no seu dia a dia laboral, sob o prisma de poder sofrer acidentes de trabalho causadores de danos ou de afetação física também serão, eventualmente, maiores quando comparados com o segundo exemplo.

“[...] com o enorme aumento da facilidade de comunicações e com os novos recursos técnicos [...] numerosos trabalhadores podem aceder no seu computador pessoal ao seu ambiente de trabalho, bastando para tal que sejam dotados de uma ligação de acesso remoto, podendo continuar a trabalhar no que seria, teoricamente, o seu tempo de repouso [...] os trabalhadores têm o direito a um descanso efectivo [...] ao não usufruírem dele, aumentam, e muito, os riscos ao nível da segurança e saúde no trabalho.” (Moreira. T. C. 2023, p. 264)

Poderemos admitir, que a harmonia entre o emprego e a família será um fenómeno mais alicerçado em critérios subjetivos, pois o caso de cada um dos envolvidos será específico, sob o ponto de vista de cada interveniente.

A componente objetiva incidirá aqui na previsibilidade que cada trabalhador terá de não ser despojado do usufruto do mundo que o rodeia, independentemente da sua atividade concreta por si desempenhada.

A onnipresente constatação de alguns destes factos à escala global e a perceção comum dos efeitos do desgaste laboral terá dado origem a um movimento levado a cabo por trabalhadores que, apesar de continuarem a cumprir as suas responsabilidades, mostram menor disponibilidade para realizarem atividades que extravasem o léxico das suas obrigações.

Admitimos que esta tendência comumente denominada por *quite quitting* vem sendo observada por aqueles que persentem aquilo que Teresa Coelho Moreira constata como sendo: “[...] a necessidade de estar constantemente *online* e disponível [...] aumenta, e muito, os níveis de *stress* dos trabalhadores” (Moreira. T. C. 2023, p. 200).

No ruído comunicacional quotidiano o *quiet quitting*¹⁶⁶ aparenta surgir como uma opção de “[...] não realizar tarefas para além das funções atribuídas e/ou tornar-se psicologicamente menos envolvido no trabalho [...] os trabalhadores não se desligam das suas tarefas principais, eles só se recusam a ir além daquelas.” (Klotz & Bolino, 2022) e, diremos nós em jeito de conclusão intermédia, de assim baixar os seus níveis de cansaço e de desgaste psicológico.

Este movimento terá constatado que a desconexão é indispensável, ao ponto de os trabalhadores sentirem a necessidade de implementarem uma estratégia laboral que lhes permite cumprir os seus deveres laborais, sem se excederem no desempenho das suas funções,

¹⁶⁶ Abandono silencioso, entre nós.

defendendo assim o seu direito ao descanso, precisamente por considerarem que o empregador poderá não estar inerte durante aqueles momentos, conectando-se com os mesmos, permanentemente ou, pelo menos, sem limites claros.

Justificar-se-á assim o entendimento de Liberal Fernandes, que a propósito do artigo 199.º-A do CT e da:

“[...] vaguidade das garantias que confere ao trabalhador, a eficácia do dever de abstenção de contactar carece em termos sociojurídicos do tempero de uma negociação coletiva ativa, de uma mudança da cultura empresarial e de uma atuação ativa/intrusiva nas empresas por parte das autoridades administrativas com competência laboral, sob pena de estarmos perante uma norma que só com alguma generosidade poderá ser levada a sério no plano social” (Fernandes, 2022, p. 152).

Diremos ainda que o excesso de conectividade também poderá possibilitar que o empregador se sinta confortável quanto à contratação de um número menor de trabalhadores, visto que, se aqueles de que dispõe, trabalharem além do que deviam isso poderá impedir ou tornar desnecessária a contratação de mais trabalhadores, já que os que tem darão conta do recado, ainda que em prejuízo do seu descanso e da conciliação da vida profissional e familiar.

O *quiet quitting* poderá conter um contributo para levar o empregador a ser mais consciencioso quanto ao número de trabalhadores que, de facto, deve contratar e, simultaneamente poderá levar o empregador a:

“[...] focar-se na motivação dos trabalhadores para desempenharem as suas tarefas profissionais essenciais com um alto nível, conferindo-lhes simultaneamente espaço para cuidarem de si próprios fora do trabalho [...] em vez de promover uma mentalidade sempre ativa que acaba por esgotar as pessoas.” (Klotz & Bolino, 2022)

Fazendo aqui uma transposição e uma aproximação à lei nacional, a posição dos citados autores americanos centrar-se-á numa adesão literal ao espírito da norma contida no CT, segundo a qual o “empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que

favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal” (n.º 3 do artigo 127.º do CT).

Contudo, indagamos o que acontecerá nos casos em que o empregador não tem esse comportamento e nas situações em que, numa mesma organização, só alguns trabalhadores levam a cabo o abandono silencioso.

A este propósito importará sublinhar, de modo bem saliente, a utilidade da previsão contida no n.º 2 do artigo 199.º-A do CT, segundo a qual, “constitui ação discriminatória [...] qualquer tratamento menos favorável dado a trabalhador, designadamente em matéria de condições de trabalho e de progressão na carreira, pelo facto de exercer o direito ao período de descanso” (n.º 2 do artigo 199.º-A do CT).

Pelo menos sob o ponto de vista puramente teórico esta previsão servirá de proteção essencial para as situações em que perante um mesmo empregador possam existir trabalhadores que se limitem a cumprir os seus deveres, nomeadamente aqueles que adiram ao referido movimento, em oposição a outros que extravasem aqueles deveres, nomeadamente mantendo-se disponíveis para a sua entidade patronal, a qualquer instante, mesmo fora do horário de trabalho.

De facto, cremos que se torna absolutamente indispensável, nos tempos correntes, ter em consideração que numa organização laboral podemos ter trabalhadores que se defendem, em certa medida, como é o caso daqueles que conseguem promover um abandono silencioso, ao mesmo tempo que podem coexistir os denominados *workaholics* que não se absterem de tudo fazer, incluindo manter um comportamento inverso aos primeiros, na expectativa de que a sua permanente disponibilidade e conexão lhes valha um aumento salarial ou mesmo a manutenção do seu posto de trabalho.

2.5.2. Programa-piloto da “semana de quatro dias”

Conforme anteriormente visto a jornada de oito horas diárias e o característico trabalho de segunda a sexta-feira representa o protótipo típico pelo qual “o período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia e quarenta horas por semana” (artigo 203.º, n.º 1 do CT).

Em certa medida esta organização por horas e dias habituou os empregadores a apreciarem a execução do trabalho por horas e dias e talvez não tanto por resultados ou eficácia, bastando contemplar as obrigações de pontualidade e de assiduidade (alínea b) do n.º 1 do artigo

128.º do CT) e as consequências do seu incumprimento (alínea g) do n.º 2 do artigo 351.º do CT).

Pese embora o exposto, reconhecemos que a organização temporal do trabalho é essencial, desde logo para definir a disciplina horária dos trabalhadores, enquanto ponto essencial da relação laboral.

A este propósito, João Zenha Martins considera que: “a organização do tempo de trabalho passou a ser considerada crucial para melhorar a produtividade, reforçar a competitividade, apoiar o equilíbrio entre vida profissional e privada e lidar com a crescente diversidade das preferências e modelos profissionais” (Martins, J. Z., 2022, p. 192).

Ou seja, a forma como o trabalho está planificado, mormente numa medida temporal, é indispensável para o empregador e para o trabalhador.

Compreensivelmente, quem emprega tem de ter previsibilidade de processos de execução do trabalho, para poder dar respostas seguras a quem recorre aos seus serviços e a quem adquire os seus produtos.

Exemplificativamente, não será concebível que um consumidor deseje adquirir um bem sem saber quando o mesmo lhe vai ser entregue¹⁶⁷, daí que o empregador tenha de saber quando pode contar com o trabalho dos seus subordinados.

De igual modo também é fundamental para os trabalhadores saberem quando começam e quando terminam o seu trabalho, pois carecem de ter a sua vida definida em função desse horário, desde logo para harmonizarem o trabalho com a vida pessoal e familiar.

A este propósito e segundo a ILO:

“a organização do trabalho e dos períodos de descanso pode ter uma influência profunda no estado físico e mental, saúde de bem-estar dos trabalhadores, a sua segurança no trabalho [...] as questões relativas ao tempo de trabalho, de uma forma ou de outra, estão no centro da maioria das reformas do mercado de trabalho e evoluções que ocorrem no mundo de hoje.” (ILO, 2022).

Conforme *supra* aludido, o enraizamento da organização do trabalho é bem evidente na obrigação do trabalhador ter de “comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade”

¹⁶⁷ Pensemos nos casos das compras *online*.

(alínea b) do n.º 1 do artigo 128.º do CT), a tal ponto que as “faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas [...]”, são passíveis de constituir¹⁶⁸ justa causa de despedimento (alínea g) do n.º 2 do artigo 351.º do CT).

Historicamente, a defesa de um limite de oito horas de trabalho diário pode ter tido a sua origem em 21 de abril de 1856, num movimento ocorrido em Melbourne (National Museum Australia, 2023, 4 de maio), durante o qual alguns pedreiros abandonaram um trabalho em protesto contra a recusa dos seus empregadores reduzirem o horário de trabalho, forçando a negociação o que, por sua vez, originou um acordo fixando aquele regime.

Em termos mais globais, a jornada de trabalho de oito horas¹⁶⁹ foi uma conquista resultante da primeira norma internacional do trabalho, a Convenção n.º 1 de 1919, estabelecida na Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, através do Decreto n.º 15:361, de 3 de abril de 1928. Naquele documento foram igualmente consagradas as quarenta e oito horas semanais de trabalho, nas entidades industriais.

Chegando mais próximo dos nossos dias, sob um ponto de vista estatístico e segundo pesquisas identificadas pela OCDE (2015, pp. 74-75), reportando-se a um apuramento feito em 2013, em Portugal cerca de 10% dos trabalhadores trabalhavam 50 ou mais horas por semana, o que representava naquela altura uma subida próxima do dobro, face aos 5% constatados em 2009.

Deste modo esta informação aponta no sentido do mencionado enraizamento de uma rotina de cinco dias de trabalho por semana, apesar de se constatar que a previsão do n.º 1 do artigo 203.º do CT¹⁷⁰ é muitas vezes temperada com a consagração do n.º 1 do artigo 226.º do CT¹⁷¹, tudo indicando que isso possa contribuir para um claro desequilíbrio entre o trabalho e a vida extralaboral.

Conforme elucida um outro estudo da OCDE, “um aspecto importante do equilíbrio vida-trabalho é a quantidade de tempo que as pessoas passam no emprego. Os dados sugerem

¹⁶⁸ Atendendo-se: “[...]no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes”. (n.º 3 do artigo 351.º do CT).

¹⁶⁹ Então aplicável aos estabelecimentos industriais.

¹⁷⁰ Limites máximos do período normal de trabalho.

¹⁷¹ Trabalho suplementar.

que as longas horas de trabalho podem prejudicar a saúde, pôr a segurança em risco e aumentar o stresse” (OCDE, s.d).

Segundo a OCDE:

“A forma como as pessoas gastam o seu tempo é determinante para a sua qualidade de vida e muitos trabalhadores dedicam uma grande parte do tempo em que estão acordados ao trabalho em vez de outros tipos de atividades. Encontrar o equilíbrio certo entre vida e trabalho faz diferença na saúde e na felicidade das pessoas, mas também nas relações que mantêm com amigos, família e com a sua comunidade. A capacidade das pessoas encontrarem o equilíbrio entre o trabalho e a vida também tem interferência no bem estar dos outros: cuidar das crianças e de outros dependentes é uma parte importante do ‘trabalho não pago’ que muitas pessoas têm de conciliar com o seu trabalho a tempo inteiro.” (OCDE, 2015, pp. 74-75)

Esta busca por uma equipendência do trabalho com a vida pessoal e familiar consta do preâmbulo da Portaria n.º 301/2022, de 20 de dezembro, que define os termos do desenvolvimento do programa-piloto “Semana de Quatro Dias”, visando a adoção experimental de uma redução da semana de trabalho para quatro dias, conforme previsto no n.º 2 do artigo 204.º da Lei n.º 12/2022, de 27 de junho ¹⁷².

Este programa-piloto é dirigido às entidades empregadoras e aos respetivos trabalhadores que queiram aderir voluntariamente, podendo ser aplicado de forma transversal.

Aquela medida visará analisar e testar um novo modelo de organização do trabalho e terá como objetivos específicos a avaliação de: (i) novas formas de organização e equilíbrio dos tempos de trabalho, que acautelem os interesses dos trabalhadores, diminuam os custos de funcionamento das empresas, bem como os custos ambientais; (ii) impacto que a redução do tempo de trabalho sem perda de rendimento tem na qualidade de vida dos trabalhadores e das suas famílias; (iii) efeitos sobre a produtividade, a qualidade dos serviços prestados e o absentismo (artigo 4º da Portaria 301/2022).

¹⁷² Aprovou o Orçamento do Estado para o ano de 2022.

Conforme elucida a doutrina, a respeito das questões em torno do tempo de trabalho, há uma ligação “[...] à necessária tutela da dignidade da pessoa humana e à proteção da integridade física e psicológica do trabalhador, bem se compreendendo, por isso, a impreteribilidade dos objetivos legais referentes à limitação do *período normal de trabalho* e a inerente necessidade de preservação dos espaços de repouso destinados à recomposição de energias dos trabalhadores” (Martins, J. Z., 2022, p. 192).

Na prática, cremos que este programa irá ao encontro da figura do horário concentrado previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 209.º do CT do qual não resulta o aumento do período normal de trabalho semanalmente fixado, verificando-se antes o prolongamento da prestação de trabalho em certos dias de trabalho, o que se compensará através do aumento do descanso semanal¹⁷³, concentrando-se o período normal de trabalho semanal num número de dias inferior.

Considerando o exemplo do ano civil de 2023, se subtrairmos vinte e dois dias de férias aos duzentos e cinquenta dias úteis¹⁷⁴, um trabalhador que não tenha tido qualquer absentismo e que não esteja abrangido pelo *supra* mencionado programa-piloto, nem pelo modelo de horário concentrado previsto na referida alínea a) do n.º 1 do artigo 209.º do CT, terá trabalhado ao longo de 228 dias. Já um trabalhador que também não tenha tido qualquer absentismo, mas que esteja abrangido por aquele programa-piloto, ou pelo modelo de horário concentrado, trabalhou 189 dias. Trata-se de uma diferença de trinta e nove dias, correspondendo assim a mais de um mês de calendário.

De facto, “pode-se [...] pensar no tempo de trabalho como uma espécie de ‘ponte’ entre o mundo do trabalho da época da fundação da OIT e o ritmo acelerado do mundo do trabalho no século XXI” (ILO, 2022). Este programa-piloto poderá assim ter utilidade, no que nos importa aqui analisar, caso auxilie o desígnio de desconexão do artigo 199.º-A do CT, o que estará facilitado pelo menos sob o ponto de vista do número de dias de trabalho em causa, caso aquele dever do empregador seja sempre cumprido por este.

Porém, para além da questão jurídica configurar-se-á uma matéria de natureza cultural ou social, pois ainda que se fixem regras tendencialmente perfeitas a respeito deste tema,

¹⁷³ Neste sentido, Francisco Liberal Fernandes refere que “nesta situação, o trabalhador fica com direito a três dias de descanso em cada semana, sendo, pelo menos, um descanso complementar ou compensatório” (Fernandes, 2012, p. 114).

¹⁷⁴ Descontando cinquenta e dois sábados, cinquenta e três domingos e dez feriados obrigatórios (n.º 1 do artigo 234.º do CT) que não calharam ao fim de semana.

cremos que a parte mais complexa estará reservada à inversão e ao combate da mentalidade que considere o trabalho, essencialmente, em função do tempo durante o qual o trabalhador está disponível e em atividade.

Este aspeto pode, no limite corresponder ao pensamento de que o trabalhador, por ter menos dias de trabalho, tem de estar sempre contactável, não se conseguindo assegurar se esse raciocínio não sairá sublimado no caso do empregador constatar que só tem a disponibilidade do seu subordinado durante quatro dias, numa semana, até porque aquele programa-piloto apesar de indicar que “[...] consiste na avaliação da implementação da semana de quatro dias, com a correspondente redução do número de horas de trabalho [...]” (n.º 1 do artigo 5.º da Portaria 301/2022) não especifica se essa redução se contém no não excesso de “[...] oito horas por dia [...]” (n.º 1 do artigo 203.º do CT).

Ou seja, indagamos se a circunstância do trabalhador estar menos dias à disposição do empregador, não poderá vir a levar à exacerbação da intenção de conexão deste último com aquele, prejudicando a eficácia do artigo 199º-A do CT.

2.5.3. Uma maior identidade de género

Admitimos que, institucionalmente, a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar¹⁷⁵ vem sendo exemplificativamente medida pela possibilidade de partilha de responsabilidades familiares entre mulheres e homens, particularmente ilustrada na forma com a paternidade e a maternidade são garantidas na esfera laboral, com base no aumento das respostas sociais de apoio justo¹⁷⁶ à família (CITE, 2020, pp. 70-78).

Sugestivamente, o CT2009 deixou de distinguir licença de maternidade, de licença de paternidade¹⁷⁷, adotando a denominação parentalidade¹⁷⁸, quando a relevância numérica¹⁷⁹ da atividade laboral das mulheres em Portugal manifestou uma evolução de 43,3% para 52,6% Fundação Francisco Manuel dos Santos (2023, 4 de dezembro), nas últimas quatro décadas¹⁸⁰.

¹⁷⁵ Constitucionalmente prevista na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da CRP.

¹⁷⁶ Neste sentido, ver as palavras de Glória Rebelo (2022, p. 59).

¹⁷⁷ Cujas obrigatoriedade foi inicialmente concretizada no artigo 69.º do Regulamento do Código do Trabalho (Lei 35/2004).

¹⁷⁸ Até então dividida pela proteção da maternidade e da paternidade (artigos 33.º e ss. do CT2003).

¹⁷⁹ Porque a relevância em si mesmo foi, é e será sempre indiscutível.

¹⁸⁰ Indicando-se a este respeito as considerações de Glória Rebelo (2022, pp. 141-147 e 179-182).

Apesar disso o tendencial desequilíbrio entre homem e mulher terá motivado a necessidade de se reconhecer a igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho em diversos planos do ordenamento jurídico, desde logo a nível europeu, conforme exemplificado na Diretiva 2006/54/CE¹⁸¹.

Conforme constata David Carvalho Martins:

“Não há outro ramo do Direito onde uma pessoa coloque mais de si em benefício de outrem e se subordine aos seus interesses, ordens e diretrizes, de forma prolongada ou tendencialmente perene, em troca de uma remuneração destinada a suprir as suas necessidades vitais e as do seu agregado familiar. [...]

A conciliação é essencial para o livre desenvolvimento da personalidade, da capacidade reprodutiva, da renovação geracional, mas também das disparidades de género no emprego. Com efeito uma das razões da disparidade de género no emprego resida na desadequação das políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.” (Martins, 2019, pp. 98-99).

Por isso a legislação revelará total acerto quando se colocar de acordo com a necessidade de busca de um maior equilíbrio entre homens e mulheres no mercado de trabalho, em todas as suas abrangências, face às dificuldades que aquelas últimas encontram em resultado das “[...] suas responsabilidades no plano privado pessoal” (Rebelo, 2022, p. 60).

Nesse sentido e procurando seguir esse caminho, internamente, segundo o n.º 1 do artigo 24.º do CT, o trabalhador tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento quanto às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, do sexo, da orientação sexual e da identidade de género. (n.º 1 do artigo 24.º do CT).

¹⁸¹ Relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. Notem-se ainda, a Diretiva 92/85/CEE, de 19 de outubro de 1992 (relativa às trabalhadoras grávidas, concedendo pelo menos 14 semanas de licença de maternidade a mães trabalhadoras após o parto, com o objetivo de proteger a saúde e a segurança das mulheres no local de trabalho), a Diretiva 96/34/CE do Conselho, de 3 de julho de 1996 (sobre licença parental, que previa um direito individual a 3 meses de licença parental para cada progenitor para cuidar de um filho até aos 8 anos) e entretanto substituída pela Diretiva 2010/18/UE, de 8 de março de 2010 (estendeu a duração da licença parental para um mínimo de 4 meses, um dos meses não transferível entre os progenitores).

Reforçando esses pressupostos, as disposições de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou de regulamento interno de empresa que estabeleçam condições de trabalho exclusivamente aplicáveis a trabalhadores de um dos sexos para categoria profissional¹⁸² considera-se substituída pela disposição mais favorável aplicável a trabalhadores de ambos os sexos (n.º 2 do artigo 26.º do CT).

Bem assim e com vista a impedir a discriminação fundada no sexo, “os trabalhadores têm direito à igualdade de condições de trabalho [...]”. (n.º 1 do artigo 31.º do CT).

Finalmente, presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade (alínea b) do n.º 2 do artigo 331.º do CT).

Estas consagrações parecem revelar a perceção do legislador quanto à existência de diferenças de relevo no panorama familiar, no que se reporta ao papel do homem e da mulher, até porque “[...] as discriminações de género são ainda acentuadas *maxime* porque [...] as pessoas (em especial as mulheres-mães) são aceites no trabalho no pressuposto de que a sua responsabilidade para com a família não deva ter impacto na sua actividade laboral” (Rebelo, 2022, p. 61).

Note-se que, segundo um inquérito à fecundidade, as mulheres “[...] indicaram ser habitualmente responsáveis pelas tarefas domésticas, como lavar e cuidar da roupa (77,8%), limpeza da casa (59,3%) e preparar as refeições (65,0%). Os homens referiram [...] fazer habitualmente os pequenos arranjos e restauros da casa (78,3%)” (INE, 2019, p.1).

Admitimos assim que é possível defender que a desconexão das mulheres será um caso especialmente saliente, fruto da consabida maior propensão para acumularem tarefas profissionais com responsabilidades familiares da mais diversa extensão e índole, que naturalmente são exercidas nos períodos de descanso, o qual é assim encarado nessas situações *cum grano salis*, sendo “[...]essencial avaliar da Igualdade de Género nas condições de trabalho, aquilatando da intensificação da jornada de trabalho, do exercício da conciliação profissão e das responsabilidades familiares[...]” (Rebelo, 2022, p. 62).

Conforme também menciona Teresa Coelho Moreira, a “[...] tendência gerada pela digitalização no sentido de uma maior flexibilização das práticas laborais pode conduzir a

¹⁸² Correspondente a trabalho igual ou a trabalho de valor igual.

formas precárias de emprego que afetam em maior número as mulheres” (Moreira, T. C., 2023, p. 177).

Deste modo e em resultado da análise já concretizada, visto que a desconexão jamais tende a equivaler a não trabalhar, mas tão só a não o fazer nos períodos de descanso, em resultado do dever expresso do empregador se abster de contactar o trabalhador naqueles momentos, admitimos que poderá ser defendido que aquela realidade é ainda mais premente no caso das mulheres, pelo menos no *status quo* ainda vigente “[...] pelo facto de serem mães ou principais cuidadoras da família ascendente” (Rebelo, 2022, p. 62).

O real equilíbrio entre homem e mulher deveria desmerecer esta constatação, contudo veja-se que, num outro segmento legal, só há cerca de quinze anos é que a residência alternada do filho¹⁸³ com cada um dos progenitores é concebível, independentemente de mútuo acordo nesse sentido (artigo 1906.º do CC¹⁸⁴).

Até então aquela possibilidade só era configurável por acordo entre os progenitores e era às primeiras que normalmente ficava confiado o poder paternal ¹⁸⁵, daqui resultando um muito maior peso de atividades extralaborais daquelas, em comparação com aqueles últimos, nos casos em que existissem filhos menores.

A este respeito, bem destaca Teresa Coelho Moreira quanto à essencialidade de:

“[...] ultrapassar estereótipos de género e combater a segregação educacional e ocupacional, já que as mulheres enfrentam vários desafios porque, por um lado, continua a existir uma distribuição desigual nas tarefas ditas *domésticas*, com resultado de estereótipos culturais e sociais pré-existentes, o que por si só origina que tenham menos tempo [...] há, assim, claramente uma diferença de género nestas atividades no trabalho na era digital.” (Moreira, T. C., 2023, p. 178)

Certamente atenta a este tipo de realidades, que ainda assim se encontram a ser identificadas, podemos constatar que a CITE desenvolveu o denominado “Projeto Equality Platform and Standard” (CITE, s.d.), com a finalidade de promoção da igualdade de género e

¹⁸³ Quando corresponder ao superior interesse da criança e ponderadas todas as circunstâncias relevantes.

¹⁸⁴ Alterado pela Lei n.º 61/2008, de 31 de outubro.

¹⁸⁵ Para melhor análise, ver Sofia Aboim (2006) e Sofia Marinho (2011).

combate às disparidades de género no mercado de trabalho ¹⁸⁶, monitorizando a implementação de políticas públicas e o respeito da legislação no âmbito da Agenda para a Igualdade no Mercado de Trabalho e nas Empresas (Gabinete do Ministro Adjunto, 2017, 27 de julho).

Conforme já observámos através das novas tecnologias, a conexão é potencialmente constante, pelo que se o dever de abstenção de contato do empregador ao trabalhador no seu período de descanso não for respeitado, em particular no caso das mulheres, estas enfrentarão um ainda maior obstáculo na conciliação da sua vida profissional e familiar, pelo menos enquanto a realidade não mudar por completo, deixando de existir o desfazamento entre homem e mulher ainda vigente.

Paralelamente, note-se a consagração do n.º 1 do artigo 35.º-A do CT quanto à proibição de qualquer forma de discriminação em função do exercício pelos trabalhadores dos seus “direitos de maternidade e paternidade”¹⁸⁷.

Porém, no caso feminino, parece-nos indiscutível que as mulheres podem estar mais frequentemente confrontadas com uma menor propensão dos homens para as auxiliarem nas atividades do lar, daí a relevância de se reforçar a sua proteção e de se identificarem os passos necessários a uma maior identidade de género nesta sede.

Levando-nos a observar que no caso das mulheres, atento o já exposto, será mais pernicioso julgar negativamente uma trabalhadora que se mantenha contactável nos seus períodos de descanso e mais censurável a existência de qualquer tipo de pressão, ainda que subliminar, da sua disponibilidade permanente.

Sublinhando-se aquele que nos parece ser um dos maiores acertos do legislador ao prognosticar o artigo 199.º-A do CT como um dever do empregador, sob pena de, se assim não fosse até poder criar um novo género de pressão perante o trabalhador, no sentido de o forçar a realizar o máximo número de atividades laborais no menor período de tempo possível, o que no caso das mulheres dificultaria o esbatimento dos desequilíbrios existentes.

¹⁸⁶ Designadamente a desigualdade salarial entre mulheres e homens.

¹⁸⁷ Porque não parentalidade, como no artigo 35º do CT?

Conclusões

É possível compreender que os alicerces constitucionais e internacionais do repouso e do lazer revelam a sua natureza de direitos fundamentais, aptos ao conserto das energias despendidas no trabalho, contendo decorrências nos institutos legais do descanso, do descanso semanal e do tempo do trabalho, fora do qual devem ser respeitados os momentos de *non facere*, devendo aí o empregador abster-se de contactar o trabalhador.

Quotidianamente, no seio laboral, existem diversas atividades que determinam a utilização quase incessantemente do computador, do telemóvel, do *tablet* e de equipamentos congéneres, por parte do trabalhador, o que muitas vezes conflui para o prolongamento da sua laboração para além do horário de trabalho. Apesar do CT apresentar até aqui alguns afloramentos da desconexão, a previsão do artigo 199º-A revelou um avanço relevante para acautelar a real conciliação da profissão com a vida para além dos limítrofes laborais, numa era digital de conectividade exacerbada.

Podendo a norma não ser suficiente, o dever de abstenção de contacto poderá ser regulamentado de diversas formas, entre as quais destacamos: (i) o desligamento real de equipamentos digitais nos períodos de não trabalho; (ii) a adoção de novos instrumentos de registo dos tempos de trabalho; (iii) a concretização de avaliações obrigatórias de saúde e de segurança para deteção de riscos físicos e intelectuais dos trabalhadores; (iv) a introdução de objetivos e deveres de formação profissional; e (v) a sensibilização dos contraentes para o tema da desconexão.

Apesar disso, é importante considerarmos que o não desligamento também pode corresponder a uma ação de quem se encontra subordinado, tentando demonstrar resultados que lhe garantam o seu vínculo laboral, ou até uma promoção, importando assim definir limites para a receção de correspondência eletrónica e para a conexão propriamente dita, porque o excesso comunicacional poderá dificultar ou inviabilizar a gestão efetiva do volume de trabalho, desgastando o próprio trabalhador.

Por outro lado, a identificação do dever de desconexão, a respeitar pelo empregador, também decorre da compreensão do modo como se trabalha atualmente, numa era eminentemente digital e também sob plataformas digitais, impondo um modelo de abordagem novo, com muitos trabalhadores inseparáveis de equipamentos eletrónicos e, por isso mesmo, sujeitos a contactos intensivos.

Ainda que o artigo 199º-A no CT não contenha uma definição de contacto, propomos que a mesma abranja qualquer meio, forma ou mecanismo de interação, mormente por via eletrónica, seja ele por via de um *smartphone*, *tablet*, computador portátil, *e-mail*, *zoom*, mensagem ou simples telefonema, pelo qual se pretenda colocar o trabalhador na disponibilidade do empregador, levando à sua resposta fora do horário de trabalho.

Neste contexto, sugerimos que a possível ocorrência de uma situação de força maior, contemplada naquela norma, sirva unicamente para um contacto enquadrado numa situação imprevisível, sob pena do risco de esvaziamento desta figura de contensão. Propomos a este respeito a exclusão de situações de reparação ou prevenção de um prejuízo grave da empresa ou para a sua viabilidade devido a acidente ainda que iminente, que de resto a norma não contemplou, de modo que estas realidades continuem a ser apenas concebíveis como formas de justificação do trabalho suplementar ou do trabalho noturno.

Para maior eficácia teórica da desconexão admitimos a obrigatoriedade de códigos de conduta que definam a utilização de equipamentos eletrónicos apenas no período correspondente ao horário de trabalho, promovendo ativamente um desligamento automático de assuntos do foro laboral no período remanescente.

Se isso não for eficaz, e apesar de ser discriminatório qualquer tratamento menos favorável a um trabalhador que resista¹⁸⁸, defendemos algumas ações no sentido preventivo, tais como remover alertas de contacto do telemóvel, não instalar a conta de *e-mail* naquele aparelho, ou bloqueá-la após o termo do trabalho, procurar não aceitar o telemóvel de serviço ou o computador de serviço, e nos casos de impossibilidade ou de indispensabilidade, deixá-los na empresa, ressalvados os casos de teletrabalho, deixando-se espaço para uma busca ativa de ocupações de lazer ou de ócio nos períodos extralaborais.

Importará salvaguardar que ressalvadas as situações de força maior, o horário de trabalho será o único momento durante o qual o empregador poderá, à luz do dever de abstenção de contacto, comunicar com o trabalhador, consagrando-se nos momentos remanescentes “o período de descanso” e a inerente desconexão, devendo acautelar-se ainda o potencial equívoco em que as partes não devem incorrer, confundindo a IHT com a ausência de limites de contacto constante, o que desmereceria o esforço legislativo.

¹⁸⁸ Ficando afastada a censurabilidade disciplinar (Fernandes, 2023, pp. 522-523).

De iure constituendo ou por via interpretativa, sugerimos ainda que, quando o empregador violar o seu dever de abstenção de contacto, ressalvadas as situações de força maior (n.º 1 do artigo 199.º-A do CT), se conceba um entendimento segundo o qual essa realidade não se compreenda nas situações de não inclusão na noção de trabalho suplementar (n.º 3 do artigo 226.º do CT).

Admitimos a provável dificuldade de fiscalização daquele dever, nomeadamente por parte da ACT, mormente com o incremento do teletrabalho e do trabalho nas plataformas digitais, podendo estar aqui em aberto um campo de intervenção que talvez mereça uma especial atenção do legislador, nomeadamente através do reforço dos poderes ¹⁸⁹ daquela entidade.

Importará ainda colocar em prática mecanismos que impossibilitem quaisquer contactos profissionais durante as férias, inclusivamente para precaver os trabalhadores mais impulsivos ou flexíveis, especificamente mediante um sistema de *mail on holiday*, apto a encaminhar os emails de trabalhadores em férias para os que se encontrem em atividade.

Também se deve ter em consideração o caso dos trabalhadores das plataformas digitais que, mesmo após a recém criada presunção de laboralidade do artigo 12.º-A do CT, estarão, potencialmente, numa situação de menor eficácia do artigo 199.º-A do CT, justificando eventualmente uma medida congénere ao fortalecimento da desconexão no regime de teletrabalho, por força da al. b) do n.º 1 do artigo 169.º-B do CT.

Se é certo que numa organização laboral existirão trabalhadores capazes de se defenderem, em certa medida, promovendo um abandono silencioso, paralelamente podem coexistir *workaholics* que tudo fazem, incluindo manter um comportamento inverso aos primeiros, na expectativa de que a sua permanente disponibilidade e conexão lhes valha melhores salários ou progressão na carreira, conforme já referido.

Dentro das novas tendências e no caso do “programa-piloto de quatro dias”, indagamos se a circunstância do trabalhador estar menos dias à disposição do empregador, não poderá gerar a exacerbação da intenção de conexão deste último com aquele, prejudicando a eficácia do artigo 199º-A do CT.

Por fim, sinalizamos o caso particular das mulheres que, fruto das ainda registáveis maiores responsabilidades no seio familiar, enfrentam um obstáculo maior na conciliação da

¹⁸⁹ A respeito do reforço de poderes daquela entidade, veja-se o nosso texto, “Uma análise ao novo poder da ACT: O impedimento da cessação do contrato de trabalho” (Morais, 2022, pp. 177-206).

sua vida profissional e familiar, o que acaba por sublinhar aquele que nos parece ser um dos maiores acertos do legislador ao prognosticar o artigo 199.º-A do CT como um dever do empregador, sob pena de, se assim não fosse, até se poder criar um novo género de pressão sobre o trabalhador, no sentido de o forçar a realizar o máximo número de atividades laborais no menor período de tempo possível, o que no caso daquelas dificultaria o combate aos desequilíbrios ainda existentes no binómio mulher-homem.

Concluimos, reconhecendo que a harmonia entre a vida profissional e pessoal não é exclusivamente um fenómeno jurídico, mas antes uma necessidade humana que o direito procura regular na medida dos equilíbrios necessários a acautelar entre empregador e trabalhador.

Fontes e Bibliografia

- Aboim, S. (2006). *Conjugabilidades em mudança: percursos e dinâmicas da vida a dois*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais. Acedido em 22 de novembro de 2023 em <https://www.ics.ulisboa.pt/file/4496/download?token=CXzha80n>
- Abrantes, J. J. (2018). *Estudos de Direito do Trabalho*. Lisboa: AAFDL editora.
- Amado, J. L. (2018). Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15.ª Região* 52, 255-268.
- Amado, J. L. (2021). *Contrato de Trabalho, Noções básicas* (3.ª ed.). Coimbra: Edições Almedina, S.A.
- Amado, J. L. (2022). Desconexão profissional: direito ou dever?. In M. R. P. Ramalho, C. Carvalho & J. N. Vicente (coord.), *Trabalho na era digital: que direito? Work in a digital era: legal challenges – Estudos APODIT 9* (pp. 469-484) Lisboa: AAFDL.
- Amado, J. L. (2023). *Escritos laborais*. Coimbra: Edições Almedina, S.A.
- Amado, J. L., Rouxinol, M. S., Vicente, J. N., Santos, C. G. & Moreira, T. C. (2023). *Direito do Trabalho, Relação Individual* (2.ª ed.). Coimbra: Edições Almedina, S.A.
- Parlamento Europeu (2021, 21 de janeiro). Eurodeputados pedem para a UE reconhecer o “direito a desligar” como fundamental. *Atualidade Parlamento Europeu*. Acedido a 21 de dezembro de 2022 em <https://www.europarl.europa.eu/news/pt/press-room/20210114IPR95618/eurodeputados-pedem-para-a-ue-reconhecer-o-direito-a-desligar-como-fundamental>
- Parlamento Europeu (2021, 26 de janeiro). Parlamento quer garantir o direito a desligar do trabalho. *Atualidade Parlamento Europeu*. Acedido a 10 de março de 2023 em <https://www.europarl.europa.eu/news/pt/headlines/society/20210121STO96103/parlamento-quer-garantir-o-direito-a-desligar-se-do-trabalho>
- Canotilho, G. & Moreira, V. (2007). *Constituição da República Portuguesa Anotada* (4.ª ed., Vol. I). Coimbra; Coimbra Editora.
- Carvalho, C. O. (2017). Reflexões sobre o conceito de tempo de trabalho no direito europeu e respetiva articulação com o direito nacional. In B. G. L. Xavier, M. R. P. Ramalho, J. J. Abrantes, J. L. Amado, D. Falcão & S. T. Tomás (coord.), *Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor António Monteiro Fernandes* (Parte 1, pp. 279-312). Vila Nova de Famalicão: Nova Causa Edições Jurídicas.
- Carvalho, J. E. (2007). *O que é produtividade* (2.ª ed.). Forte da Casa: Quimera.
- Comissão Europeia (2023, 27 de setembro). Portugal in the Digital Economy and Society Index. *Shaping Europe’s digital future*. Comissão Europeia. Acedido em 11 de novembro de 2023 em <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/desi->

[portugal#:~:text=country%20profile%20\(EN\)-,DESI%20country%20profile%20\(PT\),-2021%20publications](#)

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) (s.d.). Equality Platform and Standard. *PDP1 - Equality Platform and Standard*. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. Acedido em 21 de novembro de 2023 em <https://projetos.cite.gov.pt/pt/web/pdp1eps/pagina-inicial>

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) (2020). *Relatório sobre o progresso da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional 2019*. CITE. Acedido em 2 de dezembro de 2023 em <https://cite.gov.pt/documents/14333/193229/Relat%C3%B3rio+Lei+10+2019/84c19921-6f87-4666-a749-a18e3518a00e>

Confederation Syndicat European Trade Union (2020). *European Social Partners Framework Agreement on Digitalisation*. Confederation Syndicat European Trade Union. Acedido a 11 de março de 2023 em https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf

Cordeiro, A. M. (2018). *Direito do Trabalho I, Direito Europeu, Dogmática Geral, Direito Coletivo*. Coimbra: Edições Almedina, S.A.

Costa, A. R. (2012). O Acto Suicida do Trabalhador – A Tutela ao Abrigo dos Regimes das Contingências Profissionais. *Questões Laborais* 40, 203-251.

Costa, M. J. A. (2009). *Direito das Obrigações*, (12.ª ed.). Coimbra: Edições Almedina, S.A.

Dray, G. M. (2022). *Direito do Trabalho e cidadania*. Coimbra: Edições Almedina, S.A.

Dray, G. (coord.) Lopes, F. R., Albuquerque J. L., Guerra, R., Ministro, A., Feliciano, T., José, F. C., Roxo, M., Ribeiro, S., Lamelas, F., Agapito, P., Junqueira, V., Pereira, M. T., Domingues, C., Fontes, A., Nicola, R. & Alexandre, H. (2016). *Livro verde sobre as relações laborais 2016*. Lisboa: Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. Acedido em 15 de novembro de 2023 em http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/79392/livro_verde_2016.pdf/297074c7-3ce9-466c-a10a-260b7de6d99e

Euronews (2022, 1 de fevereiro). Bélgica adota o chamado "direito a desligar". *Euronews*. Acedido em 11 de março de 2023 em <https://pt.euronews.com/my-europe/2022/02/01/belgica-adota-o-chamado-direito-a-desligar>

Exame Informática (2022, 15 de dezembro). Investigador propõe criar “fábrica com úteros artificiais” para aumentar natalidade na Europa. *Exame Informática*. Acedido a 11 de janeiro de 2023 em <https://visao.sapo.pt/exameinformatica/noticias-ei/ciencia-ei/2022-12-15-investigador-propoe-criar-fabrica-com-uterus-artificiais-para-aumentar-natalidade-na-europa/>,

Exame (2011, 23 de dezembro). Volkswagen suspende envio de mensagens eletrônicas após horário de trabalho. *Exame*. Acedido a 30 de março de 2023 em <https://exame.com/tecnologia/volkswagen-suspende-envio-de-mensagens-eletronicas-apos-horario-de-trabalho-2/>

Falcão, D. & Tomás, S. T. (2023). *Lições de Direito do Trabalho. A relação individual de trabalho* (12.ª ed.). Coimbra: Edições Almedina, S.A.

Fernandes, A. M. (2021). *Uma história de leis do trabalho*. Lisboa: Quid Juris? – Sociedade Editora Lt.ª.

Fernandes, A. M. (2022). Emprego na era digital: um novo conceito de trabalhador?. In M. R. P. Ramalho, C. Carvalho & J. N. Vicente (coord.), *Trabalho na era digital: que direito? Work in a digital era: legal challenges – Estudos APODIT 9* (pp. 239-246) Lisboa: AAFDL.

Fernandes, A. M. (2023). *Direito do Trabalho* (22.ª ed.). Coimbra: Edições Almedina, S.A.

Fernandes, F. L. (2012a). *O Tempo de Trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora.

Fernandes, F. L. (2012b). Um breve olhar sobre a Diretiva n.º 2003/88/CE relativa à organização do tempo de trabalho. *Prontuário do Trabalho* 93, 101-121.

Fernandes, F. L. (2018a). Organização do trabalho e tecnologias de informação e comunicação: exhausted but unable to disconnect. *Questões Laborais*, n.º 50, 7-17.

Fernandes, F. L. (2018b). *O trabalho e o tempo: comentário ao Código de Trabalho* (1.ª ed.). Porto: Reitoria da Universidade do Porto.

Fernandes, F. L. (2022). O dever do empregador se abster de contactar o trabalhador. *Revista Questões Laborais* 60, 147-152.

FMS – Sociedade de Advogados (2021, 10 de maio). Direito à desconexão e a desligar. Direito a não trabalhar. *Notícias*. Acedido 10 de maio de 2023 em <https://www.fms-advogados.com/pt/noticias/Direito-a-Desconexao-e-a-Desligar/111/>

Fundação Francisco Manuel dos Santos (2023, 15 de dezembro). Empresas: total. *Pordata. Estatísticas sobre Portugal e Europa*. Acedido a 16 de dezembro de 2023 em <https://www.pordata.pt/portugal/empresas+total-2854>

Fundação Francisco Manuel dos Santos (2023, 15 de dezembro). Indivíduos com 16 e mais anos que utilizam computador e Internet em % do total de indivíduos: por grupo etário. *Pordata. Estatísticas sobre Portugal e Europa*. Acedido a 21 de novembro de 2023 em <https://www.pordata.pt/portugal/indivíduos+com+16+e+mais+anos+que+utilizam+computador+e+internet+em+percentagem+do+total+de+indivíduos+por+grupo+etario-1139>

Fundação Francisco Manuel dos Santos (2023, 4 de dezembro). Taxa de emprego: total e por sexo (%). *Pordata. Estatísticas sobre Portugal e Europa*. Acedido a 30 de novembro de 2023 em [https://www.pordata.pt/portugal/taxa+de+emprego+total+e+por+sexo+\(percentagem\)-549-3167](https://www.pordata.pt/portugal/taxa+de+emprego+total+e+por+sexo+(percentagem)-549-3167)

Gabinete do Ministro Adjunto (2017, 27 de julho). Uma agenda para a igualdade no mercado de trabalho e nas empresas. *Comunicação*. Acedido em 25 de novembro de 2023 em <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc21/comunicacao/documento?i=20170727-madj-igualdade-trabalho>

Gomes, J. M. V. (2007). *Direito do Trabalho, Volume I – Relações individuais de trabalho*. Coimbra, Coimbra Editora.

Gomes, M. I. (2020). O teletrabalho e as condições de trabalho: desafios e problemas. In *E.Tec Yearbook – Artificial Intelligence & Robots* (pp. 141-169). Braga: JusGov - Research Centre for Justice and Governance & University of Minho - School of Law. Acedido em 10 de maio de 2023 em https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/79431/1/e_tec_yearbook_2020_FINAL.pdf

IBM (s.d.). *What is cloud computing?*. IBM. Acedido em 12 de novembro de 2023 em <https://www.ibm.com/topics/cloud-computing>

Instituto Nacional de Estatística (INE) (2020). Inquérito à fecundidade, 2019. *Informação à Comunicação Social – Destaque* Acedido em 2 de dezembro de 2023 em https://www.ine.pt/ngt_server/attachfileu.jsp?look_parentBoui=467568911&att_display=n&att_download=y

Kaufman, D. (2021). Os impactos esperados das mudanças tecnológicas: novas habilidades demandadas dos trabalhadores. In J. R. Afonso (Coord.) *Trabalho 4.0* (reimpressão, pp. 143-175). São Paulo: Almedina Brasil.

Kéfer, F. (2022). The right to disconnect: a response to one of the challenges raised by the digital transition? European and Belgian perspectives. In M. R. P. Ramalho, C. Carvalho & J. N. Vicente (coord.), *Trabalho na era digital: que direito? Work in a digital era: legal challenges – Estudos APODIT 9* (pp. 429-447) Lisboa: AAFDL.

Killingswortha, M. A., Kahnemanb, D. & Mellers, B. (2023). Income and emotional well-being: A conflict resolved. *Psychological and Cognitive Sciences, Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America* 10(120), 1-6. Acedido em 1 de novembro de 2023 em: <https://www.pnas.org/doi/epdf/10.1073/pnas.2208661120>

Klotz, A. C. & Bolino, M. C. (2022, 15 de setembro). When Quiet Quitting Is Worse Than the Real Thing. *Harvard Business Review*. Acedido em 11 de novembro de 2023 em <https://hbr.org/2022/09/when-quiet-quitting-is-worse-than-the-real-thing>

Lenaert, K. & HIVA KU – Leuven (2023). *Workforce Diversity and Digital Labour Platforms: Implications for Occupational Safety and Health – Discussion Paper*. (s.l.) European Agency for Safety and Health at Work.

Levi, A. (2022). Trabalho digital e poder de direção. In J. Gomes (coord.), *XII Colóquio de Direito do Trabalho, Os novos desafios do Direito do Trabalho* (pp. 32-38). Supremo Tribunal de Justiça / Associação Portuguesa de Direito do Trabalho. Acedido em 10 de abril de 2023 em: <https://www.stj.pt/wp-content/uploads/2023/11/livro-digital-direito-do-trabalho-2022.pdf>

Llave, O. V., Weber, T. & Avogaro, M. (2019). *Industrial relations, Right to disconnect in the 27 EU Member States*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound). Acedido em 21 de dezembro de 2022 em <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef20019.pdf>

Machado, C. S. & Oliveira, J. G. (2021). Direito à desconexão – como evitar a intrusão e a exaustão?. *Revista Internacional de Direito do Trabalho* 1(1), 743-p.770.

Machado, J. B. (1994). Introdução ao Direito e ao Discurso Legitimador. Coimbra: Edições Almedina, S.A.

Madaleno, C. (2022). Trabalho forçado ou obrigatório no direito internacional do trabalho. *Prontuário de Direito do Trabalho 2022-I*, 161-189.

Marañón, M. L. M. (2022). El derecho a la desconexión digital y la conciliación de responsabilidades entre la vida profesional y familiar. In M. R. P. Ramalho, C. Carvalho & J. N. Vicente (coord.), *Trabalho na era digital: que direito? Work in a digital era: legal challenges – Estudos APODIT 9* (pp. 485-505) Lisboa: AAFDL.

International Labour Organization (ILO) (2022). *Working Time and Work-Life Balance Around the World*. Geneva: International Labour Office, Acedido em 13 de novembro de 2023 em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_864222.pdf

Marecos, D. V. (2023). *Código do Trabalho comentado* (5.ª ed.). Coimbra: Edições Almedina, S.A.

Marinho, S. (2011). *Paternidades de hoje: significados, práticas e negociações da parentalidade na conjugalidade e na residência alternada*. Tese apresentada ao Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa para obtenção do grau de doutor, orientada por Karin Wall, Lisboa. <http://hdl.handle.net/10451/4940>

Martinez, P. R. (2023). *Direito do Trabalho* (11.ª ed.). Coimbra: Edições Almedina, S.A.

Martins, D. C. (2019). Conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal. In M. R. P. Ramalho & T. C. Moreira (coord.), *Igualdade nas Relações de Trabalho– Estudos APODIT 5* (pp. 95-108). Lisboa: AAFDL.

Martins, J. Z. (2018). *Direito do Trabalho – Estudos*. Coimbra: Edições Almedina, S.A.

Martins, J. Z. (2021). Novos riscos profissionais na Era Digital. *Minerva: Revista de Estudos Laborais*, 4(11), 43-60. Acedido em 8 de março de 2023 em <https://revistas.lis.ulisiada.pt/index.php/mrel/article/view/3031>

Martins, J. Z. (2022). O tempo de trabalho na jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia e o direito nacional: estado da arte. *Prontuário de Direito do Trabalho 2022-I*, 191-225.

Martins, J. J. F. O. (2022). A jurisprudência do tribunal constitucional em matéria laboral (uma introdução). *Prontuário de Direito do Trabalho 2022-I*, 227-297.

Mateus, C. (2023, 18 de maio). Plataformas mudam regras para escapar à lei que obriga a integrar estafetas. *Expresso*. Acedido a 18 de maio de 2023 em <https://expresso.pt/economia/2023-05-18-Plataformas-mudam-regras-para-escapar-a-lei-que-obriga-a-integrar-estafetas-62ab4296>

Medeiros, R. (2016). *O direito fundamental à retribuição*. Em especial, o princípio a trabalho igual salário igual. Lisboa: Universidade Católica Editora.

Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (2021, 8 de junho). ACT com reforço de 70 inspetores atinge número mais elevado de sempre. *Comunicados*. Acedido em 14 de maio de 2023 em <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/comunicacao/comunicado?i=act-com-reforco-de-70-inspetores-atinge-numero-mais-elevado-de-sempre>

Miranda, J. (2022). *Direitos Fundamentais* (3.ª ed.). Coimbra: Edições Almedina, S.A.

Morais, T. F. (2022). Uma análise ao novo poder da ACT: O impedimento da cessação do contrato de trabalho. *De Legibus* 3, 177-206. Acedido em 10 de outubro de 2023 em <https://revistas.ulusofoa.pt/index.php/delegibus/article/view/8260/5010>

Moreira, A. J. (2023). *Escravidão, Dignidade, Trabalho* (5.ª ed.). Coimbra: Edições Almedina, S.A.

Moreira, T. C. (2010). *A privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias de informação e comunicação: contributo para um estudo dos limites do poder de controlo electrónico do empregador*. Coimbra: Edições Almedina, S.A.

Moreira, T. C. (2015). Crise e direito do trabalho: um breve olhar sobre a atual função do direito do trabalho. *Direito e Justiça* 3 (Especial), 541-566. <https://doi.org/10.34632/direitoejustica.2015.9976>

Moreira, T. C. (2016). O direito à desconexão dos trabalhadores. *Questões Laborais* 49, 7-28.

Moreira, T. C. (2019). Algumas questões sobre o direito à desconexão dos trabalhadores. *Minerva: Revista de Estudos Laborais* 2(9), 129-166. Acedido em 22 de agosto de 2023 em <https://revistas.lis.ulusiada.pt/index.php/mrel/article/view/2755>

Moreira, T. C. (2021). Tempo para trabalhar, tempo para orar, tempo para descansar: A religião, o tempo de trabalho e o dever da acomodação razoável. *Minerva: Revista de Estudos Laborais* 4(11), 89-144. Acedido em 15 de novembro de 2023 em <https://revistas.lis.ulusiada.pt/index.php/mrel/article/view/3033>

Moreira, T. C. (2022). A proposta de diretiva relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais. *Prontuário de Direito do Trabalho 2022-I*, 355-380.

Moreira, T. C. (2023). *Direito do Trabalho na Era Digital* (2.ª ed.). Coimbra: Edições Almedina, S.A.

Morgado, P. (2017). Impacto do trabalho na saúde mental – uma perspetiva do século XXI. In M. M. Roxo (coord.) *Trabalho sem fronteiras? O papel da regulação* (pp. 130-139). Coimbra: Edições Almedina, S.A.

National Museum Australia (2023, 4 de maio). Eight-hour Day. *Defining Moments*. National Museum Australia. Acedido em 5 de novembro de 2023 em <https://www.nma.gov.au/defining-moments/resources/eight-hour-day>

OCDE (2015). *How's life? 2015: Measuring Well-being*. Paris: OECD Publishing. Acedido em 13 de novembro de 2023 em https://read.oecd-ilibrary.org/economics/how-s-life-2015_how_life-2015-en#page77

OCDE (s.d.). Vida/Trabalho. *Better life index*, OCDE. Acedido em 14 de novembro de 2023 em <https://www.oecdbetterlifeindex.org/pt/quesitos/work-life-balance-pt/>

Pansu, L. (2018). Evaluation of 'Right to Disconnect' Legislation and Its Impact on Employee's Productivity. *International Journal of Management and Applied Research* 3(5), 99-119. Acedido em 22 de setembro de 2023 em <https://ijmar.org/v5n3/18-008.html>

Parlamento Europeu (2017, 11 de maio). *Relatório n.º A8-0195/2017 – Relatório sobre uma Agenda Europeia para a Economia Colaborativa*. Parlamento Europeu. Acedido em 12 de setembro de 2023 em https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2017-0195_PT.html

Parlamento Europeu (2021, janeiro) Eurodeputados pedem para a UE reconhecer o “direito a desligar” como fundamental. Comunicado de Imprensa. Parlamento Europeu. Acedido em 21 de dezembro de 2022 em <https://www.europarl.europa.eu/news/pt/press-room/20210114IPR95618/eurodeputados-pedem-para-a-ue-reconhecer-o-direito-a-desligar-como-fundamental>

Pinto, M. C. (2014, 18 de agosto). Nesta empresa, os emails recebidos nas férias são automaticamente apagados. *Público*. Acedido em 1 de novembro de 2023 em <https://www.publico.pt/2014/08/18/p3/noticia/nesta-empresa-os-emails-recebidos-nas-ferias-sao-automaticamente-apagados-1821081>

Portugal.gov.pt (2023, 2 de outubro). Agenda do Trabalho Digno - saiba tudo o que vai mudar. *Notícias*. Portugal.gov.pt. Acedido em 22 de novembro de 2023 em <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc23/comunicacao/noticia?i=agenda-do-trabalho-digno-saiba-tudo-o-que-vai-mudar>

Ramalho, M. R. P. (2023). *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações laborais individuais* (9.ª ed.). Coimbra: Edições Almedina, S.A.

Ray, J. (2015). Qualité de vie(s) et travail de demain. *Droit Social* 2, 147-154.

Rebello, G. (2022). *O Trabalho na era digital, Estudos laborais* (2.ª ed.). Coimbra: Edições Almedina, S.A.

Rouxinol, M. S. & Vicente, J. N. (2023). Duração e Organização do tempo de trabalho. In *Direito do Trabalho, Relação Individual* (2.ª ed., 801-892). Coimbra: Edições Almedina, S.A.

Rouxinol, M. S. (2023). O direito a férias. In *Direito do Trabalho, Relação Individual* (2.ª ed., 899-975). Coimbra: Edições Almedina, S.A.

Samuelson, P. & Nordhaus, W. (2005). *Economia* (18.ª ed.). Lisboa: MacGraw Hill.

Silva, L. G. & Madaleno, C. (2021). Conciliation of Work and Family Life in Portuguese Law. *Revista Internacional de Direito do Trabalho* 2(1), 445-488. Acedido em 9 de Setembro de 2023 em https://idt.fdulisboa.pt/wp-content/uploads/2021/08/RIDT2_12-1.pdf

Varela, A. (2000). *Das Obrigações em Geral* (10.^a ed., Vol. I). Coimbra: Edições Almedina, S.A.

Vicente, J. N. (2022). Conciliação entre a vida profissional e a vida familiar: novos desafios à luz do direito da união europeia. In J. Gomes (coord.), *XII Colóquio de Direito do Trabalho, Os novos desafios do Direito do Trabalho* (pp. 40-53). Supremo Tribunal de Justiça / Associação Portuguesa de Direito do Trabalho. Acedido em 16 de setembro de 2023 em: <https://www.stj.pt/wp-content/uploads/2023/11/livro-digital-direito-do-trabalho-2022.pdf>

Vicente, J. N. (2023). A atividade contratada. In *Direito do Trabalho, Relação Individual* (2.^a ed., pp. 511-536). Coimbra: Edições Almedina, S.A.

Vodafone (2022, 8 de fevereiro). Vodafone Portugal alvo de ciberataque. *Press Releases*. Acedido em 5 de maio de 2023 em <https://www.vodafone.pt/press-releases/2022/2/vodafone-portugal-alvo-de-ciberataque.html>

Xavier, B. G. L., Martins, P. F., Carvalho, A. N. & Vasconcelos, J. (2020). *Manual de Direito do Trabalho* (4.^a ed.). Lisboa: Rei dos Livros.

Jurisprudência

Jurisprudência nacional

Tribunal Constitucional

Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 368/97, de 14 de maio de 1997, processo n.º 21/95, Relatora: Maria Fernanda Palma
(https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/content/files/ebook/historico/volume_37.pdf)

Supremo Tribunal de Justiça

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, processo n.º 140/14.9TNLSB.L1.S1, de 28 de janeiro de 2021. Relator: Tomé Gomes
(<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/d45f8a0ec6bf6d728025867a00465d6c?OpenDocument>)

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, processo n.º 1181/15.4T8MTS.P1.S1, de 14 de novembro de 2018. Relator: Júlio Gomes
(<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/e5260d553cd41bcf80258346004c857c?OpenDocument>)

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, processo n.º 284/11.9TTTVD.L1.S1, de 24 de novembro de 2014. Relator: Gonçalves Rocha
(<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/413020b246e908b680257d9c003a8f12?OpenDocument>)

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, processo n.º 3186/08.2TBVCT.G1.S1, de 18 de dezembro de 2013. Relator: Fonseca Ramos
(<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/72a2ce11f3232ff080257c45004d20b1>)

Tribunal da Relação do Porto

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, processo n.º 2066/15.0T8PNF.P1, de 24 de janeiro de 2018. Relator: Domingos Morais
(<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/6cd2c4a6745adb2a8025822e00407c51?OpenDocument>)

Tribunal da Relação de Coimbra

Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, processo n.º 3852/18.4T8VIS.CI, de 5 de maio de 2020.

Relator: Carlos Moreira.
<http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/c36222628a8933d88025858b00564bc1?OpenDocument>

Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, processo n.º 1099/16.3T8GRD.C1, de 13 de setembro 2019,

Relator: Jorge Manuel Loureiro.
<http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/8fe0e606d8f56b22802576c0005637dc/3bb4532a2c36c21f8025847b0033e51a?OpenDocument>

Jurisprudência europeia

Tribunal de Justiça da União Europeia

Acórdão do Tribunal de Justiça, de 2 de março de 2023, processo n.º C-477/21.

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=C402279DADF8D36E0782697310BF34D1?text=&docid=270828&pageIndex=0&doclang=PT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1180>

Acórdão do Tribunal de Justiça, de 9 novembro 2017, processo n.º C-306/16. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:62016CJ0306>

Supremo Tribunal do Reino Unido

Acórdão do Supremo Tribunal do Reino Unido, UKSC 5, de 19 de fevereiro de 2021.

<https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf>

Tribunal Supremo de Espanha

Acórdão do Tribunal Supremo de Espanha, resolução n.º 805/2020 de 25 de setembro 2020, recurso n.º 4746/2019,

Palestrante: Juan Molins Garcia-Atance.
<https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/05986cd385feff03>

Legislação

Código Civil

Código do Trabalho

Concordata entre a República Portuguesa e a Santa Sé

Convenção da Organização Internacional do Trabalho n.º 14, de 17 de novembro de 1921. Relativa ao descanso semanal na indústria.

Convenção da Organização Internacional do Trabalho n.º 106, de 26 de junho de 1957. Sobre o descanso semanal, comércio e escritórios.

Convenção da Organização Internacional do Trabalho n.º 149, de 21 de junho de 1977. Relativa ao pessoal de enfermagem.

Convenção da Organização Internacional do Trabalho n.º 153, de 27 de junho de 1979. Sobre a duração do trabalho e os períodos de descanso, transportes rodoviários.

Convenção da Organização Internacional do Trabalho n.º 180, de 8 de outubro de 1996. Sobre a duração do trabalho dos trabalhadores marítimos e efetivos dos navios. Retirada por decisão da Organização Internacional do Trabalho em 2021.

Convenção da Organização Internacional do Trabalho n.º 188, de 14 de junho de 2007. Sobre o trabalho na pesca.

Constituição da República Portuguesa

Decreto de 9 de janeiro de 1911. Regulamenta o descanso semanal.

Decreto do Presidente da República n.º 54-A/2001, de 17 de outubro. Ratifica a Carta Social Europeia Revista, aberta à assinatura dos Estados-Membros do Conselho da Europa em Estrasburgo, em 3 de maio de 1996.

Decreto n.º 15 362, de 14 de abril de 1928. Aprova, para ser ratificada pelo Poder Executivo, a Convenção relativa à aplicação do descanso semanal nos estabelecimentos industriais, adotadas pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho da Sociedade das Nações.

Decreto-Lei n.º 24.402, de 24 de agosto de 1934. Promulga o horário de trabalho nos estabelecimentos comerciais e industriais.

Decreto-Lei n.º 25495, de 13 de junho de 1935. Cria a Fundação Nacional para a Alegria no Trabalho.

Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de setembro. Estabelece o novo regime jurídico da duração do trabalho – Revoga o Decreto n.º 22500 e o Decreto-Lei n.º 24402.

Decreto-Lei n.º 43005, de 3 de junho de 1960. Aprova, para ratificação, a Convenção n.º 106, sobre o descanso semanal no comércio e nos escritórios, adoptada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, que se reuniu em Genebra em 5 de Junho de 1957.

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.

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 igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010. Aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental celebrado entre a BUSINESS EUROPE, a UEAPME, o CEEP e a CES e que revoga a Diretiva 96/34/CE (Texto relevante para efeitos do EEE).

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 e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho

Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992. Relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho (décima diretiva especial na aceção do nº 1 do artigo 16º da Diretiva 89/391/CEE)

Diretiva 96/34/CE do Conselho, de 3 de junho de 1996. Relativa ao Acordo-quadro sobre a licença parental celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES.

Diretiva n.º 2003/88/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro. Relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho.

Diretiva 93/104/CE do Conselho, de 23 de novembro de 1993. Relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho.

Lei n.º 07/2009, de 12 de fevereiro. Aprova a revisão do Código do Trabalho.

Lei n.º 12/2022, de 27 de junho. Orçamento do Estado para 2022.

Lei n.º 13/2023, de 3 de abril. Altera o Código do Trabalho e legislação conexas, no âmbito da agenda do trabalho digno.

Lei n.º 23/2012, de 25 de junho. Procede à terceira alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Lei n.º 295, de 22 de janeiro de 1915. Regula o tempo de trabalho diário para os empregados no comércio.

Lei n.º 296, de 22 de janeiro de 1915. Regula o tempo de trabalho diário nos estabelecimentos industriais.

Lei n.º 35/2004, de 29 de julho. Regulamenta a Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que aprovou o Código do Trabalho, revogada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto. Regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica.

Lei n.º 61/2008, de 31 de outubro. Altera o regime jurídico do divórcio.

Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro. Modifica o regime de teletrabalho, alterando o Código do Trabalho e a Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro. Regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, incluindo a reabilitação e reintegração profissionais, nos termos do artigo 284.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Lei n.º 99/2003 de 27 de agosto. Aprova o Código do Trabalho. Revogada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre. Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Loi n.º 2016-1088 du 8 août 2016. Relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Portaria n.º 135-A/2022, de 1 de abril. Aprova o Regulamento do Sistema de Incentivos «Empresas 4.0».

Portaria n.º 301/2022, de 20 de dezembro. Aprova o desenvolvimento do programa-piloto «Semana de Quatro Dias», que visa a adoção experimental, pelas entidades empregadoras e seus trabalhadores, de uma redução da semana de trabalho para quatro dias.

Portaria n.º 43/2023 de 10 de fevereiro. Procede à primeira alteração ao Regulamento do Sistema de Incentivos «Empresas 4.0», aprovado pela Portaria n.º 135-A/2022, de 1 de abril.

Projeto de Lei n.º 1217/XIII, de 15 de maio de 2019. Aprova a carta de direitos fundamentais na era digital.

Projeto de Lei n.º 552/XIII/2.ª, de 9 de junho de 2017. Consagra o dever de desconexão profissional e reforça a fiscalização dos horários de trabalho, procedendo à 15.ª alteração ao Código de Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Projeto de Lei n.º 640/XIII/3.ª, de 13 de outubro de 2017. Altera o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, consagrando o direito do trabalhador à desconexão profissional.

Projeto de Lei n.º 643/XIII/3.ª, de 13 de outubro de 2017. Qualifica como contraordenação muito grave a violação do período de descanso (15ª Alteração ao Código de Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro).

Projeto de Lei n.º 644/XIII, 13 de outubro de 2017. Procede à 13.ª alteração do Código do Trabalho, reforça o direito ao descanso do trabalhador.

Proposta de lei que procede à alteração da legislação laboral no âmbito da agenda do trabalho digno, de 29 de outubro de 2021. Separata do *Boletim do Trabalho e Emprego* 33.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Resolução da Assembleia Geral das Nações Unidas n.º 217A (III), de 10 de dezembro 1948. proclama a Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Resolução da Assembleia da República n.º 64-A/2001, de 21 de setembro, Aprova, para ratificação, a Carta Social Europeia revista, aberta à assinatura dos Estados-Membros do Conselho da Europa, em Estrasburgo, em 3 de Maio de 1996, e assinada pela República Portuguesa nessa data.

Resolução do Parlamento Europeu, de 21 de janeiro de 2021. Contém recomendações à Comissão sobre o direito a desligar (2019/2181(INL).