



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Direito e Tecnologia: o direito à desconexão digital enquanto mecanismo de delimitação do tempo de trabalho na era tecnológica

Rita Alves Pereira

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho, com especialização em Direito do Trabalho

Orientador(a):

Professora Doutora Maria Luísa Teixeira Alves, Professora Auxiliar Convidada,
ISCTE

Novembro, 2021

Departamento de Economia Política

Direito e Tecnologia: o direito à desconexão digital enquanto mecanismo de delimitação do tempo de trabalho na era tecnológica

Rita Alves Pereira

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho, com especialização em Direito do Trabalho

Orientador(a):

Professora Doutora Maria Luísa Teixeira Alves, Professora Auxiliar Convidada,
ISCTE

Novembro, 2021

Aos meus pais, a quem tudo devo.

Agradecimentos

A entrega da presente dissertação, enquanto requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Direito das Empresas e do Trabalho, representa o culminar de um sonho. Sonho este que só foi possível alcançar com o apoio de várias pessoas que sempre acreditaram em mim e no meu potencial.

Em primeiro lugar, agradeço aos meus pais, por todo o amor e compreensão e por fazerem de tudo para me ver feliz. À minha mãe, por ser o meu grande suporte em todos os momentos e ao meu pai, por me apoiar sempre, nunca me deixando duvidar do meu valor.

Aos meus colegas e amigos, pelo acompanhamento constante e união ao longo de toda esta jornada.

A todos os Professores da Faculdade de Direito de Lisboa que ao longo de quatro duros anos de licenciatura sempre apresentaram o nível de rigor e exigência necessário para nos tornarmos bons profissionais.

A todos os Professores do Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho do ICTE, por lecionarem um mestrado de excelência, que devido ao seu conteúdo programático e ao ensino de outras áreas complementares ao Direito, permitiram que me tornasse uma jurista mais rica, completa e capaz de fazer face ao mercado de trabalho.

Por fim, e em especial, à Professora Doutora Maria Luísa Teixeira Alves, minha Orientadora, por ser um exemplo como docente e como pessoa. Mantendo sempre o rigor e profissionalismo que a caracterizam, nunca deixou ao longo destes dois anos de mostrar uma preocupação genuína comigo, dentro e fora do contexto académico, mostrando-me sempre o seu lado mais humano numa relação que tende a ser puramente institucional.

Por todos os motivos e mais alguns, foi quem mais marcou – e sempre marcará – todo o meu percurso académico. Um eterno obrigada.

Resumo

A presente dissertação tem como principal objetivo analisar os impactos que as Novas Tecnologias de Informação e Comunicação e a Revolução Digital trouxeram ao mundo do trabalho, designadamente no que diz respeito à forma como as relações laborais são atualmente vividas.

Vivendo numa sociedade hiperconectada, dentro e fora do contexto laboral, aquilo que poderia ser uma forma de aumentar a flexibilidade na organização dos tempos de trabalho, pode acabar por se tornar num mecanismo perigoso, que em vez de potenciar a conciliação entre vida pessoal e profissional dos trabalhadores, acaba por diluir a barreira entre ambas, nunca chegando a existir momentos de verdadeira desconexão. Desconexão essa que se apresenta como benéfica e essencial do ponto de vista da segurança e saúde no trabalho, Não só para o trabalhador ao permiti-lo recuperar a sua autodisponibilidade gerindo o seu tempo como melhor lhe aprouver, como para o empregador, que terá um trabalhador mais produtivo e menos exposto aos perigos de uma laboração contínua infindável.

Assim, perante a ausência de uma definição legal expressa do direito à desconexão digital em Portugal e através de uma análise comparativa de outros ordenamentos jurídicos, pretendemos analisar qual a viabilidade da inclusão deste direito internamente, qual o seu conteúdo e extensão e quais as consequências que a ausência de um preceito desta natureza poderá causar na saúde dos trabalhadores.

Palavras-chave: direito à desconexão; revolução digital; tempo de trabalho; conciliação entre vida profissional e pessoal

Abstract

The present dissertation have the main objective to analyze the impacts that the New Information and Communication Technologies and the Digital Revolution have brought to the world of work, particularly with regard to how work relationships are currently experienced.

Living in a hyperconnected society, both inside and outside the workplace, what could be a way to increase flexibility in the organization of working time may end up becoming a dangerous mechanism, which instead of enhancing the conciliation between workers' personal and professional lives, ends up blurring the border between both, never existing moments of true disconnection. This disconnection is beneficial and essential from the point of view of health and safety at work, not only for the worker by allowing him to recover his self-disposition, managing his time as he wants, but also for the employer, who will have a more productive worker who will be less exposed to the dangers of endless, continuous work.

Accordingly, given the absence of an express legal definition of the right to digital disconnection in Portugal and through a comparative analysis of other legal systems, we intend to analyze the viability of including this right internally, its content and extent, and the consequences that the absence of a precept of this nature may cause on workers' health.

Keywords: right to disconnect; digital revolution; working time; work-life balance

Índice

| | |
|--|-----|
| Agradecimentos..... | iii |
| Resumo..... | v |
| Abstract..... | vii |
| | |
| Capítulo 1. Introdução..... | 1 |
| | |
| Capítulo 2. Tempos de trabalho e tempos de não trabalho..... | 3 |
| 2.1. Tempos de trabalho..... | 3 |
| 2.1.1. Critério do desempenho..... | 4 |
| 2.1.2. Critério da disponibilidade..... | 5 |
| 2.2. Tempos de não trabalho..... | 8 |
| | |
| Capítulo 3. Delimitação do conceito..... | 11 |
| | |
| Capítulo 4. Conciliação entre vida profissional e pessoal..... | 13 |
| | |
| Capítulo 5. Direito à desconexão digital no mundo..... | 15 |
| 5.1. Direito comparado..... | 15 |
| 5.1.1. França..... | 15 |
| 5.1.2. Espanha..... | 19 |
| 5.1.3. Itália..... | 21 |
| 5.1.4. Bélgica..... | 23 |
| 5.1.5. Chile..... | 24 |
| 5.2. Resolução do Parlamento Europeu de 21 de janeiro de 2021..... | 27 |
| | |
| Capítulo 6. Direito à desconexão digital em Portugal..... | 31 |
| 6.1. De projeto de lei a lei?..... | 31 |
| 6.2. Contributos do Livro Verde para o Futuro do Trabalho..... | 37 |
| 6.3. Panorama jurídico doutrinal..... | 38 |
| 6.4. Assédio moral laboral..... | 41 |
| | |
| Capítulo 7. Proteção da saúde do trabalhador..... | 45 |
| 7.1. O direito à saúde enquanto direito fundamental..... | 45 |
| 7.1.1. Conceito de saúde da OMS..... | 45 |

| | | |
|--|--|----|
| 7.1.2. | Contexto internacional..... | 45 |
| 7.1.3. | Contexto nacional..... | 50 |
| 7.2. | Consequências da não regulamentação..... | 53 |
| 7.2.1. | LMERT..... | 54 |
| 7.2.2. | Burnout..... | 56 |
| 7.3. | Estratégias e mecanismos de prevenção..... | 59 |
| Capítulo 8. Principais obstáculos e potenciais soluções..... | | 63 |
| Capítulo 9. Conclusões..... | | 67 |
| Referências Bibliográficas..... | | 69 |

Glossário de siglas e abreviaturas

ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho

Al. – Alínea

Als. Alíneas

Art. – Artigo

Arts. – Artigos

BE – Bloco de Esquerda

CDS-PP – Centro Democrático Social – Partido Popular

CEDH - Convenção Europeia dos Direitos do Homem CDFUE - Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia

CEJ – Centro de Estudos Judiciários

Cfr. – Confrontar

Coord. – Coordenação

CRL – Centro das Relações Laborais

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

DUDH – Declaração Universal dos Direitos Humanos

Ed. – Edição

EM – Estados Membros

EU – União Europeia

EU-OSHA – European Agency for Safety & Health at Work/Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho

IRCT – Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho

N.º - Número

NTIC – Novas Tecnologias de Informação e Comunicação

OIT/ILO – Organização Internacional do Trabalho/ Internacional Labour Organization

OMS/ WHO – Organização Mundial de Saúde/ World Health Organization

ONU – Organização das Nações Unidas

Org. – Organização

P. – Página

Pp. – Páginas

PAN – Partido das Pessoas, Animais e Natureza

PCP – Partido Comunista Português

P.e. – Por exemplo

PIDESC – Pacto Internacional dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais

Proc. - Processo

PS – Partido Socialista

SNS – Sistema Nacional de Saúde

Ss. – Seguintes

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

TEDH - Tribunal Europeu dos Direitos Humanos

TFUE – Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia

TJ – Tribunal de Justiça

TIC – Tecnologias de Informação e Comunicação

TRE – Tribunal da Relação de Évora

TRL – Tribunal da Relação de Lisboa

TRP – Tribunal da Relação do Porto

UGT – União Geral de Trabalhadores

Vol. – Volume

CAPÍTULO 1

Introdução

O crescente uso da tecnologia tem vindo a manifestar mudanças não só na vida em geral mas também nas relações laborais, sendo que Novas Tecnologias de Informação e Comunicação (NTIC) e a revolução digital trouxeram consigo tanto vantagens como desvantagens.

Se por um lado levaram à criação de novas formas de trabalho e permitiram uma maior flexibilização na organização do tempo de trabalho (pelo menos no plano teórico) por outro lado trouxeram consigo a consequência de ser cada vez mais comum a existência de uma hiperconexão por parte do trabalhador, deixando de haver uma diferenciação clara entre “tempo de trabalho e tempo de vida”¹, expressão utilizada por Leal Amado para se referir à dicotomia entre tempo de labor e tempo de descanso dos trabalhadores.

Assim, podemos constatar que face à forte cultura de presencialismo que se tem tornado notória no mundo do trabalho, associada à ideia do “always on” “anywhere, anytime”, seja pelo facilitismo que as NTIC trouxeram, seja pela crescente competitividade entre empresas no mercado de trabalho, a verdade é que a expressão “quem não é visto não é lembrado” cada vez parece retratar melhor a atualidade.

Face o enquadramento exposto e tendo em consideração os perigos da “infoobesidade e da digitalização laboral”² este tema torna-se uma discussão necessária e urgente na medida em que em pleno século XXI os trabalhadores encontram-se a travar uma guerra de algum modo idêntica à que se viveu há cerca de 200 anos atrás, aquando da origem do Direito do Trabalho como mecanismo de regulamentação e delimitação dos tempos de trabalho.³ Apesar de, naturalmente, ser a uma escala muito menor, trata-se de um problema igualmente preocupante pois não nos podemos esquecer que a linha que separa o trabalho em condições de escravidão e o trabalho digno são as condições em que o mesmo é desenvolvido, dado que no primeiro caso o que o trabalhador vende é o próprio indivíduo e o seu corpo, ao passo que numa sociedade moderna a única coisa que pode ser vendida é o tempo do trabalhador, sob a forma de energia que aquele gasta no exercício da sua atividade.⁴

¹ Amado, João Leal (2018), “Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional”, Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n.º 52, p. 255.

² Paez, Francisco Alemán,(2017), “El derecho de desconexión digital en “Loi Travail n.º2016-1088” - régimen regulador y puntos críticos” em Martha Monsalve Cuellar (coord.) El futuro del trabajo, análisis jurídico y socioeconómico, Alderabán Ediciones, Cuenca, p. 23.

³ Moreira, Teresa Coelho (2019), *Algumas questões sobre o direito à desconexão dos trabalhadores*, Minerva, Vol. 09, N.º 02, p. 144.

⁴ Amado, João Leal (2018), “Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional”, Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n.º 52, p. 255.

Para além disso, se este já era um fenómeno cada vez mais recorrente e que merecia destaque, com a chegada da pandemia e a migração de um elevado numero de trabalhadores para a prestação de trabalho em regime de home office, tal importância ficou comprovada.

Não esqueçamos que o problema da desconexão digital afeta sobretudo os trabalhadores que prestam a sua atividade laboral através do recurso ao teletrabalho, já que para estes trabalhadores o local onde estabelecem relações familiares é precisamente o mesmo onde trabalham na maioria das vezes, ficando, portanto, nesse espaço um número muito elevado de horas. Por esse motivo, as entidades empregadoras acabam por pensar que, estando o trabalhador sempre à distância de um click para trabalhar, podem aproveitar-se de tal situação para exigir mais dos seus trabalhadores, comprometendo e intrometendo-se nos seus tempos de descanso.

Assim, dadas as circunstâncias atualmente vividas em virtude da crise pandémica causada pelo vírus COVID-19 ainda mais clara se mostrou a importância do debate, que se poderá vir a traduzir num ponto de partida legislativo.

Tempos de trabalho e tempos de não trabalho

A delimitação dos tempos de trabalho constitui um dos principais e mais relevantes temas do Direito do Trabalho em geral e da vida do trabalhador em particular.

É através da distinção entre tempos de trabalho e tempos de não trabalho que é permitido ao trabalhador balizar o período em que se encontra sujeito à subordinação jurídica do seu empregador e qual o momento a partir do qual deixa de estar.

2.1. Tempos de trabalho

Enquanto questão estrutural, a matéria dos tempos de trabalho representa desde sempre uma das principais preocupações do Direito do Trabalho.

No âmbito do Direito da União Europeia os tempos de trabalho encontram-se regulamentados em diversas Diretivas Europeias. Entre elas, destacam-se a Diretiva 93/104/CE, de 23 de Novembro de 1993 que dizia respeito a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho e que foi alterada pela Diretiva 2000/34/CE, de 22 de Junho de 2000, com o objetivo de incluir setores e atividades não abrangidos naquela. Mais tarde, ambas acabaram por ser substituídas pela Diretiva 2003/88/CE, de 4 de Novembro de 2003, como forma de clarificar o conteúdo da Diretiva 93/104/CE.

Para fazê-lo, a Diretiva 2003/88/CE consagrou, de forma expressa, diversos conceitos básicos associados ao tema, tais como tempo de trabalho, período de descanso, etc.

Adicionalmente, também procurou estabelecer normas imperativas mínimas no que diz respeito à duração e organização do tempo de trabalho, impondo períodos de descanso intercalar, diário, semanal, e anual, no caso das férias.

Todas estas disposições têm subjacente preceitos de outros instrumentos europeus tais como a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (CDFUE), que impõe no seu art. 31º a existência de condições de trabalho dignas e o respeito por limites máximos de trabalho e períodos de descanso a que os trabalhadores têm direito.⁵

Passando para o plano interno, a matéria do tempo de trabalho surge regulada no ordenamento jurídico português predominantemente em duas fontes de Direito: a Constituição da República Portuguesa e o Código do Trabalho.

⁵ Apesar de ser notório o volume de exceções e derrogações existentes nesta Diretiva, as mesmas devem ser sempre feitas com cautela e atender a critérios de razoabilidade e proporcionalidade, conforme referido no art. 52º da CDFUE.

O art. 59º da CRP sob a epígrafe “Direitos dos trabalhadores” assume especial relevância ao determinar no seu n.º 2 a obrigação de serem fixados limites da duração do trabalho, como forma de balizar o tempo de trabalho e de não trabalho e por forma a cumprir o disposto no restante artigo, designadamente no n.º 1 alíneas b) e d).

A definição de tempo de trabalho consta no nosso ordenamento jurídico no art. 197º n.º 1 do CT que dispõe que: “Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a actividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos no número seguinte.”

Conforme refere MENEZES CORDEIRO⁶, o tempo de trabalho vai muito além de uma noção meramente naturalística, tratando-se antes de um verdadeiro conceito técnico-jurídico, dado que o seu conceito é igualmente extensível a outras situações em que não se verifica uma efetiva prestação da atividade laboral por parte do trabalhador.

Logo, daqui decorre a existência de três conjunturas relevantes – o tempo de prestação efetiva da atividade laboral, os períodos de inatividade e os lapsos temporais que o legislador equipara a tempo de trabalho – da qual se extraem dois critérios para definir o conceito de tempo de trabalho: o critério do desempenho e o critério da disponibilidade.⁷

2.1.1. Critério do desempenho

O primeiro critério diz respeito ao tempo em que o trabalhador está, de facto, a desempenhar a sua atividade laboral, no local e horário contratualmente estipulados, representando a situação típica e que, como tal, não gera grandes dúvidas.

Ainda assim há que ter em conta a existência de outros momentos associados à prestação efetiva de trabalho que também são parte integrante do conceito.

Conforme refere Maria Luísa Teixeira Alves, “Tempo de trabalho não é só o do labpr propriamente dito, pois abrange o que o precede, interrompe ou segue através de atos preparatórios, interruptivos ou subsequentes ligados ao mesmo trabalho”⁸.

Prova disso é o emblemático Acórdão Tyco, Processo C-266/14 de 10 de Setembro de 2015, em que o Tribunal de Justiça Europeu procurou saber se o tempo de deslocação de um trabalhador para o seu local de trabalho deve ou não ser considerado tempo de trabalho nos casos em que não existe um local de trabalho fixo.

⁶ Cordeiro, António Menezes (2019), *Direito do Trabalho – II – Direito Individual*, Almedina.

⁷ Fernandes, Francisco Liberal (2018), “Tempo de trabalho e tempos de não trabalho – O Regime Nacional do Tempo de Trabalho à luz do Direito Europeu e Internacional”, em Maria do Rosário Palma Ramalho e Teresa Coelho Moreira (coord.), *Estudos APODIT 4, AAFDL*, p. 14.

⁸ Alves, Maria Luísa Teixeira (2017), “As Fronteiras do Tempo de Trabalho” em António Monteiro Fernandes (org.), *Estudos de Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, p. 211.

Em causa estava a atuação de uma empresa internacional especializada na instalação e manutenção de sistemas de segurança chamada Tyco. Os técnicos dessa empresa tinham áreas geográficas atribuídas, onde deveriam garantir a manutenção e bom funcionamento de todos os equipamentos dessa região. Para tal, esta empresa detinha varias agências espalhadas por toda a Espanha, de onde os trabalhadores iam buscar o equipamento necessário para o desempenho das suas funções. A certa altura a empresa teve necessidade de fechar as agências, centralizando todo o material técnico necessário na sede da empresa em Madrid, o que fez com que vários trabalhadores tivessem que percorrer grandes distâncias nas deslocações. Assim, acentuou-se ainda mais o problema que já existia de não haver por parte da empresa o pagamento dessas horas de deslocação prévias à chegada ao local de trabalho, local este sempre variável.

Ora, entendeu o Tribunal que durante esse período o trabalhador já se encontra ao serviço do empregador dado já não existir autodisponibilidade do seu tempo e ser o empregador quem determina o local onde estes devem ir prestar o seu trabalho, sendo esta deslocação um momento acessório mas necessário e sem o qual não é possível o trabalhador realizar o seu trabalho. Como tal, concluiu tratar-se de um ato preparatório que se integra no conceito de tempo de trabalho.

Neste sentido, podemos contatar que o principal fator conducente a esta tomada de posição por parte do tribunal prendeu-se com o facto destes trabalhadores não terem um local de trabalho fixo, sendo sempre diferente a distância e o tempo necessário até ao início da prestação da atividade laboral, algo que não acontece quando já existe um local pré determinado e constante.

2.1.2. Critério da disponibilidade

Já quanto ao segundo critério, o da disponibilidade, precisamente por não corresponder a situações padrão tão lineares, é necessário tecer algumas considerações adicionais.

Desde logo, através da leitura do preceito podemos constatar que este critério resulta da expressão “permanece adstrito à realização da prestação” e remonta a períodos de inatividade. A junção do verbo permanecer, que transmite a ideia de continuidade, com o vocábulo “adstrito” que remete para a ideia de obrigatoriedade, tornam claro que apesar de o trabalhador não estar a fazê-lo, continua a existir uma forte interferência do empregador na liberdade do trabalhador, que se encontra numa situação de inatividade efetiva por um facto que não lhe é imputável. Interferência esta que surge porque apesar de o trabalhador não estar a trabalhar no sentido literal da palavra, este não pode dispor livre e autonomamente do seu tempo e fruir dele como se tempo de descanso se tratasse, uma vez que continua a existir subordinação jurídica e a estar sujeito aos poderes do empregador.

Assim, o que une e aproxima os períodos de trabalho efetivo aos períodos de inatividade são a manutenção dos poderes de direção e autoridade da entidade empregadora aliados a uma gestão restritiva do tempo a que o trabalhador fica sujeito.

A reiterar esta ideia temos vários acórdãos mediáticos do Tribunal de Justiça.

O primeiro é o Acórdão Simap⁹ que opunha o Sindicato dos Médicos de Asistencia Pública de la Comunidad Valenciana (SIMAP) contra a Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana (Ministério da Saúde de Valença) quanto à qualificação de dois momentos distintos da prestação laboral dos médicos que pertencem a equipas de urgência dos centros de saúde de Valença. Entre as inúmeras questões suscitadas neste acórdão relativamente aos mais diversos aspetos do tempo de trabalho, questionou o tribunal de reenvio se os períodos de guarda devem ser considerados tempo de trabalho, pretendendo ainda saber se a resposta é a mesma ou se difere nos casos em que é exigida a presença física nas instalações da entidade patronal e nos casos em que existe um “sistema de localização.”.

Defendeu o Tribunal que a natureza do serviço de urgências é híbrida, podendo haver maior ou menor necessidade de intervenção por parte dos médicos dependendo de circunstâncias imprevisíveis fora do alcance de ambas as partes. Como tal, esse volume de trabalho é irrelevante, sendo o critério fundamental o facto de os trabalhadores serem obrigados a permanecer no local de trabalho e a estar disponíveis para retomar o trabalho assim que se justifique. Como tal, esse período de guarda é tempo de trabalho.

Por oposição, quando não é exigido ao trabalhador a sua presença física no local de trabalho, ainda que exista a obrigatoriedade de permanecer disponível, esse tempo não deve ser contabilizado como tempo de trabalho. A justificação do tribunal prende-se com o facto de que, ainda que de forma limitada, o trabalhador possa dispor desse tempo como melhor lhe aprouver.

Outro acórdão relevante nesta matéria é o Acórdão Jaeger¹⁰ que diz respeito a um litígio entre Landeshaup-tstadt Keiel, uma cidade alemã e Norbert Jaeger, um médico que trabalhava num hospital daquela cidade. Em duas das quatro questões colocadas à apreciação do Tribunal de Justiça pretendia-se saber como qualificar diversos períodos de tempo a que um médico que estava a trabalhar no serviço de urgência interna (Bereitschaftsdienst) estava sujeito. A questão surgiu devido ao facto de o hospital facultar um quarto, dentro do próprio hospital, para o descanso dos seus profissionais nos períodos em que não estejam a prestar serviço efetivo. Como tal, pretendia-se saber se nos termos do art. 2.º n.º1 da Diretiva 93/104/CEE esse tempo passado no quarto deveria ser considerado tempo de trabalho ou de descanso.

⁹ Ac. do TJ de 03/10/2000, Proc. C-303/98, disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:61998CJ0303&from=EN>.

¹⁰ Ac. do TJ de 09/09/2003, Proc. C-151/02, disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:62002CJ0151&from=en>.

Não obstante haver uma permissão da entidade empregadora para que o trabalhador pudesse dormir durante aquele período de prevenção, a verdade é que o entendimento do Tribunal de Justiça foi no sentido de desvalorizar o facto de durante esse período o trabalhador poder, de facto, descansar, tendo considerado antes outros aspetos como mais relevantes para a qualificação daquele tempo. Desde logo, e a reitar o defendido no Acórdão Simap, defendeu que o fator determinante é a presença física no local de trabalho definido pelo empregador, bem como a obrigatoriedade do trabalhador se encontrar disponível para retomar ao serviço de imediato sempre que necessário.

Do mesmo modo, também os períodos em que o desempenho da atividade profissional é feita com menor intensidade devem ser considerados como tempo de trabalho para efeitos da Diretiva. Esta foi a posição defendida no Acórdão Dellas¹¹, em que o Tribunal de Justiça foi chamado a pronunciar-se sobre um litígio em que havia um educador especializado em estabelecimentos que acolhem pessoas portadoras de deficiência em regime de internato e a sua entidade patronal. Devido a diferentes aceções sobre como deveria ser enquadrada a prestação de trabalho noturno na sala de vigilância para o efeito, quer em termos conceptuais, quer em termos remuneratórios, Abdelkader Dellas foi despedido devido a estas divergências, tendo intentado ação conjuntamente com várias organizações sindicais contra o Primeiro Ministro Francês, o Ministro dos Assuntos Sociais, Trabalho e Solidariedade e a União das Federações e Sindicatos Nacionais de Empregadores Sem Fins Lucrativos do setor da Saúde, social e Médico-Social.

Na base da fundamentação de Dellas estava o facto de considerar haver uma violação da Diretiva 93/194/CEE por parte da legislação francesa, uma vez que esta tratava os períodos noturnos na sala de vigilância de forma distinta na contabilização do tempo, por considerar que a menor intensidade de trabalho assim o justificava. Devido a essa diferença de tratamento o que se verificava na prática era uma violação dos limites máximos de trabalho semanal.¹²

Se no Acórdão Jaeger se desvalorizou o facto de o trabalhador estar a dormir e como tal, não prestar qualquer atividade, também neste caso se desvalorizou haver uma redução do volume/intensidade do trabalho.

Dito isto, através desta breve análise das tendências do Tribunal de Justiça podemos constatar que no caso dos períodos de inatividade para que estes sejam considerados como tal é necessária a permanência do trabalhador no seu local de trabalho. Este tem vindo a ser o entendimento da jurisprudência tanto internacional como portuguesa.

¹¹ Ac. do TJ, 2ª Secção, de 01/12/2005, Proc. C-14/04, disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:62004CJ0014&from=FR>.

¹² Outro acórdão relativo à ultrapassagem e violação dos limites máximos de trabalho semanal é o Acórdão Grigore. Ac. do TJ de 04/03/2011, Proc. 258/10, disponível em <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-258/10>.

A jurisprudência portuguesa também tem deixado claro que sempre que o trabalhador seja detentor de alguma autonomia na gestão do seu tempo, podendo gerir o seu tempo como bem lhe aprouver (ainda que de alguma forma limitada), tal período já não é considerado tempo de trabalho, pois não existe a referida interferência do empregador¹³.

Por fim, para além do tempo efetivo de trabalho e dos períodos de inatividade, existem ainda períodos equiparados ao trabalho efetivo, sendo que o art. 197 n.º 2 tanto contempla períodos em que o trabalhador tem mais disponibilidade, tais como os constantes nas alíneas b) e d), como períodos em que a ausência de prestação da atividade laboral não resulta de iniciativa sua, como nas alíneas c) e e).

Ainda assim, tal como refere Francisco Liberal Fernandes, a valoração normativa destes períodos é igual à do tempo de prestação efetiva de trabalho, pelo que se torna notória a opção do legislador português em assentar no binómio tempos de trabalho/tempos de descanso, deixando de parte a possibilidade de existir um meio termo, um tertium non datur, dado que o legislador também teve o cuidado de regular os períodos que poderiam suscitar mais dúvidas de interpretação se juridicamente deveriam ou não ser considerados tempo de trabalho, não deixando assim espaço para um terceiro tempo intercalar.

2.2. Tempos de não trabalho

Perante a natureza binária dos tempos de trabalho, que não dá margem para a existência de um tempo intermédio, o tempo de não trabalho acaba por configurar o remanescente, ou seja, aquilo que não é considerado tempo de trabalho. E tão importante quanto o tempo em que trabalhamos, é o tempo em que não o fazemos.

As limitações existentes na legislação laboral a respeito da jornada de trabalho têm como principal objetivo poder conferir ao trabalhador o tempo necessário para reestabelecer o seu equilíbrio físico e psicológico, tanto numa vertente profissional, como pessoal.

Profissional, pois permite que o trabalhador se desligue da sua prestação laboral afim de poder voltar a ser produtivo no regresso ao trabalho, seja ele descanso diário, semanal ou até mesmo férias.

¹³ Esta é a posição que vem sido defendida há largos anos pelos tribunais superiores, tais como o Ac. do STJ de 02/11/2004, Recurso n.º 340/04 – 4ª Seção, Relator Mário Pereira, onde se defendeu que: “Se o trabalhador permanece no local de trabalho e está disponível para trabalhar, esse período de tempo deve considerar-se como tempo de trabalho; se o trabalhador permanece fora do seu local de trabalho, podendo ainda que de forma limitada, gerir os seus interesses e desenvolver actividades à margem da relação laboral, apesar de se encontrar disponível para trabalhar para esta, esse período de tempo não pode em regra considerar-se tempo de trabalho.”. Também no Ac. do STJ de 19/11/2008, cujo Relator foi Sousa Grandão, o STJ se pronunciou defendendo que “Para efeitos de qualificação de tempo de trabalho a disponibilidade que releva do trabalhador pressupõe que ele permaneça no seu local de trabalho” . No mesmo sentido, vejam-se o Ac. do TRE de 30/08/2012, Processo n.º 155/11.9T2SNS.E1, Relator João Luís Nunes) e o Ac. do TRC de 08/11/2007, Processo n.º . 482/05.4TTVIS.C1, Relator Fernandes da Silva.

Pessoal, no sentido em que só assim é possível assegurar o cumprimento do art. 59º n.º 1 alíneas b) e d) da CRP, que consagra os princípios constitucionais do direito ao repouso, lazer bem como à conciliação entre vida pessoal e familiar com a vida profissional.

Quanto à lei laboral, a matéria dos tempos de não trabalho encontra-se prevista em diversos artigos, surgindo tanto de uma forma direta nos arts. 203º, 213º, 214º, 232º e 237º do CT, como de forma indireta nos arts. 222º e ss., 229, entre outros.

A este propósito podemos identificar quatro momentos de relevo: (i) o Intervalo de descanso, (ii) o descanso diário, (iii) o descanso semanal e (iv) as férias anuais retribuídas.

Nos termos do art. 213º n.º 1 do CT, ao fim de cinco horas de trabalho consecutivo, o trabalhador tem o direito de fazer uma pausa no seu trabalho, pausa essa com um período não inferior a uma hora, nem superior a duas. Geralmente, estando o dia dividido em dois períodos, o da manhã e o da tarde, tal pausa costuma corresponder ao período de almoço dos trabalhadores. Ainda que durante este tempo, por regra, a maioria dos trabalhadores permaneça nas instalações da empresa ou no seu local de trabalho, a verdade é que durante esse período torna a ter liberdade de gestão do seu tempo, podendo fazer o que melhor lhe aprouver, sem ter que estar sujeito à subordinação jurídica associada à sua relação laboral.

De notar que é precisamente neste ponto que o intervalo de descanso se afasta das exceções presentes no art. 197º n.º 2 do CT, onde apesar de serem períodos em que o trabalhador não está a desenvolver a sua atividade laboral, não deixa de estar sujeito aos poderes do empregador.

Para além deste intervalo, há ainda o descanso diário constante do art. 214º do CT, que impõe a verificação de um intervalo entre o fim de uma jornada de trabalho e a que lhe sucede, devendo haver um período de 11h seguidas de descanso entre duas jornadas consecutivas.

Adicionalmente, o descanso semanal também é obrigatório. Tal obrigação decorre, desde logo, de diversos preceitos internacionais, tais como a DUDH no seu art. 24º, a CSE no art. 2º n.º 5, a PIDESC no art. 7º alínea d) e em várias Convenções da OIT, entre elas a n.º 4 e n.º 106.

Internamente, tal como estabelece o art. 232º n.º 2 do CT, o trabalhador tem direito a um dia de descanso por semana, no mínimo, sendo necessário que haja um descanso de 24 horas em cada período de sete dias. Regra geral, este descanso deve corresponder ao domingo, podendo, em certas circunstâncias não se verificar tal coincidência, como é o caso da laboração contínua.

Para além deste descanso obrigatório, a lei confere ainda a possibilidade de haver descanso semanal complementar (art. 232 n.º 3 do CT), que não é obrigatório, podendo ser concedido ao trabalhador por via do contrato de trabalho celebrado ou de instrumento de regulamentação coletiva em vigor. Habitualmente corresponde ao sábado, podendo ser só meio dia. Decorre ainda do art. 233º a imposição de um adicional de 11h ao dia de descanso semanal.

Por fim, temos o direito às férias anuais retribuídas, direito este que é reconhecido a todas as categorias de trabalhadores e que se adquire com a celebração do contrato, tendo mais uma vez como objetivo a conceção de tempo de repouso e lazer ao trabalhador, que durante esse período tem total liberdade na gestão do seu tempo.

Nesta sede, note-se o uso da expressão “tempos de não trabalho” precisamente por esta comportar não só o tempo de descanso, como o tempo de lazer, conceitos que apesar de serem complementares, são distintos. Tal como refere António Monteiro Fernandes, enquanto que o descanso diz respeito à recuperação por parte do trabalhador da sua capacidade de trabalho, estando associada ao repouso, o lazer representa tempo de realização pessoal, de fruição dos tempos livres.¹⁴

Tratando-se de verdadeiros tempos de autodisponibilidade, conforme defendido por Bernardo Lobo Xavier é durante estes tempos que o trabalhador recupera as “indispensáveis oportunidades de disponibilidade pessoal, de lazer e de libertação dos constrangimentos impostos pela atividade laboral”.¹⁵

¹⁴ Fernandes, António Monteiro (2019, 19ª Edição), *Direito do Trabalho*, Almedina, p. 540.

¹⁵ Lobo Xavier, Bernardo (2005, 3ª Edição), *Iniciação ao Direito do Trabalho*, Verbo, Lisboa, p.371.

Delimitação do conceito

Em primeiro lugar importa desde já destacar que, à data de hoje, nenhum ordenamento jurídico consagra um conceito claro e inequívoco do que consiste este direito a desligar. Não obstante, podemos defini-lo como sendo a faculdade que os trabalhadores têm de, findo o seu horário de trabalho, não serem incomodados com questões relativas à sua atividade laboral. Ou seja, trata-se de um direito a não ser contactado, mas sendo-o de não responder a quaisquer tentativas de interação de natureza profissional assim que termina a subordinação jurídica inerente ao desenvolvimento do seu trabalho, isto é, ao fim da jornada de trabalho, nos períodos de descanso diário, semanal e férias.

Assim, trata-se do direito que ao trabalhador é assistido de desligar os meios de comunicação eletrónica que o liguem à empresa, ou, não desligando, de não existir a obrigatoriedade de responder, independentemente do meio utilizado para estabelecer o contacto.

Contudo, importa destacar que sendo o objetivo subjacente ao direito à desconexão digital haver um efetivo desligamento do contexto profissional, tal apenas será possível se essa rotura de contacto for em relação a todas as pessoas com quem o trabalhador interage.

Tal como refere Francisco Liberal Fernandes¹⁶ este direito deve comportar uma dupla dimensão. Por um lado, uma dimensão vertical, relativa à relação entre o trabalhador e o seu empregador ou superiores hierárquicos, e por outro, uma dimensão horizontal, sendo também passível de ser oponível quanto a colegas de trabalho em que não há uma relação hierárquica, clientes ou outras pessoas que consigo interajam no contexto profissional.¹⁷

Naturalmente que o dever associado ao direito à desconexão será, necessariamente, a obrigação de uma conduta omissiva por parte da entidade empregadora, isto é, o dever de não perturbar o trabalhador fora do seu horário de expediente.

Estando na disponibilidade do trabalhador decidir como gere o seu tempo de vida, significa isto que não deve haver uma intromissão na vida do trabalhador nos seus tempos de não trabalho, os quais deve ser única e exclusivamente o próprio a decidir o que fazer com eles.

Mas poderíamos ser levados a pensar: porque é que ao trabalhador esta a ser dada uma faculdade e um poder de decisão e ao empregador uma obrigação? A resposta é simples: subordinação jurídica.

O trabalhador tem a faculdade de decidir, mas o empregador não, tem somente a obrigação pois trata-se de tempo no qual o trabalhador não está sujeito a subordinação jurídica e a um dever de

¹⁶ Fernandes, Francisco Liberal (2017), “Organização do trabalho e tecnologias de informação e comunicação: exhausted but unable to disconnect”, Revista Questões Laborais n.º 50, Almedina.

¹⁷ No mesmo sentido Pereira, Duarte Amorim (2018), “Há vida para além do trabalho: notas sobre o direito ao repouso e a desconexão profissional”, Revista Questões Laborais n.º 53, Almedina, p. 134.

obediência e respeito pelo poder de direção do empregador, uma vez que esta cessa quando terminam as tradicionais 8h diárias de trabalho, para a maioria dos trabalhadores.

Tal como referido por João Zenha Martins “A disponibilidade implicada pelo contrato de trabalho não é total ou absoluta e a subordinação jurídica tem limitações funcionais e temporais impreteríveis.”¹⁸

Neste sentido, a palavra de ordem nesta temática é o tempo, que é um bem precioso e é o que o trabalhador cede ao empregador quando celebra um contrato de trabalho com este. Logo, se durante o seu horário de trabalho o seu esforço e as suas forças são movidas para proveito e em benefício de uma outra pessoa, o empregador, é precisamente com o fim da subordinação jurídica que o trabalhador passa a ter autodisponibilidade do seu tempo, e como tal deve poder geri-lo da forma que melhor entender sem que haja uma interferência e intromissão do empregador.

¹⁸ Martins, João Zenha (2017), “Tempo de trabalho e tempo de repouso: qualificação e delimitação de conceitos”, Revista do Centro de Estudos Judiciários, II, Almedina, p. 226.

Conciliação entre vida profissional e pessoal

O principal capital das empresas são as pessoas. É através do capital humano e da sua força de trabalho que se cria valor e para que esse valor seja criado é necessário valorizar as pessoas e fazer com que elas sintam que existe um reconhecimento do seu trabalho.¹⁹

Se, por um lado, ainda se verifica que na prática existe o pensamento que o melhor trabalhador é aquele que está disponível 24 sobre 24 horas, 7 dias por semana, por outro é urgente deixar de romantizar a ideia que um bom profissional é aquele que apenas vive para o trabalho.

Neste sentido, consideramos que grande parte do processo de consciencialização e esforço para que se passe a encarar a vida pessoal como um tempo tão relevante quanto a vida profissional, passa em boa parte por uma intervenção organizacional das empresas.

Estas devem ser as primeiras a dar o exemplo, desde logo através dos processos de recrutamento e seleção, procurando profissionais cujo perfil não se caracterize somente pela elevada qualidade técnica. É urgente que se reconheça não só na teoria, mas também na prática que um bom trabalhador deve ser uma pessoa ativa e com vida para além do trabalho.

É importante reconhecer que pessoas saudáveis, em sentido amplo, representa sempre uma mais valia para todos: para a pessoa enquanto ser individualmente considerado, para a empresa enquanto trabalhador e para a sociedade enquanto cidadão que a integra.

Significa isto dizer que do ponto de vista humano, assegurar a conciliação é assegurar o bem estar físico e mental dos trabalhadores enquanto indivíduos, e do ponto de vista do empregador é assegurar que deste modo estes reúnem melhores condições para trabalhar motivados e serem mais produtivos, potenciando assim o crescimento de ambos.

Se a valorização dos profissionais enquanto pessoas que são já devia naturalmente ser um fator de relevo para o departamento de Gestão de Recursos Humanos das empresas, encarando os seus profissionais enquanto seres e não enquanto meios para atingir um fim, a questão toma ainda proporções maiores do ponto de vista legal.

Neste campo, deixa de estar em causa uma obrigação de meios, passando a haver uma obrigação de resultados, no sentido em que cabe ao empregador cumprir este direito do trabalhador em virtude da sua expressa consagração legal quer no Direito da União Europeia, quer no Direito Interno.²⁰

¹⁹ “As pessoas têm de ser entendidas como um recurso estratégico de importância primordial para o funcionamento e desenvolvimento das organizações.” - Caetano, António e Jorge Vala (2007 - 3ª edição), *Gestão de Recursos Humanos, Contextos, Processos e Técnicas*, Editora RH, p. 268.

²⁰ A este propósito, conforme refere Francisco Liberal Fernandes, é importante ter consciência que a Diretiva 2003/888 foi aprovada há mais de 20 anos e que nessa época ainda não existia uma expressão tao significativa

Tal como refere Maria Luísa Teixeira Alves “Definir o horário é definir os períodos de trabalho dentro do tempo que compõem os dias, as semanas, os meses, é separar o tempo de trabalho do tempo de descanso e de lazer, é conciliar o tempo de trabalho com outros tempos socialmente relevantes.”²¹

É precisamente com esta ideia e com o reconhecimento que existem tempos socialmente relevantes para além do tempo de trabalho que a nossa Constituição da República Portuguesa reconhece no art. 59^a n.º 1 alínea b) e d) e n.º 2 b) tratarem-se de direitos fundamentais do trabalhador, sendo que desta norma podem ser extraídos dois direitos implícitos: o direito ao repouso e ao lazer.

Direito ao lazer no sentido em que é o tempo que o trabalhador tem, enquanto indivíduo, para poder realizar atividades de natureza cívica (como querer pertencer a um partido político), culturais (como ir ao teatro e a museus) e recreativas (como inscrever-se no ténis), bem como o tempo que tem para conviver com a família e amigos, enquanto animal social que é. E direito ao descanso no sentido em que é o tempo que ao trabalhador é garantido para poder recuperar energias entre jornadas de trabalho e de se recompor para um novo dia de trabalho.

Se dúvidas não há que o trabalho dignifica o homem, então o trabalho deve dignifica-lo em todos os sentidos, permitindo tanto uma realização profissional como uma realização pessoal do trabalhador.

Dito isto, defendemos que enquanto subsistir um esbatimento e ausência de fronteiras claras e vincadas entre a vida pessoal e profissional, os direitos dos trabalhadores continuarão a ser fortemente violados. A conciliação entre vida pessoal e profissional só será alcançada quando deixar de ser normalizado o fenómeno do blurring, isto é, da não existência de uma linha clara a separar estas duas áreas essenciais na vida dos trabalhadores, pois o equilíbrio entre ambas só existirá quando não houver uma que se sobrepõe à outra e a invade, de modo a não permitir a sua efetivação.

das TIC e dos seus impactos como ocorre nos dias de hoje, o que justifica a fraca presença naquele diploma – cfr. Fernandes, Francisco Liberal (2017), “Organização do trabalho e tecnologias de informação e comunicação”, Revista Questões laborais n.º 50, Almedina, p. 8.

²¹ Alves, Maria Luísa Teixeira (2017), “As Fronteiras do Tempo de Trabalho” em António Monteiro Fernandes (org.), Estudos de Direito do Trabalho, Coimbra Editora, p. 223.

Direito à desconexão digital no mundo

5.1. Direito Comparado

Chegados a este ponto em que já estão assentes quais as temáticas subjacentes à discussão do direito à desconexão, cumpre agora analisar, num primeiro momento, qual a posição adotada no Direito Comparado por via da análise de diversos ordenamentos jurídicos. Para tal, iremos analisar as propostas e soluções adotadas em diversos países, complementando a análise com uma tomada de posição e espírito crítico sobre cada uma delas.

5.1.1. França

Na análise do direito à desconexão em ordenamentos jurídicos vizinhos não se poderia começar por outro país que não a França.

A França foi o primeiro país na União Europeia a positivizar o direito à desconexão digital após longos anos de discussão sobre o tema.

O início da discussão surgiu através de Relatório Mettling²² que funcionou como impulsionador do debate tendo posteriormente a busca pela regulamentação deste direito dado os primeiros passos por via da negociação coletiva.²³

Este relatório, denominado “Transformation numérique et vie au travail”, foi elaborado por Bruno Mettling, Presidente e Diretor Geral do grupo Orange, a quem foi pedido pela Ministra do Trabalho francês que elaborasse tal documento. Uma das principais conclusões que dele se retirou foi o enorme impacto que a digitalização tem na vida dos trabalhadores, diminuindo significativamente a qualidade de vida destes.

Foi precisamente através deste relatório que houve um reconhecimento da necessidade de regulamentação do direito à desconexão, que por sua vez levou ao surgimento no ordenamento jurídico francês da Lei n.º 2016/1088 de 8 de Agosto, também conhecida como Loi El Kohmri, que entrou em vigor a 1 de Janeiro de 2017.²⁴

²² Mettling, Bruno (2015), *Transformation numérique et vie au travail*. Disponível em: <https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/154000646.pdf>.

²³ Outro dos grandes impulsionadores foi o Juiz Jorge Luís Souto Maior, Juiz de Trabalho e Professor na Faculdade de Direito na Universidade de São Paulo.

²⁴ Esta designação trata-se de uma homenagem a Myriam El Kohmri, Ministra do Trabalho, Emprego, Formação Profissional e Segurança Social, que pertenceu ao II Governo de Manuel Valls durante a presidência de François Hollande e que aprovou um vasto conjunto de alterações legislativas de âmbito laboral.

Através desta lei houve uma profunda reforma legislativa no que diz respeito à organização do tempo de trabalho, tendo sido manifesta a intenção do legislador francês em acompanhar as mudanças sentidas nas relações laborais com a chegada da revolução digital e da indústria 4.0.²⁵

A respeito deste ordenamento jurídico a primeira nota que merece ser feita é a positivação de várias normas em que se reconhece a existência desse direito por parte dos trabalhadores, sendo de destacar 3 artigos: L.2242-17 n.º 7, L. 3121-64 n.º 3 e L. 3121-65 n.º 2.

Da sua leitura retira-se desde logo uma conclusão evidente que reside na inexistência de uma definição expressa do que é o direito à desconexão digital.²⁶

Começa o artigo L.2242-17 – que veio alterar o artigo L.2242-8 através do aditamento do n.º 7 – por dispor que os trabalhadores têm pleno direito de desconectar e que a responsabilidade pela regulamentação das formas desse direito ser protegido cabe à negociação coletiva. Ou seja, a lei não estatui em que consiste este direito e refere antes que, em primeira linha, é através dos parceiros sociais e do diálogo social que será protegido o direito a desligar bem como os direitos dele decorrentes (tais como o direito ao repouso e à conciliação entre vida profissional e pessoal).

Acresce ainda este artigo que na ausência de acordo coletivo que regule este direito, tal responsabilidade passa para o empregador, que fica assim com uma dupla obrigação, devendo primeiramente consultar os representantes dos trabalhadores da empresa e de seguida, após estes serem ouvidos, elaborar uma «charte» que contenha regulamentação que proteja o direito dos trabalhadores.

Como tal, pode-se constatar a existência de uma transferência de responsabilidade da negociação coletiva para o empregador, que nessa regulamentação tem como dever não só adotar medidas protetoras do direito à desconexão de uma forma direta, mas também indiretamente, nomeadamente através de ações de capacitação e consciencialização como forma de educar os seus trabalhadores a fazer um uso racional e ponderado dos meios tecnológicos.²⁷

²⁵ No que diz respeito à sistemática utilizada no Código do Trabalho Francês, este direito encontra previsão legal na Parte II relativa às “Relações coletivas de trabalho”, Livro II “Negociação coletiva – Convenções e acordos coletivos de trabalho”, Título IV “Áreas e periodicidade da negociação coletiva obrigatória”, Capítulo II “Negociação obrigatória nas empresas”, Secção 3 “Disposições Supletivas”, Subsecção 3 “Igualdade profissional entre homens e mulheres e qualidade de vida no trabalho”.

²⁶ Garzín, María José Cervilla (2017), *Reflexiones sobre el derecho a la desconexión tecnológica d los trabajadores y el surgimento de nuevas formas de trabajo en Italia*, Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Cádiz.

²⁷ A este propósito, relembra Francisco Alemán Paez que o âmbito subjetivo de aplicação desta carta são todos aqueles que no exercício da sua atividade laboral recebem informação por via digital. Logo, daqui decorre que se encontram abrangidos os trabalhadores em geral, no sentido em que tanto abrange o trabalhador comum como aqueles que exercem cargos superiores aos primeiros e que supervisionam o seu trabalho – cfr. Paez, Francisco Alemán,(2017), “El derecho de desconexión digital en “Loi Travail n.º2016-1088” - régimen regulador y puntos críticos” em Martha Monsalve Cuellar (coord.) *El futuro del trabajo, análisis jurídico y socioeconómico*, Alderabán Ediciones, Cuenca., p. 31.

Na nossa opinião, a adoção de uma medida genérica e de uma concretização fora do domínio da negociação coletiva representaria uma decisão inviável, motivo pela qual consideramos positiva a opção legislativa de deixar a matéria a cargo da negociação coletiva. De facto, esta é a sede mais adequada e que permite uma maior adaptação às necessidades de cada empresa, permitindo ter em conta critérios específicos da mesma (tais como a localização, número de trabalhadores, internacionalização, etc).²⁸

Contudo, consideramos que houve uma regulamentação insuficiente visto que na prática o que a lei faz é exigir que seja discutido através da negociação coletiva ou regulamento na sua falta, mas não ficou prevista uma obrigação de chegar a acordo²⁹, pelo que na prática tal documento não passa de um aconselhamento a boas práticas.³⁰ Daqui resultam, a nosso ver, duas conclusões tão importantes quanto preocupantes.

Por um lado, se todas as entidades empregadoras elaborarem a carta/estatuto, significa que vão haver tantas definições de direito à desconexão quantas cartas houver, o que demonstra a excessiva discricionariedade existente. Por outro, lado, no limite, demonstra que se a negociação coletiva não chegar a acordo e o empregador não cumprir o ónus de elaborar a charte então os trabalhadores ficariam com os seus direitos lesados em virtude da falta de normas que os protegessem.

Assim, consideramos que um tema de extrema importância como a proteção de direitos dos trabalhadores é deixado à mercê do poder sindical da estrutura de representantes e da sensibilização e consciencialização tomada por parte daqueles.

Passando para a segunda norma, surge o artigo L. 3121-64 que remetendo para o artigo supra referido, estipula que quando esteja em causa um contrato de trabalho por tempo indeterminado também haverá a inclusão dos termos nos quais o direito a desligar pode ser exercido.

Para além destas duas, e a nosso ver a alteração mais importante a ser destacada, reside no facto de o artigo L. 3121-65 determinar uma disparidade entre as empresas com mais de 50 trabalhadores e aquelas que não atingem esse número, já que nas primeiras existe obrigação de incluir a discussão sobre o direito a desligar na negociação anual obrigatória, tema que se insere dentro da temática da igualdade profissional entre homens e mulheres e a qualidade de vida de trabalho. Por oposição, em empresas com menos de 50 trabalhadores as restrições são menos severas e não existe tal obrigação de negociar, mas apenas de assegurar a existência do estatuto com as regras internas a adotar.

²⁸ Note-se que uma generalização seria prejudicial a todas as empresas. Exemplo de que empresas diferentes têm necessidades diferentes é o caso das multinacionais em que devido à existência de parceiros noutros pontos do mundo, com fusos horário completamente distintos poria em causa o seu desenvolvimento.

²⁹ Apesar de o Código do Trabalho francês já deixar esta ideia bastante clara na redação dada, também o Tribunal da Cassação já veio reiterar este entendimento, referindo que a obrigação é exclusivamente de negociar e não de chegar a um acordo final. Neste sentido, veja-se Cass. 2ème Civ., 14 Mars 2019, n.º 18-12.313.

³⁰ No mesmo sentido Fernandes, Francisco Liberal (2017), "Organização do trabalho e tecnologias de informação e comunicação: exhausted butunable to disconnect", Revista Questões Laborais n.º 50, Almedina, p.17.

Assim, não concordamos com o excessivo poder atribuído ao empregador, que no final das contas pode decidir unilateralmente.

O que se verifica na prática é que a obrigação do empregador é tão somente consultar a comissão de trabalhadores e elaborar o regulamento, deixando duas situações ao descoberto: consequências caso haja um parecer negativo e total liberdade para decidir se quer implementar tais medidas ou não. Na nossa opinião houve uma excessiva valorização do poder de direção da entidade empregadora (e até mesmo uma certa arbitrariedade) e um menosprezar do papel dos representantes dos trabalhadores, o que acabou por resultar na criação de normas sem força jurídica normativa.

Por fim, surge ainda uma última crítica à legislação francesa que reside no facto de, tal como refere Teresa Coelho Moreira, “tratar-se de uma norma mais pragmática do que imperativa na sua execução prática”³¹ dado que não existe qualquer sanção associada ao incumprimento e violação deste direito.

A este respeito é de destacar que a total inexistência de negociação anual obrigatória é uma situação distinta de duas outras: não realização da negociação relativa à igualdade profissional entre homens e mulheres e a qualidade de vida de trabalho e existência desta sem que se aborde um dos temas obrigatórios, designadamente, o direito a desligar.

Dispõe o artigo L2242-8 que as empresas com um mínimo de 50 trabalhadores, na ausência de acordo relativo a este tópico ou de um regulamento do empregador, serão penalizadas financeiramente até 1% da massa salarial. Ainda assim o empregador é convidado a suprir as irregularidades, conforme consta do artigo R2242-3. Ou seja, esta sanção não se consubstancia com a última, em que houve negociação, mas não se falou da desconexão dos trabalhadores, ficando, portanto, a não negociação deste tema impune.

Não obstante as críticas apresentadas, e apesar da referida lei acabar por não conter mais do que diretrizes gerais, constituiu um importante marco e um ótimo ponto de partida legislativo. Não deixa de ser inegável que a ratio legis da referida lei é assegurar um equilíbrio entre a utilização dos meios de tecnologia de informação e comunicação no contexto laboral e o necessário respeito pelos tempos de descanso do trabalhador, respeitando igualmente o seu direito à conciliação entre vida pessoal e profissional, prevenindo assim a existência de trabalhadores hiperconectados. A lei deixa clara a ideia que o objetivo não é excluir perentoriamente o uso das tecnologias fora do contexto profissional, mas antes regulamentar formas de prevenir excessos e abusos que podem violar direitos fundamentais dos trabalhadores.³²

³¹ Moreira, Teresa Coelho (2019), *Algumas questões sobre o direito à desconexão dos trabalhadores*, Minerva, Vol. 09, N.º 02, p. 155.

³² Fernandes, Francisco Liberal (2017), “Organização do trabalho e tecnologias de informação e comunicação: exhausted but unable to disconnect”, *Revista Questões Laborais* n.º 50, Almedina, p.16.

5.1.2. Espanha

Na senda do direito francês, também Espanha sentiu a necessidade de acompanhar as mudanças trazidas pela era digital, introduzindo alterações significativas em 2018.

Cerca de 21 anos antes desta alteração legislativa, através da decisão da Audiência Nacional de 17 de julho de 1997³³, ainda que sem ser sob a designação de direito à desconexão digital, já o Tribunal Superior Nacional se tinha pronunciado no sentido de condenar uma empresa que obrigava os seus trabalhadores a estarem permanentemente contactáveis pela entidade empregadora e seus clientes, quer durante o tempo de trabalho, quer durante o tempo de descanso, defendendo que tal prática consubstanciava uma situação de abuso dos poderes do empregador. Entendeu o Tribunal – e a nosso ver bem – que a empresa estava a exercer o seu poder de direção num período em que o trabalhador não estava sujeito a subordinação jurídica, sendo as instruções dadas nulas.

Outro exemplo foi a Sentença n.º 4086/2015 de 21 do Supremo Tribunal de setembro de 2015³⁴, ao analisar o caso de uma empresa que estatuiu numa cláusula contratual dos contratos de trabalho que celebrava, o seguinte: “Ambas as partes concordam expressamente que qualquer tipo de comunicação relativa a este contrato, à relação de trabalho ou ao trabalho, poderá ser enviada ao trabalhador via SMS ou e-mail, por mensagem de texto ou documento a ele anexado, de acordo com os dados fornecidos pelo trabalhador para efeitos de contacto. Qualquer alteração ou incidente com eles deve ser comunicado à empresa de forma fiável e com a maior brevidade possível”.

Ou seja, através desta cláusula, determinava-se não só que comunicações entre empregador e trabalhador relativamente ao exercício da atividade laboral poderia ser feita através do contacto telefónico ou email pessoal do trabalhador, mas também que os trabalhadores tinham o dever de informar a mesma sempre que tais dados se alterassem.

Entendeu o Tribunal que a introdução de uma cláusula com este conteúdo num contrato de trabalho, numa fase inicial da relação laboral em que é evidente a fragilidade da posição do trabalhador a contratar, que tal cláusula deveria ser considerada nula por ser abusiva e violadora do direito à proteção de dados pessoais dos trabalhadores. Estando em causa a obtenção de um emprego, a pessoa que se recuse a aceitar tal cláusula vê-se impedida de trabalhar, pelo que se torna evidente que mesmo quem aceita vê a sua liberdade contratual limitada, não sendo totalmente livre.

De todo o modo, entendeu o tribunal que o problema era a entidade empregadora configurar tal cláusula como uma obrigação do trabalhador, deixando claro que se o trabalhador quiser fornecer esses dados voluntariamente, tal questão não se coloca.

³³ Sentença disponível em: <https://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp?org=an&comunidad=13>.

³⁴ Sentença n.º 4086/2015 de 21 de setembro de 2015, Sala Quarta, Secção 1, REC. 259/2014, disponível em: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openCDocument/e5e0cf323aea82eb50e5b43c6a9bdffc838dacace4c57cd5>.

Não obstante as decisões jurisprudenciais acima referidas, a verdade é que continuava a existir no ordenamento jurídico espanhol uma insuficiente regulamentação do tema, dado que a única referência que existia era a presente no “III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017”³⁵ e era de uma forma bastante subtil, remetendo apenas de uma forma genérica para a necessidade de racionalizar os tempos de trabalho de modo a que se potenciase a produtividade empresarial e que simultaneamente se conseguisse salvaguardar a conciliação entre a vida pessoal e profissional dos trabalhadores.

Consequentemente, Espanha decidiu legislar o direito à desconexão digital, por via da transposição do Regulamento (UE) 2016/679 de 27 de abril – Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados da União Europeia – para o direito interno através da Lei Orgânica 3/2018 de 5 de dezembro.

Foi através do art. 88º desta Lei que o legislador espanhol regulamentou o direito a desligar, referindo no seu n.º 1 que tal direito tem como finalidade garantir, fora do tempo de trabalho legal ou convencionalmente estabelecido, o respeito pelo tempo de descanso do trabalhador, vida pessoal e familiar bem como as suas ausências e férias. No n.º 2 do mesmo artigo, aproximando-se da solução francesa, também refere que as modalidades de exercício deste direito serão definidas em sede de negociação coletiva ou, na sua falta, acordo de empresa e no n.º 3 que deve haver consulta prévia dos representantes dos trabalhadores antes de elaborar a política interna relativa às ações de formação e de sensibilização dos trabalhadores quanto ao uso racional das ferramentas de trabalho digitais.

Adicionalmente, e em consonância com o disposto na 13.ª disposição final da Lei Orgânica, é acrescentado o art. 20 bis do Estatuto de los Trabajadores, o qual refere que: “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.”.³⁶

Neste sentido, podemos afirmar que as críticas anteriormente tecidas à regulamentação francesa também se aplicam amplamente no direito espanhol, dado que também aqui não existiu uma conceptualização do que é este direito, sendo apenas referido que existe, tratando igualmente o tema como um direito dos trabalhadores e não um dever da entidade empregadora, tanto que não aplica nenhuma sanção em caso de violação deste direito, nem de incumprimento do dever de regulamentação.

³⁵ Acordo disponível em <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-6865>.

³⁶ De acordo com a disposição final 14.ª também o Estatuto Básico del Empleado Público é alterado, sendo aditada a nova letra j) bis, com a seguinte redação: «j bis) A la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, así como a la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.».

5.1.3. Itália

À semelhança do ordenamento jurídico francês, também Itália tem demonstrado uma preocupação sobre o tema, sendo que os primeiros passos encetados no sentido de uma regulamentação do direito a desligar foram dados pela negociação coletiva.

A primeira empresa a instituí-lo por via de uma convenção foi o Banco Intesa Sampolo, a 14 de dezembro de 2014, sendo que a partir dessa data e com o passar dos anos a questão foi cada vez mais regulamentada por esta via.

Em 2015 algumas empresas, nomeadamente a General Motors³⁷ e a Barilla³⁸ (entre muitas outras)³⁹ nos seus acordos determinavam que os trabalhadores ágeis deveriam manter-se conectáveis e disponíveis através das ferramentas de comunicação internas da empresa (tais como programas de mensagens instantâneas, email e também telefone) durante o seu horário de trabalho. Ora, assim, ainda que de forma indireta, pode-se retirar, a contrario sensu, que fora desse período tais comunicações não são permitidas.

Anos mais tarde, surge então a primeira menção expressa do direito a desligar numa fonte primária, a Lei n.º 81/2017 de 22 de maio que visava consagrar “Medidas de proteção do trabalho autónomo não empresarial e medidas destinadas a promover a articulação flexível nos horários e locais de trabalho subordinado”.

Importa nesta sede fazer uma breve referência ao facto de o direito à desconexão surgir no capítulo II, relativo ao lavoro agile, que representa o chamado “smart working” e que a lei italiana define no art. 18º como sendo uma modalidade de execução da relação laboral na qual através de um acordo entre as partes estas podem organizar o tempo e o local de trabalho de uma forma mais flexível, podendo haver recurso a ferramentas tecnológicas.⁴⁰ Quanto ao local de execução, a prestação laboral é realizada tanto nas instalações da empresa como fora dela, sem que haja um local fixo previamente determinado, e quanto ao tempo ainda que seja necessária a observância dos limites máximos diários e semanais decorrentes da lei e da negociação coletiva, as partes têm liberdade para se organizar em fases, ciclos ou objetivos conforme pretendam.

Nesse seguimento, dispõe o art. 19º que esse acordo entre empregador e trabalhador deve ainda identificar não só o tempo de descanso dos trabalhadores como as medidas organizacionais que irão garantir a efetivação do direito à desconexão digital do trabalhador das ferramentas tecnológicas que

³⁷ L'Accordo di General Motors Powertrain del 6 marzo 2015.

³⁸ Acordo Barilla celebrado a 02/03/2015.

³⁹ Dentro dos mais conhecido temos também em 2015 o acordo de Zurique e em 2016 o acordo Vodafone, Axa, Euler Hermes, entre muitos outros.

⁴⁰ A este respeito note-se que é uma faculdade e não uma obrigatoriedade.

o ligam ao ambiente de trabalho. E é precisamente através destes 2 artigos que surgem as principais críticas a esta lei, sendo de apontar essencialmente quatro.

Em primeiro lugar, relativamente à questão do direito à desconexão digital esta Lei tem recebido várias críticas por representar uma “caixa vazia” no sentido em que para além de a desconexão não ser qualificada como um direito do trabalhador também não determina de uma forma precisa como garantir esse direito a desligar.

O que se verifica nesta lei e que dá lugar à segunda crítica é a transferência da responsabilidade de regulamentação para a negociação individual, manifestando na nossa opinião uma intenção inequívoca de não regulamentar de forma clara este direito.

Deste modo, há uma valorização da autonomia privada e liberdade contratual, deixando um direito tão importante como este à mercê de um acordo entre as partes em que, como é sabido, uma delas se encontra numa situação de poder relativamente à outra, sendo o desequilíbrio bastante notório. Consequentemente, cria-se aqui em primeira linha uma oportunidade para abusos contra o trabalhador – que representa a parte mais fraca da relação laboral – e que podem simplesmente ser justificados como sendo uma necessidade das partes tendo em conta as características da empresa em causa, bem como, no limite, uma frustração e esvaziamento do conteúdo do direito. Para além disso, ao referir que é através de acordo escrito feito casuisticamente dá a ideia de que caso as partes não o regulamentem, então o trabalhador não terá esse direito garantido.

Em terceiro lugar está o facto de, ao contrário da França e de Espanha, não ser um direito reconhecido a todos os trabalhadores, mas somente aos trabalhadores em regime de “trabalho ágil”, sendo, portanto, o seu âmbito subjetivo de aplicação bastante delimitado. Assim, está a criar diferença de tratamento quando a base do problema é a mesma, pois apesar do trabalhador ágil ser mais propenso à violação deste direito, grande parte das vezes também os trabalhadores com um contrato mais tradicional recebem emails fora de horas, chamadas e outras violações no seu período de descanso.

Em quarto lugar vem naturalmente o facto de não haver nenhuma sanção associada à sua violação, deixando impune o seu incumprimento.

Analisado em traços gerais as principais críticas à Lei n.º 81/2017, e independentemente do reconhecimento de que ainda existe um longo caminho a percorrer, dúvidas não há que existe uma preocupação por parte do legislador em tentar articular vida pessoal e profissional destes trabalhadores. E dúvidas também não restam que se a negociação coletiva já assumia um papel determinante antes da regulamentação expressa do direito a desligar, com a entrada em vigor desta lei ainda mais se fez sentir.

Por fim, importa ainda destacar a criação de um Observatório Nacional do Trabalho Ágil nas Administrações Públicas, onde através de uma articulação de esforços entre Governo, Autarquias

Locais, especialistas, stakeholders e várias instituições de relevo, nomeadamente as relacionadas com a tecnologia, será possível realizar um estudo meticoloso desta modalidade de contrato de trabalho. Desta forma será possível monitorizar e observar se os modelos já implementados nas empresas são frutíferos, criar propostas de regulamentação organizacional e tecnológica de modo a melhorar os efeitos do trabalho agile.

5.1.4. Bélgica

Também influenciada pela legislação francesa, a Bélgica discutiu pela primeira vez o tema através do Projeto de Lei n.º 54-2203⁴¹, ficando mais tarde consagrado no ordenamento jurídico belga por via da “Lei para o Fortalecimento do Crescimento Económico e Coesão Social” de 26 de março de 2018. Nesta Lei assumem especial relevância os artigos 15º a 17º da Secção 2 relativa à consulta sobre desconexão e uso de meios digitais de comunicação.

Também influenciada pela legislação francesa, a Bélgica consagrou o direito a desligar por via da “Lei para o Fortalecimento do Crescimento Económico e Coesão Social” de 26 de março de 2018.⁴² Nesta Lei assumem especial relevância os artigos 15º a 17º da Secção 2 relativa à consulta sobre desconexão e uso de meios digitais de comunicação.

Da sua leitura pode-se desde logo constatar que este direito não ficou consagrado de forma expressa na lei, pelo que os trabalhadores não têm efetivamente o direito a desligar após o seu horário de trabalho.

O que o diploma concede é a possibilidade do tema da desconexão e do uso de ferramentas digitais ser discutido entre o empregador e o Comité/Comissão de Prevenção e Proteção no Trabalho⁴³ ou, na sua falta, pela delegação sindical, sendo que se esta também não existir na empresa a discussão é feita diretamente com os trabalhadores, conforme disposto nos artigos 52º e 53º da Lei de Bem Estar no Trabalho.

Acontece que o disposto neste capítulo apenas se aplica a empregadores cujas empresas estejam sujeitas à Lei dos Acordos Coletivos de Trabalho e Comités Conjuntos de 5 de dezembro de 1968, pelo que na prática se aplica sobretudo a empresas do setor privado e com mais de 50 trabalhadores.

Com base no rumo que a discussão tomar, pode a comissão decidir emitir uma proposta ou parecer para apresentar ao empregador. No entanto, não existe qualquer obrigação legal nem do

⁴¹ Law proposal amending the Law of 4 August 1996 on well-being at work and the Social Penal Code, aiming to create a right to disconnection, Doc. Parl., Chambre, Session 2016-2017, No. 54-2203.

⁴² Disponível em:

https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2018032601&table_name=loi.

⁴³ Trata-se de uma figura obrigatória em empresas com mais de 50 trabalhadores, sendo de um órgão representativo dos trabalhadores.

Comité em emitir, nem do empregador em acatar essa sugestão pelo que não passa de um fórum de discussão cujos resultados não são vinculativos.⁴⁴

Como tal, aproxima-se da solução francesa dado que para além do escopo de aplicação da norma ficar muito aquém do desejado, na prática também não passa de uma mera recomendação, pois após o empregador ouvir o comité não é obrigado a acatar a proposta apresentada. Assim, mesmo que o Comité tomasse a iniciativa de apresentar propostas como não se enviar emails fora do horário de expediente ou outras que não limitem os direitos dos trabalhadores nesta sede, tais propostas não seriam vinculativas.

A diferença é que enquanto que a legislação francesa determinou a periodicidade com que tais reuniões deveriam acontecer, no caso da Bélgica o legislador apenas referiu no art. 16º que a discussão deve ser feita com regularidade, sempre que existirem grandes alterações na empresa e sempre que os representantes dos trabalhadores no Comité o solicitem.

Apesar das insuficiências e limitações que a lei belga demonstra, consideramos que esta opção em concreto é mais vantajosa por não limitar temporalmente as discussões a dias específicos e datas pré-determinadas. Com esta solução, basta que, por exemplo, um trabalhador questione porque motivo recebe emails ditos urgentes durante o fim de semana para que tal possa ser discutido, verificando-se assim um menor espaço de tempo até à discussão do caso.

De todo o modo, com base nas críticas apresentadas, não podemos deixar de manifestar que consideramos que a opção do legislador belga fracassou por não corresponder ao objetivo declarado de garantir o respeito pelos períodos de descanso, férias anuais e demais licenças, preservando a saúde dos trabalhadores e a sua vida pessoal e familiar sendo que consideramos que tal insuficiência torna-se ainda mais notória quando comparada com a Lei de Bem-estar no Trabalho de 4 de agosto de 1996, que é a lei base no domínio da segurança e saúde no trabalho belga e o Código sobre o Bem-estar de 28 de abril de 2017, ambos bastante mais desenvolvidos e protetores dos direitos dos trabalhadores.

5.1.5. Chile

Fora da Europa, o Chile foi o primeiro país a equacionar a implementação deste direito e o primeiro a efetivamente consagrá-lo. Assim, em 2017, aquando da consagração do direito a desligar em França, também no Chile foi apresentada uma iniciativa de relevo.

⁴⁴ Caso tal seja feito e aceite pelo empregador, de acordo com o art. 17º da referida Lei, tal incorporação será feita nos termos dos arts. 11º e 12º da Lei de 8 de abril de 1965 que define a regulamentação laboral ou então através de acordo coletivo com base no disposto na Lei dos Acordos Coletivos de Trabalho e Comités Conjuntos de 5 de dezembro de 1968.

Em causa estava um Projeto de Lei⁴⁵ que resultou na fusão de duas iniciativas legislativas constantes nos Boletins 11110-13 e 1224-13, que tinham como principal objetivo reconhecer o direito à desconexão digital dos trabalhadores - quer públicos, quer privados - nos períodos fora do seu horário de trabalho. De acordo com a proposta apresentada, estava em causa a alteração, por um lado do Código do Trabalho e por outro, do Estatuto Administrativo.

Quanto ao Boletim 11110-13 de 25 de janeiro de 2017, este propõe uma dupla modificação à lei laboral.

Em primeiro lugar, propõe a inclusão do direito à desconexão digital no art. 10º n.º 5 do CT chileno, na lista de elementos obrigatórios a constar dos contratos de trabalho, sendo, portanto, mais um elemento essencial nesta norma de conteúdo imperativo mínimo. Assim, seria obrigatório que no clausulado ficasse explícito quais as horas destinadas ao efeito e nas quais o empregador se encontrava proibido de contactar o trabalhador.⁴⁶

Adicionalmente, previa ainda o referido Boletim a inclusão no corpo do antigo artigo 360º, modificado pela Lei n.º 20.940, a necessidade de discussão do direito a desligar em sede de negociação coletiva.

Paralelamente, pretendia-se adicionar um novo artigo, o art. 21 bis ao CT, que consagrava expressamente o direito a desligar enquanto meio de garantir “o respeito do seu tempo de descanso, licença médica, licenças e férias, bem como a sua privacidade pessoal e familiar”.

A proposta previa que as modalidades de exercício do direito deveriam ter sempre em linha de consideração tanto a natureza como a finalidade da relação laboral em causa.

Adicionalmente, consagrava expressamente uma equiparação deste direito relativamente a trabalhadores contratados em regime de subcontratação no que diz respeito ao empregador principal.

Por fim, apresentava ainda um leque de exceções, nas quais não poderia ser exercido o direito a desligar, sendo que entre elas constam os casos imprevisíveis e com carácter de urgência, bem como os trabalhadores sujeitos a “turnos de emergência, chamadas ou tempos de espera”.

A 4 de abril de 2019 dá-se a consolidação do Boletim n.º 12.284-13 de 29 de novembro de 2018 com o Boletim n.º 11.110-13, prevendo-se também a alteração do Estatuto Administrativo. Quanto a este, estava em causa a inclusão o art. 65 bis, que tinha por base uma redação relativamente idêntica

⁴⁵ Disponível em:

<https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=12816&prmBoletin=12284-13>.

⁴⁶ Dispõe o referido Projeto de Lei no seu Artigo Único, alínea a) que “Deberá quedar también establecido el Derecho a la Desconexión. Esto es, el derecho a no ser requerido por el empleador para asuntos laborales, por medios digitales o electrónicos, fuera del horario establecido para la jornada de trabajo;”, cfr. <https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=11624&prmBOLETIN=11110-13>.

à proposta apresentada para o art. 21 bis do CT, com a diferença que neste caso não foram tipificadas as exceções, deixando tal poder para o superior hierárquico do trabalhador.⁴⁷

De facto, contrariamente ao apresentado no Projeto de Lei supramencionado, a verdade é que apesar de o direito à desconexão digital ter sido efetivamente implementado no Chile, apenas o foi quanto aos teletrabalhadores por via da Lei 21.220 de 26 de março de 2020⁴⁸, art. 152º quáter J), que veio introduzir à legislação laboral chilena novas disposições relativas ao teletrabalho e trabalho remoto.

Daqui se extrai, na nossa opinião, um manifesto retrocesso entre a proposta anteriormente apresentada e o texto que entrou em vigor, dado que houve um afunilar do seu âmbito subjetivo de aplicação. Note-se que o Projeto aprovado pela Câmara dos Deputados previa ser para todos os trabalhadores independentemente de pertencerem ao setor público ou privado e no final acabou por ter um âmbito subjetivo mais restrito, aplicando-se apenas a teletrabalhadores a quem não se apliquem os limites máximos ou trabalhadores remotos com flexibilidade de horário, sendo que quanto ao âmbito temporal, o respeito por este direito tem que ter a duração mínima de 12 horas contínuas num período de 24 horas.

Não obstante, consideramos que esta Lei tem um aspeto que a faz destacar de todas as outras. Ao passo que as redações anteriormente analisadas ou não previam expressamente o direito à desconexão digital, ou o previam enquanto direito do trabalhador, a redação adotada pelo legislador chileno foi mais longe e para além de referir que o trabalhador tem o direito a não responder, também refere que o empregador está proibido de o contactar.⁴⁹

Assim, o foco da questão passa, a nosso ver corretamente, a ser o dever do empregador, mais do que o inerente direito do trabalhador.

Mais, a este propósito há que notar que é prática comum o envio de emails por parte das hierarquias com aviso de receção e de leitura. Quanto a este último, durante os períodos de desconexão julgamos serem proibidos. A partir do momento em que o fizer, se a mensagem tiver sido enviada com aviso de leitura, o empregador será notificado que o trabalhador viu a sua mensagem e que, deliberadamente, não respondeu. Ora, apesar de não existir a obrigação nem de abrir nem de responder, a tomada de conhecimento por parte do empregador que o trabalhador optou por exercer

⁴⁷ Artigo 65 bis – “Art. 65 bis.- Los funcionarios públicos y trabajadores a honorarios que se desempeñen con jornada determinada, tendrán derecho a la desconexión digital, fuera de la jornada laboral, con el fin de garantizar el respeto de su tiempo de descanso, licencias médicas, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar” - cf. <https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=12816&prmBoletin=12284-13>.

⁴⁸ Disponível em: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>.

⁴⁹ Tal pode ser observado através de várias expressões do art. 152 quáter J), onde é referido que “ (...) el empleador deberá respetar su derecho a desconexión (...)” e “Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores”.

o seu direito e não responder à sua solicitação, poderá gerar represálias na relação laboral entre as partes.

Como tal, a única forma de o trabalhador ficar protegido é se o empregador estiver proibido de o fazer durante esse período, algo que esta lei deixou expressamente estatuído.

Contudo, e agora aproximando-se dos outros países, mantém-se o problema de não existir uma sanção associada caso tal dever do empregador não seja cumprido.

5.2. Resolução do Parlamento Europeu de 21 de janeiro de 2021

Se o ritmo frenético vivido pelos trabalhadores no seio laboral já era notório há largos anos, com a chegada do Covid-19 e da pandemia a uma escala mundial, mais evidente tal situação se tornou.

O confinamento obrigatório fez com que o domicílio dos trabalhadores deixasse de ser um espaço de repouso e de recato da vida pessoal e familiar, para passar a ser pano de fundo de reuniões de trabalho e assuntos profissionais. Por este motivo, deixou igualmente de haver o momento de saída do seu local de trabalho e retoma da sua liberdade e autodisponibilidade, uma vez que mesmo depois do seu horário de trabalho continuavam no mesmo espaço e à distância de um click, de uma chamada ou solicitação por parte de colegas ou do superior hierárquico.

Como tal, foi durante a crise pandémica que a maioria de trabalhadores - que habitualmente exerce as suas funções nas instalações da empresa ou em local pré determinado pelo empregador - tomaram consciência das dificuldades sentidas pelos teletrabalhadores, não obstante tal problema também existir (ainda que com menor intensidade) em trabalhadores que não prestam a sua atividade laboral através desta modalidade.

Perante este contexto, surge a Resolução do Parlamento Europeu, de 21 de janeiro de 2021, que contém recomendações à Comissão sobre o direito a desligar.⁵⁰

Ciente da insuficiência legislativa nesta matéria, a Resolução tem como principal objetivo “(...) assegurar um nível mínimo de proteção dos trabalhadores no novo mundo do trabalho digital”.⁵¹

Quanto ao seu âmbito subjetivo, prevê o n.º 1 do art. 1.º da proposta de diretiva que a mesma seja aplicável transversalmente, isto é, tanto ao setor público como privado, bem como a todas as modalidades de trabalho.

Conforme anteriormente analisado no capítulo relativo ao direito comparado, apesar de a maioria dos países que já consagraram o direito a desligar o tenham feito sobretudo relativamente a teletrabalhadores, a verdade é que a Diretiva parece ir mais além.

⁵⁰ Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_PT.html.

⁵¹ Transcrição retirada da exposição de motivos anexa à Resolução.

De acordo com esta proposta, pretende-se evitar desigualdades de tratamento e a garantia do cumprimento do direito à igualdade, ficando todos os trabalhadores protegidos de igual forma através de requisitos mínimos a serem cumpridos. Assim, não ficam protegidos apenas os teletrabalhadores, que ainda representam uma minoria, mas também trabalhadores que no exercício da sua atividade laboral utilizem ferramentas digitais.

Entre os principais traços caracterizadores da proposta, na nossa opinião são de destacar: (i) a proteção conferida ao trabalhador em caso de violação do seu direito a desligar, (ii) o dever de informação da entidade empregadora, (iii) o regime sancionatório e (iv) a forte componente de monitorização deste direito pelos Estados Membros.

Relativamente à proteção conferida ao trabalhador, caso o seu direito a desligar não seja respeitado - e mais uma vez contrariamente ao já observado nas normas internas dos países que já implementaram este direito de forma expressa no seu ordenamento jurídico - a proposta apresentada contempla a proteção dos trabalhadores em dois momentos e numa tripla vertente.

Em dois momentos no sentido de que temporalmente tal proteção se manifesta tanto durante a vigência do contrato de trabalho, como após a cessação da relação laboral.

Quanto à vertente tripartida de exercício deste direito, esta manifesta-se numa aceção preventiva e sucessiva.

Preventiva pois para além de garantir o tratamento de dados pessoais pelos empregadores⁵² apenas para fins de registo do tempo de trabalho (art. 12º da Proposta), numa primeira fase, ainda no decorrer da relação laboral, o trabalhador encontra-se protegido contra o tratamento desfavorável sempre que tente exercer, ou exerça de facto o seu direito a desligar e existam obstáculos por parte do empregador no exercício desse direito. Através desta medida, o art. 5º veda ao empregador a possibilidade de discriminar, despedir, ou prejudicar sob qualquer pretexto o trabalhador.

Sucessivamente e de forma inovadora, a diretiva consagra ainda que sempre que da violação do seu direito resulte um tratamento desfavorável ou despedimento, o ónus da prova caberá ao empregador, que terá de provar que o motivo de tal comportamento/decisão teve outros motivos na sua génese – art. 5º n.º 3.

Ademais, tendo em conta que na lei portuguesa não são lícitos despedimentos sem justa causa (art. 53º da CRP), para que a iniciativa de cessar a relação laboral parta do empregador este só poderá fazê-lo com recurso a critérios objetivos e de gestão (como é o caso do despedimento coletivo e extinção do posto de trabalho) ou por factos ligados ao trabalhador em que haja fundamentação legal

⁵² Para mais desenvolvimentos sobre o tratamento de dados pessoais no contexto laboral veja-se Sarmiento e Castro, Catarina (2018), “Novas Tecnologias e Relação Laboral – Alguns problemas: tratamentos de dados pessoais, novo Regulamento Geral de Proteção de Dados e Direito à Desconexão”, Revista do CEJ, 1º Semestre de 2018, N.º 1, Almedina.

válida (como por exemplo, despedimento por inadaptação). Logo, esta parece-nos a solução mais adequada, dado o trabalhador ser a parte mais fraca da relação laboral e na prática poder ser difícil provar essa discriminação. Assim, faz sentido que à semelhança do despedimento com justa causa, também aqui o ónus da prova caiba ao empregador.

Conforme refere Pedro Romano Martinez e outros autores⁵³ a propósito do despedimento com justa causa, “Qualquer trabalhador se presume despedido sem justa causa se o empregador não conseguir provar os elementos integrantes da justa causa”. Neste sentido, é o empregador que tem que provar que o despedimento teve por base um motivo lícito.

Paralelamente, os trabalhadores ainda se encontram protegidos pelo direito ao recurso contemplado no art. 6º da proposta, ao definir que os Estados Membros devem assegurar que perante uma violação do direito à desconexão, o acesso a procedimentos seja célere, eficaz e imparcial.

Passando ao segundo traço caracterizador, existe um dever de informação por parte do empregador das formas como o trabalhador se poderá desconectar. Ao contrário de outras soluções já existentes este artigo avança com medidas de efetivação para poder garantir que tal dever é cumprido. Aliás, a norma reflete o cuidado que houve por parte do legislador em referir que para cumprir com esse dever o mesmo deverá ser feito por escrito. Desta forma, faz com que se exija um maior cuidado por parte do empregador no cumprimento do dever, permitindo ainda aferir se as medidas estão ou não a ser efetivamente cumpridas (p.e.: através do referido sistema de medição do tempo de trabalho).

É notório o ênfase dado à necessidade de formação na matéria, na mudança de mentalidades e da forma de encarar a relação de trabalho. A proposta dá o exemplo ao tratar o problema de raiz, incutindo às empresas a necessidade de repensar as relações laborais e a cultura organizacional das empresas, numa perspetiva de valorização progressiva do trabalhador não só enquanto ativo imprescindível ao fim de prossecução do lucro, mas também enquanto pessoa.

Passando ao terceiro elemento caracterizador, o regime sancionatório, temos na proposta um dos alicerces necessários a que seja mais fácil cumprir e fazer cumprir o direito à desconexão: a aplicação de sanções.

Dispõe o art. 8.º que é dever dos Estados Membros assegurar que ao incumprimento do direito à desconexão digital esteja associada uma sanção efetiva, proporcional e dissuasiva. Em complemento, e conjugando com o quarto e último traço caracterizador, temos a forte componente de monitorização, que se materializa em duas normas: art. 8º e art. 10º.

⁵³ Martinez, Pedro Romano, Luis Miguel Monteiro, Joana Vasconcelos, Pedro Madeira de Brito, Guilherme Machado Dray e Luís Gonçalves da Silva (2020 – 12ª Edição), *Código do Trabalho Anotado*, Almedina, p. 820.

No que diz respeito às sanções, no art. 8º, o diploma exige uma periodicidade específica de comunicação das sanções adotadas à Comissão, por forma a controlar a eficácia de tais medidas. Assim, prova a proposta que não existe somente uma transferência de responsabilidade para os Estados Membros de assegurar a aplicação das sanções, como existe uma preocupação da União Europeia em aferir se as mesmas são as mais adequadas para o efeito ou se as entidades empregadoras se escusam de tal obrigação, não a encarando com a seriedade devida. Já quanto ao art. 10º, este consagra o dever de apresentar relatórios, avaliações e revisões sobre o tema, sendo tal obrigação um dever não só dos Estados Membros, mas também da Comissão. Os Estados Membros têm 5 anos desde a entrada em vigor da diretiva para apresentar um relatório onde constem "(...) todas as informações pertinentes sobre a execução e aplicação prática da presente diretiva, bem como indicadores de avaliação das práticas de aplicação do direito a desligar, incluindo as respetivas posições dos parceiros sociais nacionais". - art. 10º n.º1. Posteriormente, mediante a informação apresentada pelos vários Estados Membros, a Comissão deverá apresentar ao Parlamento Europeu e ao Conselho num prazo de 6 anos após a entrada em vigor da Diretiva, um relatório que analise as medidas implementadas e se as mesmas carecem ser melhoradas ou alteradas, deixando até mesmo em aberto a hipótese de alterar o texto da própria diretiva. A acrescentar a esta obrigação inicial dos Estados Membros e da Comissão, depois desta primeira análise, estes passam a ter a referida obrigação de 2 em 2 anos, para reavaliar os seus resultados, o que vem reiterar a ideia que esta norma demonstra a importância dada pela União Europeia a um acompanhamento permanente desta matéria.

Face o exposto consideramos que a proposta de Diretiva apresentada por Alex Agius Saliba se apresenta como uma proposta sólida e que trata dos pontos chave do tema, deixando igualmente clara a ideia de que a proteção nela referida é a proteção mínima - art. 9º da Proposta - e que os Estados Membros podem adotar um regime mais favorável, para além de poderem e deverem implementar internamente iniciativas semelhantes, antes mesmo da aprovação do diploma. Adicionalmente, deixa também bastante claro que as derrogações tratam-se de casos excecionais e não da regra⁵⁴, pelo que o direito à desconexão digital nunca deverá ser visto como algo de que o trabalhador possa beneficiar apenas em alguns casos. Pelo contrário, só em algumas situações como casos de força maior ou urgência justificada por escrito é que o empregador pode licitamente obstar ao exercício efetivo do direito a desligar do trabalhador.

⁵⁴ Art. 4.º n.º 1 (d) da proposta de Diretiva.

Direito à desconexão digital em Portugal

6.1. De projeto de lei a lei?

Chegados a este ponto cumpre agora analisar quais os passos encetados até à data de hoje em Portugal no sentido de discutir este tema e aferir da necessidade de implementação de medidas protetoras deste direito, nomeadamente através de uma intervenção legislativa.

Ora, apesar de a discussão em torno da matéria dos tempos de trabalho já ser bastante antiga e ao longo da última década ter sido tema recorrente e preocupante, quanto ao direito à desconexão em específico este debate tornou-se mais evidente em 2017 aquando da reforma profunda ao Código do Trabalho Francês com a implementação da Lei El Khomri, que consagra pela primeira vez o direito à desconexão.

Demonstrando a força que o Direito Comparado pode exercer e na influência que pode ter, a partir desse ano têm vindo a ser apresentados vários Projetos de Lei em Portugal, por parte dos mais diversos partidos políticos. Contudo, a verdade é que nunca nenhum desses projetos foi aprovado em Assembleia da República, pelo que atualmente a única proteção legal dos trabalhadores é a que consta da Constituição da República Portuguesa e do Código do Trabalho, nos artigos já mencionados.

Não obstante, dado os contributos que estes deram para a discussão do tema, vejamos agora, em traços amplos, quais os principais pontos a destacar nas várias propostas apresentadas.

Analisando-os por uma ordem cronológica, foi através de uma iniciativa do Bloco de Esquerda (BE) que surgiu a primeira tentativa de regular este direito através do Projeto de Lei n.º 552/XIII de 09/06/2017⁵⁵ que “Consagra o dever de desconexão profissional e reforça a fiscalização dos horários de trabalho, procedendo à 15ª alteração ao Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro”.

Com apenas 3 artigos o partido propõe desde logo uma consagração expressa do direito à desconexão profissional no Código do Trabalho, propondo o aditamento de um n.º 2 ao artigo 199º do CT, por forma a elucidar de uma forma mais clara o conceito de período de descanso, deixando explícito que este deve corresponder a um tempo de desconexão por parte dos trabalhadores.

Sendo claro, através da leitura do artigo, que este segue a mesma lógica existente na legislação francesa, também aqui há uma omissão de uma definição deste direito. Da mesma forma, também

⁵⁵ Disponível em:

<https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063446f764c3246795a5868774d546f334e7a67774c336470626d6c7561574e7059585270646d467a4c31684a53556b76644756346447397a4c334271624455314d69315953556c4a4c6d527659773d3d&fich=pjl552-XIII.doc&Inline=true>.

inspirado naquele ordenamento jurídico, prevê que cabe à negociação coletiva definir os moldes em que deve ser exercido.

Ainda assim, afastando-se da opção legislativa daquele país propõe uma novidade: que a violação do direito à desconexão dos trabalhadores constituía uma forma de assédio e seja punida enquanto tal, adotando aqui a posição defendida por Leal Amado⁵⁶, posição esta que também contribuiu amplamente para a discussão do tema.

Adicionalmente, o Bloco de Esquerda propõe ainda alterações ao art. 216º, mantendo no essencial todos os números, com exceção de duas modificações: o n.º 3 e o aditamento de um conseqüente ajuste no n.º 5. Assim, defende o regresso da obrigação inicialmente existente no CT de 2009, na sua primeira versão, onde estipulava que “3 - Na mesma data, o empregador deve apresentar cópia do mapa de horário de trabalho ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, nomeadamente através de correio eletrónico, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas relativamente à sua entrada em vigor.”^{57 58}

À semelhança do que foi referido quanto à lei francesa, também este merece mérito por se tratar de um primeiro passo para uma possível futura regulamentação. Para além disso, a seguir a este Projeto de Lei seguiram-se muitos outros, acabando por haver uma preocupação alargada dos partidos políticos com o tema.

Exemplo disso foi o Projeto de Lei 640/XIII de 13/10/2017⁵⁹ apresentado pelo Partido dos Animais e Natureza (PAN), que devido ao facto de àquela data apenas ter um deputado solicitou que a sua iniciativa fosse discutida por arrastamento com o Projeto de Lei do Bloco de Esquerda, anteriormente referido.

Tal como o Projeto de Lei do Bloco de Esquerda, também este Partido considera insuficiente a previsão legal existente no art. 199º, defendendo igualmente que este artigo deve explicitar mais minuciosamente quais os objetivos do período de descanso dos trabalhadores.

Para além disso, este Projeto de Lei surpreende desde logo pela inovação, avançando com a inserção de um novo artigo, o 214º-A, designado “Períodos de descanso e desconexão profissional”

⁵⁶ Amado, João Leal (2018), “Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional”, Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n.º 52, p.127.

⁵⁷ Tal como nos números 1 e 2, pretendia que a violação do disposto no n.º 3 também configurasse uma contraordenação leve.

⁵⁸ Através da Lei n.º 23/2012 de 25 de Junho, que deu um passo atrás e reduziu a fiscalização e poderes da ACT, o Bloco de Esquerda defende que “ (...) sob o pretexto da desburocratização da fiscalização, facilitou-se o abuso patronal.”, conforme consta da exposição de motivos do referido Projeto de Lei.

⁵⁹ Disponível em:

<https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063446f764c324679595842774f6a63334e7a637664326c756157357059326c6864476c3259584d7657456c4a535339305a58683062334d76634770734e6a51774c56684a53556b755a47396a&fich=pjl640-XIII.doc&inline=true>.

que propõe, pela primeira vez, cinco concretizações importantes: (i) o reconhecimento da existência de casos de força maior que podem limitar o exercício deste direito, ainda que tal configure a exceção e não a regra; (ii) que esses casos devem ser definidos via IRCT; (iii) uma definição do que se entende por desconexão profissional; (iv) a ausência de necessidade de comunicação prévia por parte do trabalhador para o exercício do direito a desligar; (v) a proibição expressa do empregador interferir neste direito, obstando ou dificultando, sendo igualmente proibida a aplicação de sanção por o trabalhador exercer tal direito; e (v) a violação constituir uma contraordenação grave.

Ora, perante uma proposta tão rica, existem algumas críticas que consideramos ser importante destacar.

Primeiro, começando pelos aspetos que consideramos menos positivos, não compreendemos o porquê da epígrafe do art. 214º-A incluir também os períodos de descanso e não somente a desconexão profissional, uma vez que no seu conteúdo não existe nenhuma referência direta a eles, dado tal já ter sido feito na proposta no art. 199º do CT. Para além disso, também não consideramos que sistematicamente a ordem usada tenha sido a mais correta.

Não obstante, é de saudar o facto de ter havido uma preocupação em estatuir este direito de forma tão minuciosa como o PAN o fez, não deixando margem para interpretações erradas, nomeadamente através da redação do 214º-A n.º 1, que deixa clara a ideia de que os casos de força maior constituem uma exceção e não a regra, pelo que regra geral o empregador não pode interferir nos tempos de não trabalho dos trabalhadores.

Na mesma data também o Partido Ecologista “Os Verdes” apresentou o Projeto de Lei n.º 643/XIII/3^a⁶⁰, que apesar de o fazer de uma forma muito limitada – dado que aditou somente um n.º 2 ao art. 199º do CT e não fez nenhuma referência ao direito à desconexão – foi o partido que foi mais longe na sanção, qualificando a violação do direito do período de descanso como contraordenação muito grave.⁶¹

De seguida, surge o Projeto de Lei 644/XIII/3.^a⁶² do Partido Socialista (PS).

⁶⁰ Disponível em:

<https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063446f764c324679595842774f6a63334e7a637664326c756157357059326c6864476c3259584d7657456c4a535339305a58683062334d76634770734e6a517a4c56684a53556b755a47396a&fich=pjl643-XIII.doc&Inline=true>.

⁶¹ Da leitura da exposição dos motivos do referido Projeto pode-se extrair que “(...) importa assegurar, numa sociedade digital e de tecnologia, que os direitos dos trabalhadores são efetivamente salvaguardados”. Apesar de ter implícita a questão do direito a desligar, o documento centra sempre toda a sua atenção para o direito ao descanso em geral e não só para a desconexão em específico.

⁶² Disponível em:

<https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063446f764c324679595842774f6a63334e7a637664326c756157357059326c6864476c3259584d7657456c4a535339305a58683062334d76634770734e6a51304c56684a53556b755a47396a&fich=pjl644-XIII.doc&Inline=true>

Em primeiro lugar, distancia-se dos outros Projetos de Lei ao não propor uma alteração ao art. 199º do CT, mas prevendo antes um novo artigo, o 199º-A com a epígrafe “Utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral”. Sobre este aspeto, consideramos que é aqui que reside o único ponto positivo desta proposta, que é o facto de estar sistematicamente bem organizado.

Salvo o devido respeito, consideramos ser uma proposta muito mal conseguida, pelos motivos que passamos a explicar.

De todas as iniciativas legislativas até agora apresentadas foi a que mais se vinculou à Lei El Kohmeri. Tirando o facto de admitir que existam “(...) casos excepcionais assentes, em exigências imperiosas do funcionamento da empresa” e de determinar “(...) 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”, todas as outras alterações propostas são praticamente uma réplica do estatuído no direito francês.

Ora, começando pelas duas ideias acima referidas, é de nosso entender que provam ser uma proposta que apesar de aparentar ter boa intenção, na verdade é altamente lesiva dos direitos dos trabalhadores. O uso de expressões como “exigências imperiosas” faz com que seja inserido um conceito indeterminado que abre portas a uma tremenda discricionariedade do empregador determinar o que considera ser necessário ao funcionamento da empresa. De igual modo e igualmente gravoso, é determinar que é através de IRCT que se vai definir quando é que é possível ao empregador obstruir o direito a desligar do trabalhador nos seus – frise-se – períodos de descanso, férias e feriados.

Na mesma linha, e agora já na esteira do implementado em França determina que para empresas com 50 ou mais trabalhadores, se não houver acordo, é tarefa do empregador promover “ (...) 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”.

Através desta norma é possível constatar a clara e muito óbvia inspiração em França. Contudo, defendemos que se tratou quase de uma transcrição sem que tenha existido preocupação em analisar a realidade subjacente existente em Portugal. Com isto queremos dizer que, a nosso ver, não faz sentido nenhum a inserção de uma norma deste tipo dado que em Portugal existem maioritariamente pequenas e médias empresas (PME’s), o que acaba por tornar a norma desvirtuosa devido à baixa e ineficiente aplicação prática que teria.

Continua o artigo dizendo que se o acordo acima referido não for alcançado o empregador deve elaborar um regulamento sobre o uso de ferramentas digitais na relação laboral, deixando mais uma vez os trabalhadores numa posição frágil perante uma relação que já tende a ser desequilibrada.

Por último e reiterando a falta de proteção que confere aos trabalhadores, também não previu qualquer tipo de sanção à violação por parte do empregador deste direito.

Avançando com as demais iniciativas legislativas, também o Partido Comunista Português avançou com uma posição, sendo desta vez o Projeto de Resolução 1085/XIII de 13/10/2017⁶³, em que o Partido recomenda o Governo a adotar uma lista de medidas, que se caracterizam no essencial pela reposição dos poderes de fiscalização da ACT⁶⁴, aumento da intervenção da contratação coletiva e garantia do efetivo respeito dos períodos de descanso nas ditas situações especiais.

Outra iniciativa apresentada, desta vez pelo CDS-PP foi o Projeto de Resolução 1086/XIII/3ª que “(...) recomenda ao Governo que inicie, em sede de concertação social, um debate com vista a incluir o direito ao desligamento quer no código do trabalho, quer nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, nomeadamente no da entidade empregadora se abster de contactar o trabalhador fora do horário de trabalho, independentemente da forma, incluindo telefónica ou eletrónica, exceto em caso de força maior e de manifesta urgência, devidamente justificável.”

Associada à preocupação demonstrada em todas estas iniciativas surgiu também o Projeto de Lei 714/XIII/3ª de 21/12/2017⁶⁵, que apesar de não abordar o direito à desconexão de forma direta, acaba por o proteger ainda que de forma parcial indiretamente por via da alteração do art. 127º n.º 3 do CT.⁶⁶

Cientes das inúmeras propostas já analisadas e das críticas feitas às mesmas, consideramos que ainda merecem destaque mais dois Projetos que foram apresentados recentemente.

Quanto ao Projeto de Lei 1217/XIII/4ª de 15/05/2019⁶⁷, apresentado pelo PS e intitulado de “Carta dos Direitos Fundamentais na Era Digital” cumpre apenas referir que no que ao direito a desligar diz respeito, existem somente dois artigos relevantes, o art. 16º e o art. 15º n.º2, por remissão do primeiro. O art. 16º vai ao encontro de outras propostas já apresentadas, não definindo o direito à desconexão digital mas deixando explícita a existência deste direito, bem como da permissão de o

⁶³ Disponível em:

<https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063446f764c324679595842774f6a63334e7a637664326c756157357059326c6864476c3259584d7657456c4a535339305a58683062334d76634770794d5441344e53315953556c4a4c6d527659773d3d&fich=pjr1085-XIII.doc&Inline=true>.

⁶⁴ Tal como propôs o Bloco de Esquerda no Projeto de Lei 552/XIII/2ª.

⁶⁵ Disponível em:

<https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063446f764c324679595842774f6a63334e7a637664326c756157357059326c6864476c3259584d7657456c4a535339305a58683062334d76634770734e7a45304c56684a53556b755a47396a&fich=pjl714-XIII.doc&Inline=true>.

⁶⁶ “3 - O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, sendo proibida a utilização de mecanismos de desregulação do horário de trabalho ou alargamento do período de trabalho prestado, dentro e fora do local de trabalho, para além dos limites máximos do período normal de trabalho previsto no artigo 203.º, bem como o tempo utilizado durante os períodos de descanso do trabalhador, através da utilização de quaisquer instrumentos de trabalho, nomeadamente instrumentos de comunicação, para o efeito.”

⁶⁷ Disponível em:

<https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063446f764c324679595842774f6a63334e7a637664326c756157357059326c6864476c3259584d7657456c4a535339305a58683062334d76634770734d5449784e79315953556c4a4c6d527659773d3d&fich=pjl1217-XIII.doc&Inline=true>.

empregador violar o mesmo em casos de força maior.⁶⁸ Já quanto ao art. 15º n.º 2 onde é referido que “O estabelecimento de regras de utilização dos meios de comunicação da empresa ou de organismo público devem constar de Regulamento Interno, aprovado após audiência 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.” Concordamos com Teresa Coelho Moreira na crítica que faz ao facto de a atribuição ao empregador de poderes para definir tal utilização ser lesiva dos direitos dos trabalhadores e dever ser feita antes ao nível coletivo.⁶⁹

Por fim, não obstante ter havido no dia 09 de Julho de 2019 um chumbo geral por parte dos deputados de todas as propostas já apresentadas, a matéria é de tal modo importante que depois dessa data já surgiu uma nova proposta.

Através do Projeto de Lei n.º 535/XIV/1.^a⁷⁰, que “Consagra o direito de desconexão profissional, procedendo à décima sexta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro” o PAN (agora já com 4 deputados) voltou a apresentar uma proposta de regulamentação do direito a desligar no nosso ordenamento jurídico.

No essencial, e como seria de esperar, a posição adotada foi idêntica à apresentada no Projeto de Lei de 2017, mantendo a redação que tinha proposto para o art. 199º do CT e art. 214º-A, no qual desta vez aditou duas questões inovadoras.

O conceito de direito à desconexão digital foi reestruturado, passando a prever que o dever de não obstar ao exercício de tal direito pelos trabalhadores não é só da entidade empregadora, mas também dos seus superiores hierárquicos, colegas de trabalho e demais pessoas relacionadas com a empresa.

Em Portugal esta ideia foi defendida, conforme referido no capítulo relativo à delimitação do conceito, por Francisco Liberal Fernandes, que entende que no direito à desconexão profissional é importante ter em consideração que tal dever de não intromissão deve ser respeitado quer vertical, quer horizontalmente entre os seus pares, posição que também adotamos.⁷¹

Para além desta adenda, acrescenta ainda este Projeto que “Em caso de ocorrência de razão de força maior que, nos termos do número 1, justifique a derrogação do disposto no presente artigo, o

⁶⁸ À semelhança da nota dada por Teresa Coelho Moreira, também consideramos que o uso da expressão “casos de urgência de força maior” se tratou de um lapso, dado serem conceitos redundantes – cfr. Moreira, Teresa Coelho (2019), Algumas questões sobre o direito à desconexão dos trabalhadores, Minerva, Vol. 09, N.º 02, p. 161.

⁶⁹ Moreira, Teresa Coelho (2019), Algumas questões sobre o direito à desconexão dos trabalhadores, Minerva, Vol. 09, N.º 02, p. 161.

⁷⁰ Disponível em:

<https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063446f764c324679595842774f6a63334e7a637664326c756157357059326c6864476c3259584d7657456c574c33526c6548527663793977616d77314d7a557457456c574c6d527659773d3d&fich=pjl535-XIV.doc&Inline=true>.

⁷¹ Fernandes, Francisco Liberal (2017), “Organização do trabalho e tecnologias de informação e comunicação: exhausted but unable to disconnect”, Revista Questões Laborais n.º 50, Almedina, p.15.

trabalhador tem direito a descanso compensatório remunerado e a uma compensação remuneratória, nos termos dos artigos 229.º e 268.º do presente Código.”. Consideramos tal norma importante no sentido em que reitera a ideia que sendo necessário trabalhar mais horas, é igualmente necessário assegurar um maior descanso ao trabalhador, por forma a não comprometer a sua saúde física e mental.

Apesar de reavivar e trazer novamente à tona a discussão do problema, ainda que queiramos adotar uma atitude positiva e de esperança defendemos que deve haver cautela na sua discussão, pois não nos podemos esquecer que se deve preservar a estabilidade do Direito, pelo que medidas precipitadas podem acabar por ser problemáticas. Consequentemente, mais importante do que a rapidez da implementação deste direito no ordenamento jurídico português é o conteúdo que nele ficar definido, sendo preferível um debate mais longo mas juridicamente eficaz.

Nesta linha, acrescentamos ainda que para o atingir importa que haja igualmente, para além da pronuncia dos partidos políticos e da doutrina, o início de uma posição vinculada pelos nossos tribunais e por toda a jurisprudência, no sentido da sua defesa.

Em suma, tendo ciente que a luta pela positivação no ordenamento jurídico português de um direito a desconexão digital por parte do trabalhador é necessária, e sabendo tratar-se de um problema complexo, somos da opinião que só através da reunião de esforços em todas as frentes é que o direito à desconexão digital poderá vir a ser, efetivamente, acautelado e protegido.

6.2. Contributos do Livro Verde para o Futuro do Trabalho

A par das iniciativas legislativas apresentadas na União Europeia e internamente em Portugal, existe mais um documento que apresenta contributos de relevo e que merecem ser destacados: o Livro Verde para o Futuro do Trabalho.

Sob a coordenação científica de Teresa Coelho Moreira e Guilherme Dray, o Livro Verde surge como resultado do compromisso assumido no Programa do XXII Governo em promover e regular adequadamente as novas formas de trabalho e acompanhar as mudanças sentidas no mundo do trabalho.

Entre muitos outros temas estruturais, o Livro Verde aborda a temática dos “Tempos de trabalho, conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e direito à desconexão” numa abordagem global mas concisa.

Metodologicamente, começa por ser feita uma contextualização do tema e interligação de todas as matérias conexas ao mesmo, assim como é dada a conhecer a posição legislativa assumida em outros ordenamentos jurídicos.

Quanto à questão da conciliação entre vida profissional e pessoal, são apresentados vários dados estatísticos que dão conta da desigualdade de género existente no que toca à conciliação da vida familiar e gestão da mesma com a vida profissional, dado ainda existir uma disparidade grande no desempenho de funções domésticas e exercício das responsabilidades parentais no dia a dia.

Adicionalmente, e entrando diretamente no tema da desconexão, podemos ver o assumir de uma posição clara – e necessária – sobre a imprescindibilidade de consagrar e regulamentar o direito a desligar em Portugal. Para fazer face ao problema, propõe-se desde logo a promoção de uma cultura de ambiente de trabalho mais saudável, em que os tempos de trabalho sejam respeitados e cumpridos, de modo a permitir que exista um equilíbrio entre vida pessoal e profissional, nunca prejudicando uma em função da outra. O primeiro passo para o fazer, para além da mudança cultural nas organizações, será “Permitir, em sede de negociação coletiva, modelos de trabalho que integrem também objetivos e prazos mensuráveis e concretos, adequados às funções e aos tempos de trabalho (...)”⁷² Estamos de acordo com a ideia, pois esta poderá ser uma forma de aprender a gerir prioridades, de distinguir o urgente do que não o é, reestruturando a forma como as relações laborais são vistas.

Entre as principais linhas de reflexão apresentadas, temos a criação de mecanismos de prevenção contra o prolongamento dos tempos de trabalho efetivamente prestados, a proteção dos trabalhadores dos impactos negativos que a cultura do always on cria na sua saúde e o reconhecimento de que também deve ser um dever do empregador pautar-se pela não interferência na vida pessoal dos seus trabalhadores depois da jornada de trabalho.

Apesar de não se tratar de um documento vinculativo, consideramos que o resultado final do Livro Verde para o Futuro do Trabalho cumpriu o seu propósito, representando o resultado do esforço e contributo de um amplo leque de figuras, desde académicos, parceiros sociais, cidadãos em geral, que através da fase de consulta pública também puderam fazer parte do processo e da evolução do contexto laboral português.

Assim, este configura um importante campo de discussão e reflexão do que podemos esperar e mudar no futuro, tendo por base aquilo que já se experienciou no passado

6.3. Panorama jurídico doutrinal

Observada a importância parlamentar que os Partidos dão ao tema, cumpre agora analisar as diversas posições existentes na Doutrina.

Ora, como seria de esperar em qualquer problema jurídico, também no direito à desconexão digital existe divergência doutrinária, existindo no essencial três posições adotadas.

⁷² Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021, disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBQAAAB%2bLCAAAAAAABAAzNLQwMQMAqSscTAUAAAA%3d>.

Se por um lado, existe quem considere que a legislação existente é suficiente e já confere uma proteção adequada aos trabalhadores, por outro há quem considere que é necessária uma regulamentação mais profunda da matéria para proteger efetivamente os direitos dos trabalhadores.

Começando pela análise da primeira posição, ou seja, a corrente doutrinária que defende não ser necessária a consagração expressa do direito a desligar em Portugal, podemos desde já avançar que esta se trata de uma corrente minoritária e com a qual não nos identificamos.

De entre os seus defensores destaca-se Maria do Rosário Palma Ramalho que defende que não é necessário recorrer a uma alteração legislativa pois os preceitos legais existentes sobre a matéria do tempo de trabalho já acautelam os direitos dos trabalhadores, bastando que as entidades empregadoras cumpram a lei nos moldes já existentes.⁷³ Reiterando esta ideia, também Sónia Carvalho⁷⁴ julga que o quadro jurídico atualmente em vigor já assegura este direito, sendo a lei clara não só quanto à legitimidade dos trabalhadores em rejeitar quaisquer tentativas de intromissão nos seus períodos de descanso dado estar em causa uma conduta ilícita por parte do empregador, como a obrigatoriedade de caso essa violação acontecer a mesma ser impreterivelmente considerada trabalho suplementar.⁷⁵

Adotando uma posição intermédia, temos também a posição de Duarte Amorim Pereira e de Leal Amado.

Apesar de compreender a importância que uma norma relativa ao direito a desligar teria no reforço dos direitos laborais dos trabalhadores, chegando mesmo a propor a «(...) consagração, no âmbito do período de descanso, de um “dever do empregador de se abster de, designadamente e sem dependência do meio que lhe subjaz, efetuar qualquer solicitação ao trabalhador de natureza profissional, salvo circunstâncias excecionais e de urgência justificada”»⁷⁶, a verdade é que Duarte Amorim Pereira também revela que no seu entender o direito à desconexão já se encontra regulamentado no art. 170º, n.º 1 do CT para os teletrabalhadores.⁷⁷

Já Leal Amado, também adotando um entendimento híbrido considera que o problema em torno do direito à desconexão tem um problema ainda maior que é a sua errada problematização. Para este autor, a questão não deveria ser colocada como sendo um direito do trabalhador mas antes um dever do empregador. Em primeiro lugar, por crer que este não é um direito propriamente dito (muito menos

⁷³ Boletim da Ordem dos Advogados, Edição n.º 24, de 21 de Setembro de 2019, p. 26.

⁷⁴ Boletim da Ordem dos Advogados, Edição n.º 24, de 21 de Setembro de 2019, p. 26.

⁷⁵ No mesmo sentido, também Maria do Rosário Palma Ramalho refere que “Apenas assim não será [referindo-se à licitude de não responder ao empregador nos períodos de descanso], para solicitações urgentes ou casos de força maior, a enquadrar pelas regras de trabalho suplementar, que a nossa lei também consagra”.

⁷⁶ Pereira, Duarte Amorim (2018), “Há vida para além do trabalho: notas sobre o direito ao repouso e a desconexão profissional”, Revista Questões Laborais n.º 53, Almedina, p. 139.

⁷⁷ Pereira, Duarte Amorim (2018), “Há vida para além do trabalho: notas sobre o direito ao repouso e a desconexão profissional”, Revista Questões Laborais n.º 53, Almedina, 2018, p. 141.

um direito novo), sendo antes uma mera decorrência dos direitos já existentes na CRP e no Código do Trabalho.⁷⁸ Como tal, trata-se de um “(...) efeito natural da limitação da jornada de trabalho, isto é, do balizamento do tempo de trabalho através da definição do horário de trabalho de cada trabalhador.”⁷⁹

Em segundo porque o ónus principal é do empregador em não incomodar (o chamado do not disturb patronal), até porque propor a discussão noutros termos poderia dar a entender que, ab initio, existia um direito à conexão da entidade empregadora, o que não é verdade.

Não obstante esta observação, o referido autor acaba mesmo por também defender uma alteração ao texto do art. 199º do CT, chegando mesmo a apresentar uma proposta de redação.

Por oposição a estas posições, surge ainda uma corrente majoritária que defende ser necessária uma intervenção legislativa.

Catarina de Oliveira Carvalho⁸⁰ defende a consagração do direito a desligar através de uma dupla vertente, negativa e positiva. Negativa no sentido de transmitir às entidades empregadoras a necessidade de romper a cultura atualmente existente de contacto permanente com os trabalhadores “anywhere, anytime”, que tem consequências negativas para ambos os lados. E positiva no sentido em que dela se vai retirar um ensinamento, que é a necessidade de educar os empregadores para um uso comedido dos seus poderes, não causando nos seus trabalhadores um sentimento de “receio de desvalorização profissional” de tal modo grande que os trabalhadores acabem por se sentir coagidos, ainda que indiretamente, a trabalhar fora do seu horário de expediente.

Associada a esta necessidade, também Catarina Serrano e Castro⁸¹ adverte para o facto de o uso de dispositivos de comunicação tais como telemóveis concedidos pela empresa não poder ser um pretexto para invadir os períodos de descanso, violando os direitos do trabalhador. Indo ainda mais longe na sua análise a autora relembra ainda que, no limite, pode até estar em causa uma forma de, através daquele dispositivo, controlar a vida privada do trabalhador, dado que muitas vezes os telefones da empresa também acabam por ser usados para fins pessoais. Como tal, urge regulamentar para esses casos, em que moldes é que é feito o controlo do dispositivo e delimitar se o mesmo pode ser utilizado além labor.

⁷⁸ Tais como o direito ao repouso, ao lazer e à conciliação entre vida profissional e pessoal na CRP e direito ao descanso diário, semanal e férias, bem como limitação da jornada de trabalho no que tange ao Código do Trabalho.

⁷⁹ Amado, João Leal (2018), “Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional”, Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n.º 52, pp. 262-264.

⁸⁰ Boletim da Ordem dos Advogados, Edição n.º 24, de 21 de Setembro de 2019, p. 27.

⁸¹ Sarmiento e Castro, Catarina (2018), “Novas Tecnologias e Relação Laboral – Alguns problemas: tratamentos de dados pessoais, novo Regulamento Geral de Proteção de Dados e Direito à Desconexão”, Revista do CEJ, 1º Semestre de 2018, N.º 1, Almedina, p. 294.

6.4. Assédio moral laboral

Apesar de só recentemente a figura do assédio ter sido expressamente reconhecida no ordenamento jurídico português, tal como afirma Rita Garcia Pereira “A originária inexistência de previsão legal expressa não significava, porém, que os direitos lesados pelo assédio não fossem já reconhecidos e aceites, tanto pela doutrina, como pela jurisprudência”⁸², até porque esses direitos já tinham proteção legal através da CRP por violarem direitos fundamentais.

Contudo, foi através da consagração expressa da proibição de assédio no Código do Trabalho de 2003 que se começou a dar mais atenção ao tema.

Enquanto “conceito juridicamente fluido e impreciso”⁸³ capaz de abarcar um leque muito variado de situações devido à sua amplitude conceptual, o assédio moral laboral carece de uma análise prévia mais detalhada para que se possa indagar se esta poderá ser a consequência jurídica mais adequada em caso de violação do direito à desconexão digital dos trabalhadores.

Nos termos do n.º 2 do art. 29º do CT “Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”.

Em primeiro lugar, relativamente aos tipos de assédio existentes, no caso do direito à desconexão só nos parece ser possível reconduzi-lo a assédio moral laboral.

Dentro do assédio moral no trabalho, de acordo com a jurisprudência “O assédio moral pode concretizar-se numa de duas formas: o assédio moral discriminatório (em que o comportamento indesejado e com efeitos hostis se baseia em qualquer factor discriminatório que não o sexo – discriminatory harassment) e o assédio moral não discriminatório (quando o comportamento indesejado não se baseia em nenhum factor discriminatório, mas pelo seu carácter continuado e insidioso, tem os mesmos efeitos hostis, almejando, em última análise, afastar o trabalhador da empresa – mobbing)”⁸⁴.

⁸² Pereira, Rita Garcia (2009), *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho – Contributo para a sua Conceptualização*, Coimbra Editora, p. 195.

⁸³ Amado, João Leal (2018), “Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional”, *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, n.º 52, p. 265.

⁸⁴ Disponível em:

<http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/d1441b79e8eaa80b80257b3c004139cb?OpenDocument>.

Ora, decompondo os critérios presentes no n.º 2 do art. 29º do CT, podemos constatar que para existir assédio é preciso verificar três elementos essenciais: o elemento material, o elemento temporal e o elemento teleológico.⁸⁵

O elemento material verifica-se quando há uma conduta abusiva e eticamente reprovável, ou seja, um “comportamento indesejado” por parte do sujeito ativo. Assim, qualquer conduta que ultrapasse os padrões de normalidade dentro da relação laboral entre trabalhador e empregador (no caso de assédio moral vertical) ou entre trabalhador e os seus pares (no caso de assédio moral horizontal), poderá preencher o elemento material e configurar assédio caso também se verifiquem os restantes requisitos de aplicação, uma vez que são cumulativos.

Adicionalmente, surge o elemento temporal, que diz respeito ao facto de a referida conduta abusiva não se tratar de um ato isolado mas de uma prática recorrente, repetitiva e sistemática e que, como tal, se prolonga no tempo. De destacar que nada na lei refere que esses comportamentos têm que ser sempre os mesmos, pelo que é suscetível que estejam em causa uma série de condutas diferenciadas, desde que todas elas sejam sempre abusivas e hostis.

A acrescentar aos dois elementos anteriores, surge o terceiro e mais importante critério: o elemento teleológico.

Uma das principais discussões doutrinárias em torno do assédio moral em contexto laboral prende-se com o facto de a norma não fazer uma menção expressa ao critério da intencionalidade, para que uma conduta seja qualificada como assédio. Como tal, parece-nos que o legislador pretendeu desconsiderar o elemento volitivo, isto é, a vontade do agente assediante. Significa isto que se fizermos uma interpretação literal da norma, este parece não ser um elemento constitutivo do assédio e que mesmo que não haja intenção do agente na prática assediante, pode ainda assim haver assédio.

Como consequência da falta de clareza do preceito, podemos identificar duas correntes: uma corrente objetiva e uma corrente subjetiva.

Para a corrente objetiva, a intencionalidade da conduta é apenas um elemento acessório, que pode ou não verificar-se, não sendo, portanto, um elemento imprescindível para a noção de assédio moral. Assim, pode haver assédio sem que o agente tenha tido intenção de assediar.

De facto, ao desvalorizar-se este fator, as hipóteses de um determinado comportamento ser considerado assédio são maiores, o que também demonstra que o foco é a vítima e não o agressor.

A este respeito cumpre-nos desde já referir que consideramos que a norma deveria ter uma redação mais clara e que não suscitasse dúvidas de interpretação em pontos tão determinantes. De

⁸⁵ Pereira, Rita Garcia (2009), *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho – Contributo para a sua Conceptualização*, Coimbra Editora, pp. 84-85.

todo o modo, independentemente de o legislador ter optado por afastar o critério da intencionalidade de forma deliberada ou não, consideramos que tal afastamento contraria a *ratio legis* da norma.

A reiterar a ideia que a ausência do critério da intencionalidade não foi um lapso legislativo temos o argumento apresentado em parte da jurisprudência, que refere que “Neste âmbito, havendo que reconhecer a necessidade de uma interpretação prudente da sobre dita disposição legal, também importa ter presente que não pode ser considerado pelo intérprete um “pensamento legislativo” que não tenha na letra da lei um mínimo de correspondência verbal, ainda que imperfeitamente expresso, devendo ainda presumir-se que o legislador soube expressar o seu pensamento em termos adequados e que consagrou as soluções mais acertadas – art. 9.º, n.ºs 2 e 3, C. Civil.”⁸⁶

No extremo oposto, temos a corrente subjetiva, segundo a qual o critério da intencionalidade é determinante e um elemento constitutivo do assédio moral.

Através de uma interpretação teleológica do preceito, parece-nos ser impossível que uma prática assediante seja adotada sem que o assediante tenha intenção de o fazer. Até porque as próprias expressões utilizadas pelo legislador, tais como “comportamento indesejado” e “objetivo ou efeito de perturbar” levam-nos a crer que o que move o agente é precisamente constranger a vítima de alguma forma. Ora, se uma pessoa tem esse objetivo, se é algo que quer efetivar, então certamente terá consciência que o quer fazer, independentemente de ter ou não noção da gravidade e consequências desse ato.⁸⁷

A confirmar a importância do critério da intencionalidade enquanto elemento constitutivo do assédio temos a posição assumida pela jurisprudência, onde esta questão é pacífica.

⁸⁶ Ac. do STJ de 09/05/2018, Processo n.º 532/11.5TTSTRE.E1.S1, Relator Gonçalves Rocha, disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/ef615f1ece9fe45180258289002f35e6?OpenDocument>.

⁸⁷ Se recordarmos os ensinamentos de Direito Penal podemos verificar que o comportamento do agente pode consubstanciar uma situação de dolo direto, dolo eventual e negligência consciente.

Proteção da saúde do trabalhador

7.1. O direito à saúde enquanto direito fundamental

7.1.1. Conceito de saúde da OMS

O trabalhador, antes mesmo de adquirir esse status ao celebrar um contrato de trabalho, é um ser humano, um ser de vida. Este personifica a articulação entre o seu corpo, mente e meio envolvente, uma vez que tanto um problema físico pode ter impacto na sua saúde mental, como uma perturbação na sua saúde mental se pode traduzir em alterações físicas no seu corpo. De igual forma, tendo por base uma perspetiva biopsicossocial, também fatores externos ao indivíduo podem interferir na sua saúde, colocando-a em risco.

Nos tempos que correm, se perguntarmos ao cidadão comum (isto é, ao homem médio, o *bonus pater familias*) o que é "ter saúde", a resposta imediata e maioritária seria dizer, sem grandes dúvidas, que é "não ter nenhum problema de saúde grave". Daqui se extrai, desde logo, a ideia errada de que um problema só é relevante se for grave, sobrevalorizando outras doenças menores que também interferem no nosso bem-estar geral. Esta forma de ver a vida é o resultado de uma contínua e crescente despreocupação geral pelos trabalhadores, que representa a crença enraizada na nossa cultura de que a saúde se representa apenas na sua aceção negativa, isto é, como um problema.

Neste sentido, é preciso quebrar esta linha de pensamento e entender que saúde é vida, e é precisamente por esse motivo que antes de passarmos à análise deste direito, importa desde já definir o que se entende, de facto, por saúde.

De acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS) a saúde pode ser definida como um "estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doença ou enfermidade."⁸⁸

Através da leitura desta definição, fica claro que o conceito de saúde é muito mais do que não estar doente, comportando também, e sobretudo, uma aceção positiva, em que a pessoa está saudável quando reúne um bem estar numa tripla dimensão: física, mental e social.

7.1.2. Contexto internacional

Tendo este ponto como assente, importa dar nota que o direito à saúde dos trabalhadores é, *prima facie*, resultado de um direito fundamental à saúde assegurado a qualquer pessoa, em termos gerais.

⁸⁸ Esta definição é a que consta do Preâmbulo da Constituição da OMS, disponível em <https://www.who.int/about/who-we-are/frequently-asked-questions>.

Se recuarmos até aos seus primórdios, podemos recordar que durante vários séculos o Homem foi instrumentalizado e escravizado, sendo o principal foco a produtividade e os resultados em detrimento do trabalhador e das suas condições de trabalho. Ou seja, há que ter consciência de que não obstante a temática da segurança e saúde no trabalho constituir um dos principais pilares de todo o Direito do Trabalho, durante vários séculos tal questão foi menosprezada.

Com o avançar do tempo começaram a ser reconhecidas as fragilidades das relações laborais e a necessidade de mudança de paradigma das mesmas, havendo uma consciencialização gradual por parte dos órgãos políticos nacionais, empregadores e empresas da necessidade de preservar a saúde dos seus trabalhadores para que estes estejam física e mentalmente capazes para desempenhar as suas funções e, conseqüentemente, de prosseguir o lucro e os resultados empresariais desejados.

No contexto internacional o primeiro grande marco foi, indubitavelmente, a fundação da OIT em 11 de abril de 1919 enquanto parte do Tratado de Versalhes aquando do fim da 1ª Guerra Mundial.⁸⁹ Pautando-se pela busca da paz universal e da justiça social, a OIT apresenta como principal objetivo assegurar o trabalho digno por via da promoção de normas internacionais.⁹⁰

Com 102 anos de história já foram elaboradas, adotadas e aplicadas, através da Conferência Internacional do Trabalho, centenas de convenções, recomendações e muitos outros instrumentos de relevo, que continuam a pautar-se pelo estatuído aquando da sua constituição.

Num segundo momento, é de destacar a Declaração Universal dos Direitos do Homem, aprovada em 1948 que vem reforçar fortemente os direitos fundamentais dos trabalhadores enquanto pessoas dotadas de dignidade humana, princípio basilar dos direitos humanos. Esta ideia transparece através de diversos preceitos, que reiteram a ideia que “todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos”⁹¹ e que todos têm direito a uma vida digna, com condições de trabalho decentes e humanas, que não coloquem a sua saúde e vida em risco (cf. art. 23, 24, 25, entre outros). Assim, foi através da sua aprovação que foi possível reforçar a importância dos direitos fundamentais, definir o seu conteúdo e encarar os mesmos com a seriedade merecida.

A marcar também a história dos direitos humanos temos em 1953 a Convenção Europeia dos Direitos do Homem (CEDH) que surge na sequência da Segunda Guerra Mundial como forma de acautelar as graves violações existentes no que diz respeito aos direitos humanos. Assim, o Conselho da Europa integrou a proteção da segurança e saúde no trabalho de uma forma genérica nos preceitos

⁸⁹ Ferreira, António Casimiro (2019) “A OIT e a Construção da Agenda da Justiça Global”, em António Casimiro Ferreira (coord.), Andreia Santos, Cristina Rodrigues, Marina Henriques, Teresa Maneca Lima, *A Organização Internacional do Trabalho no Direito do Trabalho Português – Reflexos e limitações de um paradigma sociojurídico*, Almedina, p. 42.

⁹⁰ Simão de Melo, Raimundo (2019), “O papel da OIT em 100 anos de existência e a importância das Convenções 148 e 155 sobre saúde, segurança e meio ambiente do trabalho”, *Revista de direito do trabalho*: Vol. 45, N.º. 205, disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2019/4/2019_04_1457_1478.pdf.

⁹¹ Artigo 1º da DUDH.

relativos ao direito à vida, à saúde e ao respeito pela vida privada e familiar, preceitos estes que há largos anos são chamados à colação pelo Tribunal Europeu dos Direitos do Homem (TEDH).

A complementar o estatuído na CEDH, temos a Carta Social Europeia (CSE), também conhecida como Pacto Europeu de Democracia Social, que representa um dos instrumentos mais completos na tutela da segurança e saúde no trabalho, conforme refere Manuel M. Roxo.⁹²

À semelhança de outros instrumentos já referidos, também a CSE teve uma grande progressão ao longo do tempo. Desde logo, se recordarmos que na sua redação inicial em 1961 a preocupação ainda não estava tão centrada na prevenção mas sim na reparação à posteriori dos danos causados. Assim, só com a revisão do seu texto em 1996 é que o n.º 4 do art. 2º passou a dispor que às partes incumbia o dever de eliminar potenciais riscos inerentes à atividade laboral exercida e que quando estes não puderem ser eliminados na sua totalidade devem ser reduzidos tanto quanto possível. Adicionalmente, e apesar de existirem inúmeras referências a esta matéria no texto da CSE, é no artigo 3º, sob a epígrafe “Direito à Saúde e Higiene no Trabalho” que o tema vem mais desenvolvido, deixando clara a necessidade de adotar regulamentos, medidas de controlo da aplicação dessas políticas e integração dos serviços de saúde.

Tal como refere Manuel M. Roxo, “A carta pretende ser um instrumento vivo, protegendo os direitos não apenas no plano teórico, mas também em termos práticos. Assim, se a legislação não for efetivamente aplicada e rigorosamente supervisionada, a adequada implementação da Carta não se poderá alcançar”^{93, 94}.

Para que esse controlo seja feito, o autor explica que é necessário que a legislação nacional permita a entrada dos Inspectores nos locais a qualquer momento e sem necessidade de comunicação prévia da visita, por forma a constatar o real funcionamento da empresa e das condições de trabalho existentes.

Até porque se o que se verifica é que o problema está na falta de efetivação e não de legislação, só através deste controlo se poderá colmatar tal falha.

⁹² Costa, Ana Cristina Ribeiro (2017), “A tutela da segurança e saúde no trabalho no âmbito da Convenção Europeia dos Direitos do Homem e da Carta Social Europeia”, em Manuel M. Roxo (coord.), *Trabalho sem fronteiras? O Papel da Regulação*, Almedina, p. 277.

⁹³ Costa, Ana Cristina Ribeiro (2017), “A tutela da segurança e saúde no trabalho no âmbito da Convenção Europeia dos Direitos do Homem e da Carta Social Europeia”, em Manuel M. Roxo (coord.), *Trabalho sem fronteiras? O Papel da Regulação*, Almedina, p. 294.

⁹⁴ Prova disso é a decisão do Comité de 9 de setembro de 1999 no processo de reclamação coletiva n.º 1/1998 que a Comissão Internacional de Juristas intentou contra o Estado Português por considerar que este estava a violar o disposto no art. 7º da CSE. Entendeu a Comissão que não obstante Portugal ter legislação adequada e em conformidade com o estatuído na CSE, as mesmas não estavam a ser cumpridas no plano prático. Para mais desenvolvimentos, veja-se Costa, Ana Cristina Ribeiro (2017), “A tutela da segurança e saúde no trabalho no âmbito da Convenção Europeia dos Direitos do Homem e da Carta Social Europeia”, em Manuel M. Roxo (coord.), *Trabalho sem fronteiras? O Papel da Regulação*, Almedina, p. 285.

Dito isto, torna-se clara a importância da CSE e do elemento inovador que trouxe, ao ser o primeiro instrumento legislativo europeu a consagrar a possibilidade de reclamar junto de uma instituição internacional a preterição de medidas preventivas por parte dos Estados Membros.

No mesmo ano da revisão da CSE surgiu ainda o Pacto Internacional dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais (PIDESC), reiterando o defendido na DUDH quanto ao princípio da dignidade da pessoa humana em toda a sua extensão, nomeadamente na sua vertente de direito à saúde, isto é, saúde física e mental.

Nos termos do art. 12º do PIDESC O direito à saúde é o direito de toda e qualquer pessoa poder gozar das melhores condições possíveis de saúde física e mental.

Quanto a esta última, o PIDESC assume especial relevância por ser o primeiro pacto internacional a incorporar expressamente a saúde mental no conceito de saúde, nos moldes apresentados pela OIT.

Ainda relacionado com esta, de entre as centenas de instrumentos adotados, surge a Convenção n.º 155 da OIT em 1981, que é o diploma mais importante em matéria de segurança e saúde no trabalho. Nela estão vertidos os princípios basilares de políticas públicas que devem ser levadas a cabo nas estratégias nacionais a fim de proteger os trabalhadores nas suas relações laborais.⁹⁵

Assim, há 40 anos que esta Convenção adota requisitos mínimos a serem adotados pelos Estados Membros no direito interno, bem como recomendações de como o fazer. A abordagem da referida Convenção também se pauta muito pelo apelo da prevenção, em que entre muitos outros exemplos, podemos destacar a investigação e busca pela identificação de fatores de risco, o recurso a especialistas para ajudar a resolver os problemas detetados, o diálogo e monitorização das entidades empregadoras junto dos seus trabalhadores, etc.

Igualmente importante para a evolução em matéria de segurança e saúde no trabalho temos o Ato Único Europeu que após a aprovação no Conselho Europeu do Luxemburgo e subsequente assinatura em Haia em 1986, entrou em vigor a 1 de julho de 1987, com a missão de criar um mercado único e uniformizado, onde houvesse livre circulação de pessoas, bens e serviços.

Este Acordo assumiu especial importância na medida em que para além de harmonizar os critérios base das condições de trabalho dignas e seguras, também inovou ao instituir o diálogo social entre entidades empregadoras e representantes dos trabalhadores.

Outro momento bastante marcante, foi a adoção a 12 de junho de 1989 da Diretiva 89/391/CEE que previa a aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria de condições em matéria de segurança e saúde no trabalho. Tal resulta do estipulado no art. 153º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia que atribuiu competências à União Europeia e autoridade para

⁹⁵ OIT, (2019 – 1ª Edição), *Segurança e Saúde no Centro do Futuro do Trabalho: Tirando Partido de 100 Anos de Experiência*, p. 20, disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_690142.pdf.

adotar diretivas sobre o tema. Assim, através desta diretiva quadro passaram a ser exigidos requisitos mínimos na Europa, com a importante ressalva que precisamente por se tratar de conteúdo mínimo imperativo tal não proibia a adoção por parte dos Estados Membros de requisitos mais exigentes.

De igual modo, esta diretiva europeia configurou um importante marco no sentido em que veio introduzir normas inovadoras e que permitiram clarificar o sentido de atuação das empresas e trabalhadores para poder cumpri-la eficazmente.⁹⁶

Adicionalmente, é também importante dar nota do esforço efetuado para que haja uma harmonização legislativa da matéria. A prová-lo temos a definição avançada para o termo “condições de trabalho”, que teve em atenção o disposto na Convenção n.º 155 da OIT.

Mais recentemente, na sequência do Plano de ação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais de 2017, que apresenta medidas e soluções para aplicar na prática os 20 princípios e direitos fundamentais avançados, importa ainda destacar o papel da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA). Criada em 1996, desde essa data que vem tendo um papel determinante na partilha de conhecimento e informação sobre segurança e saúde no trabalho e desempenhando um papel ativo na sensibilização do tema. Em Portugal, tal papel está delegado na Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT).

Entre os vários programas em que a OSHA está atualmente envolvida, realçamos o Quadro Estratégico da UE para Saúde e Segurança no Trabalho 2021-2027.⁹⁷

Tendo como referência os resultados alcançados no âmbito do Quadro Estratégico anterior, que vigorou entre 2014 e 2020, apresenta agora como principais objetivos a antecipação daquilo que serão as novas mudanças no mundo do trabalho, a melhoria da prevenção de doenças e acidentes pessoais e o alcance de uma maior preparação para eventuais crises sanitárias que possam vir a acontecer.⁹⁸

Apresentadas as principais instituições e instrumentos que contribuíram e continuam a contribuir para a evolução da regulamentação em segurança e saúde de trabalho, podemos constatar que ao nível internacional, a luta por melhores condições de trabalho já é bastante antiga, mesmo nunca deixando de ser atual.

A matéria já se encontra amplamente regulamentada, devendo os próximos passos serem sobretudo focados na passagem do plano teórico para o prático, de modo a que a proteção legislativa

⁹⁶ A título de exemplo, veja-se o caso da avaliação de riscos, em que para além de o consagrar pela primeira vez, também deixou claro quais os elementos necessários para tal e como efetivá-lo (identificar potenciais perigos, eliminar riscos, reavaliar periodicamente, etc).

⁹⁷ Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0323&from=EN>.

⁹⁸ Importa referir que o referido Plano de ação tem um âmbito de aplicação bastante amplo, apresentando também metas a alcançar até 2030, tais como a Agenda para o Trabalho Digno para 2030, disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_544325.pdf

existente no contexto internacional proteja efetivamente os trabalhadores e lhes forneça um ambiente de trabalho cada vez mais saudável.

7.1.3. Contexto nacional

De igual modo, também no direito interno numa primeira linha, a todo e qualquer cidadão é assegurado o direito à saúde enquanto direito fundamental constitucionalmente consagrado na Constituição da República Portuguesa. Conforme salienta a Professora Doutora Cláudia Monge, “Na verdade, o Direito da Saúde conhece o seu conteúdo nuclear em matéria de direitos fundamentais pela conjugação dos direitos pessoais à vida (artigo 24.º da Constituição), à integridade física e à integridade moral (artigo 25.º da Constituição), à identidade pessoal e ao desenvolvimento da personalidade (artigo 26.º da Constituição) e do direito à proteção da saúde (artigo 64.º da Constituição)”.⁹⁹

No entanto, o que diferencia este direito genérico do direito à saúde dos trabalhadores em concreto, é precisamente o âmbito subjetivo inerente a esse contexto de aplicação.

Enquanto que o primeiro resulta de uma garantia e obrigação do Estado, no segundo – que se encontra regulamentado no artigo 59º n.º 1 alínea c) da CRP – essa obrigação é não só do Estado em termos gerais, mas também é da entidade empregadora, enquanto entidade responsável com quem o trabalhador celebrou um contrato de trabalho. Como tal, é em face do vínculo laboral constituído que surge na esfera jurídica do empregador o dever de zelar e adotar um conjunto de regras básicas que salvaguardem a segurança e saúde do trabalhador durante o exercício da sua atividade laboral.

É também com base neste pressuposto que o Código do Trabalho no seu artigo 281.º determina no n.º 1 que o trabalhador tem esse direito e que a esse direito corresponde o dever do empregador em assegurá-lo – n.º2.

De salientar que o dever de proteção da saúde do empregador comporta uma dupla vertente: negativa e positiva. Negativa no sentido em que está obrigado a abster-se de qualquer prática ou comportamento que ponha em risco a saúde do trabalhador, tendo, portanto, um dever de omissão/abstenção quando a potenciais riscos. E positiva, no sentido em que deve adotar todas as medidas preventivas que se afigurem necessárias para que esteja assegurada a segurança e saúde do trabalhador, proporcionando-lhe um meio ambiente de trabalho seguro.¹⁰⁰

Já do lado do trabalhador, esta obrigação da entidade empregadora manifesta-se em dois momentos distintos: o da prevenção e o da reparação.

⁹⁹ Monge, Cláudia (2019), “O direito fundamental à proteção da saúde”, Revista Eletrónica de Direito Público, e-Pública Vol. 6 Nº 1, p. 78.

¹⁰⁰ Cf. arts. 15º e 17º n.º 1 alínea b) da Lei 102/2009 de 10 de Setembro.

O primeiro, como o próprio nome indica, tem como objetivo acautelar futuros problemas para a saúde do trabalhador. Já o segundo, tem como objetivo consertar e ressarcir o trabalhador pelos danos causados na sua saúde, precisamente pelas medidas preventivas não terem sido devidamente acauteladas e cumpridas - art. 283.º do CT.

Ainda relativamente ao direito do trabalhador à reparação da doença profissional importa destacar a diferença de tratamento dada pelo legislador quanto às doenças profissionais legalmente tipificadas no Decreto Regulamentar n.º 76/2007 de 17 de Julho¹⁰¹ e aquelas que nele não constam.

Numa primeira leitura do art. 283º, designadamente do seu n.º 2, facilmente se retiraria que tal lista é típica, ou seja, que apenas são consideradas doenças profissionais aquelas que a referida Lista elenca como tal. No entanto, vem o n.º 3 do mesmo artigo demonstrar que não obstante tratar-se de uma lista bastante extensa, contem um elenco meramente exemplificativo e não taxativo, pois apesar de as doenças referidas na Lista serem as mais típicas, o legislador abriu mão para a existência de outras.

Para tal, determinou-se que é necessário que a lesão corporal, perturbação funcional ou doença resultante da exposição a um risco profissional seja consequência direta e necessária do desempenho da atividade laboral do trabalhador. Ou seja, para que a mesma seja comprovada exige-se a existência de umnexo causal entre a causa e o resultado.¹⁰²

Esta interpretação resulta da análise conjunta do artigo 283 n.º 3 do CT com os artigos 94º n.º 2 e 95º da Lei n.º 98/2009, de 04 de Setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

Assim, podemos concluir que no art. 283.º do CT, no que diz respeito ao direito do trabalhador a ser indemnizado, apenas se exige a prova da existência de umnexo causal entre a lesão e a atividade laboral no caso das doenças não tipificadas na referida Lista. Daqui se retira, a contrario sensu, que existe uma presunção legal de que quanto às doenças profissionais constantes da Lista, o nexocausal está indubitavelmente verificado.

De todo o modo, independentemente da doença em causa, quanto à responsabilidade pela reparação do dano, a lei laboral obriga a que haja sempre uma transferência de responsabilidade do empregador para a Segurança Social nos termos do art. 283.º n.º 7 do CT.

Por fim, ainda associada à questão da reparação do dano causado na saúde do trabalhador, importa analisar qual a noção de doença profissional/ocupacional e de que forma esta se diferencia do conceito de acidente de trabalho.

¹⁰¹ Decreto Regulamentar n.º 76/2007, de 17 de Julho, que altera o Decreto Regulamentar n.º 6/2001, de 5 de Maio, e que aprova a lista das doenças profissionais e o respetivo índice codificado.

¹⁰² Centro de Estudos Judiciários (2013), *Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais*, e-book, p. 44. Disponível em: http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/Caderno_Acidentes_trabalho.pdf.

Apesar de em Portugal não existir uma definição legal do que se entende por doença profissional, na esteira do definido na Lista de Doenças Profissionais da OIT¹⁰³, também o Programa Nacional de Saúde Ocupacional da Direção Geral de Saúde defende que a doença profissional pode ser definida como “Toda a doença contraída pelo trabalhador na sequência de uma exposição a um ou mais fatores de risco presentes na atividade profissional, nas condições de trabalho e/ou nas técnicas usadas durante o trabalho designa-se por doença profissional”.¹⁰⁴ De igual modo, também o Centro de Estudos Judiciários defende que “(...)pode-se dizer que a doença profissional se traduz na lesão corporal, perturbação funcional ou doença que resulta da exposição lenta e continuada a um risco profissional.”¹⁰⁵

A este propósito importa referir que a diferença entre ambos assenta no critério da subitaneidade, já que enquanto que o acidente de trabalho se trata de um evento súbito e limitado no tempo, a doença profissional caracteriza-se por se manifestar de forma lenta, gradual e progressiva ao longo do tempo.¹⁰⁶

Em Portugal, foi através do Decreto Regulamentar n.º 76/2007 – que procedeu à alteração do Decreto Regulamentar n.º 6/2001, de 5 de Maio, que aprovou a lista das doenças profissionais e o respetivo índice codificado – que o legislador decidiu elencar uma lista de doenças que, por resultarem das condições laborais a que o trabalhador esteve sujeito e não ao desgaste normal do seu organismo, devem ser consideradas como doenças profissionais.

Já relativamente aos acidentes de trabalho, a Lei n.º 98/2009 de 4 de Setembro, estabelece no art. 8.º n.º 1 que “É acidente de trabalho aquele que se verifique no local e no tempo de trabalho e produza directa ou indirectamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte.”

Daqui se extrai que a diferença entre estas duas figuras jurídicas assenta no critério da subitaneidade, já que enquanto que o acidente de trabalho se trata de um evento súbito e limitado no tempo, a doença profissional caracteriza-se por se manifestar de forma lenta, gradual e progressiva ao longo do tempo.

¹⁰³ ILO (2010), *List of Occupational Diseases – revised 2010*, Occupational Safety and Health Series 74, disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_150323.pdf.

¹⁰⁴ Cfr. referido pelo SNS em <https://www.dgs.pt/saude-ocupacional/doencas-profissionais-e-acidentes-de-trabalho/doencas-profissionais.aspx>. Esta definição assemelha-se à presente na Lista de Doenças Profissionais da OIT, revista em em 2010. A título de curiosidade é de referir que foi através desta revisão que se introduziu pela primeira vez nesta lista doenças do foro mental e comportamental.

¹⁰⁵ Centro de Estudos Judiciários (2013), *Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais*, e-book, p. 43. Disponível em: http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/Caderno_Acidentes_trabalho.pdf.

¹⁰⁶ Centro de Estudos Judiciários (2013), *Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais*, e-book, p. 27. Disponível em: http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/Caderno_Acidentes_trabalho.pdf.

A este propósito, não obstante considerarmos que ambas são igualmente importantes, entendemos que sendo o direito à desconexão digital um direito que se prolonga no tempo, no sentido em que é (ou deveria ser) exercido pelo trabalhador todos os dias de uma forma continuada ao longo do período de tempo em que subsistir a relação laboral, as doenças profissionais assumem um papel mais relevante que os acidentes de trabalho para este tema em concreto. Como tal, a implementação de um direito a desligar teria sobretudo impacto nas doenças profissionais. No entanto, há que ter em conta que, ainda que os acidentes de trabalho se caracterizem por ser um evento, ou seja, um episódio que se consubstancia num lapso temporal curto, a verdade é que os seus efeitos também perduram no tempo e acompanham o trabalhador não só ao longo do contrato, mas também de toda a vida, afetando a sua vida pessoal de uma forma bastante significativa. Como veremos de seguida, existe até um caso concreto em que um acidente de trabalho e a ausência de um direito à desconexão tem consequências mais gravosas do que uma doença profissional.

7.2. Consequências da não regulamentação

“Os trabalhadores não podem perder a vida quando estão justamente a ganhá-la”.¹⁰⁷

É através deste pressuposto que todo o debate em torno do direito à desconexão digital deve ser realizado.

Se à primeira vista tal afirmação poderá parecer excessiva, na medida em que refere que o exercício da atividade laboral por parte do trabalhador pode levá-lo à morte, basta pensar na realidade atualmente vivida além fronteiras, noutros países do mundo, para constatar que não o é.

O melhor exemplo que temos no mundo e que demonstra ser verdade que o trabalho pode efetivamente matar é o *karoshi*, termo japonês que não significa mais do que “morte súbita por excesso de trabalho”, tratando-se, portanto, de uma morte que teve como motivo um fenómeno ocupacional.¹⁰⁸ O primeiro caso registado deu-se em 1969, o que vem reforçar que a luta pela delimitação dos tempos de trabalho é um problema antigo, merecendo a discussão ser cada vez mais ser debatida, por forma a pôr fim a este flagelo.

Assim, tendo em conta que à data de hoje o direito à desconexão digital ainda não está direta e expressamente consagrado no ordenamento jurídico português, importa então analisar quais as consequências associadas a essa ausência legislativa.

Em primeiro lugar consideramos que o problema se coloca, pois hoje em dia a concorrência empresarial e a luta desenfreada pela maior faturação possível faz com que exista uma primazia do

¹⁰⁷ Moreira, Teresa Coelho (2019), Algumas questões sobre o direito à desconexão dos trabalhadores, *Minerva*, Vol. 09, N.º 02, p. 151.

¹⁰⁸ ILO (2013), *Case Study: Karoshi: Death from overwork*, disponível em https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_211571/lang-en/index.htm.

lucro da pessoa coletiva sobre a importância da pessoa singular, não só enquanto trabalhador, mas também enquanto ser humano.

A saúde do trabalhador deve ser uma prioridade do empregador, em virtude das consequências que esta tem a três níveis: pessoais, sociais e profissionais.

Os efeitos que o excesso de horas de trabalho causa, manifestam-se desde logo no trabalhador enquanto pessoa individualmente considerada. Tal situação vai gerar em si perturbações que se podem ser as mais diversas.¹⁰⁹ Fisicamente serão manifestadas, por exemplo, através da falta de energia, cansaço, fadiga, patologias associadas à privação do sono (tais como a insónia) e até mesmo dores musculares. Já psicologicamente serão manifestados distúrbios como a ansiedade, stress, depressão, entre outras.

Consequências estas que também terão impacto na sua vida pessoal, uma vez que o desrespeito pelos tempos de não trabalho vai fazer com que o trabalhador não possa usufruir plenamente de tempos que, conforme já tivemos oportunidade de referir, também são socialmente relevantes, tais como a vida familiar e convívio em sociedade.

Para além disso, o estado do trabalhador na sua vida pessoal é mais impactante no contexto profissional e organizacional do que se possa pensar, pois um trabalhador que não esteja bem de saúde, seja ela física ou mental, vai afetar a organização.

Em primeiro lugar porque não havendo uma pausa na atividade laboral, mas sim jornadas extenuantes, o cérebro do trabalhador não vai renovar, chegando a um ponto de saturação que se traduzirá no aumento de baixas médicas e queda de produtividade, afetando assim os resultados organizacionais da empresa. De igual modo, a desmotivação do trabalhador e os sentimentos negativos que lhe estão associados podem também levar ao incumprimento de horários, aumento do absentismo e até mesmo acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

Apesar de socialmente todos estes sintomas serem importantes, no mundo laboral aqueles que são mais específicos e frequentemente relacionados com o tema são as lesões músculo-esqueléticas relacionadas com o trabalho e, em última instância, o burnout.¹¹⁰

7.2.1. LMERT

¹⁰⁹ Tal como refere Duarte Amorim Pereira, o conceito de “descanso suficiente” já se encontra regulamentado na Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 04/11/2003, no art. 2º n.º 9 – cfr. Pereira, Duarte Amorim (2018), “Há vida para além do trabalho: notas sobre o direito ao repouso e a desconexão profissional”, Revista Questões Laborais n.º 53, Almedina, p. 131.

¹¹⁰ Todos estes fenómenos podem, no limite, levar a um desfecho trágico como o suicídio, motivado por um excessivo nível de stress mental causado pelo trabalho. A título de curiosidade, note-se que no Japão tal acontecimento é de tal modo frequente que já existe uma palavra para designar as pessoas que as pessoas que o cometem, que é “karojisatsu”.

Hoje em dia a maioria das profissões tem subjacente a realização da atividade laboral através de ferramentas digitais, tais como os computadores, smartphones, laptops, etc., o que faz com que um elevado número de trabalhadores passe muitas horas em frente a um ecrã. Tal circunstância, pode levar ao aparecimento problemas ergonómicos, problemas de vista a longo prazo, à acumulação de tensão no pescoço e coluna, bem como lesões nas mãos e nos pulsos, bem como noutras partes do corpo humano.

Ciente das implicações que daqui decorrem para a saúde dos trabalhadores, O Conselho das Comunidades Europeias regulamentou, através da Diretiva 90/270/CEE de 29 de Maio de 1990, as prescrições mínimas de segurança e de saúde respeitantes ao trabalho com equipamentos dotados de visor.¹¹¹

Associado ao trabalho digital existe uma patologia psicossocial que tem vindo a ganhar destaque ao longo dos últimos anos: as lesões músculo-esqueléticas relacionadas com o trabalho, comumente conhecidas como LMERT.¹¹²

As LMERT são o conjunto de lesões resultantes de patologias inflamatórias e degenerativas do sistema locomotor causadas pela sobrecarga, exercício de atividades repetitivas e a postura do trabalhador no exercício do seu trabalho.¹¹³

Em 2002, o Parlamento Europeu e o Conselho da União Europeia, através da Diretiva 2002/44/CE de 25 de Junho, veio estabelecer regras relativas às prescrições mínimas de segurança e saúde respeitantes à exposição dos trabalhadores aos riscos devidos aos agentes físicos (vibrações), onde referiu a “(...)necessidade de introduzir medidas que protejam os trabalhadores contra os riscos devidos às vibrações, atendendo aos seus efeitos sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores, nomeadamente às perturbações músculo-esqueléticas, neurológicas e vasculares que provocam.”¹¹⁴

Na mesma linha, também a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA) tem contribuindo amplamente para a consciencialização e divulgação de informação sobre o tema

¹¹¹ Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31990L0270&from=PT>.

¹¹² As LMERT adquirem diferentes nomenclaturas nos diversos países. No ordenamento jurídico brasileiro, por exemplo, começaram por ser denominadas LER (Lesões por Esforço Repetitivo) sendo mais tarde este conceito incluído num outro mais geral e no qual se inclui tanto este como outros problemas, o de DORT – Distúrbio Osteomuscular Relacionado com o Trabalho – cfr. Esteves, Cristiana Alexandra Gonçalves (2013), *Lesões Músculo-Esqueléticas Relacionadas com o Trabalho – Uma Análise Estatística*, Dissertação de Mestrado em Engenharia de Segurança e Higiene Ocupacionais, pp. 7-8.

¹¹³ DGS (2008), “Lesões Músculo-Esqueléticas Relacionadas com o Trabalho – Guia de Orientação para a Prevenção”, *Programa Nacional Contra as Doenças Reumáticas*, disponível em <https://www.dgs.pt/documentos-e-publicacoes/lesoes-musculosqueleticas-relacionadas-com-o-trabalho-pdf.aspx>.

¹¹⁴ Diretiva 2002/44/CE Do Parlamento Europeu e do Conselho de 25 de Junho de 2002, considerando (3), disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32002L0044>.

através de campanhas sobre «Locais de Trabalho Seguros e Saudáveis», que se têm realizado ao longo dos últimos 21 anos.¹¹⁵

Estas lesões, que inicialmente começam por ser intermitentes e com o passar do tempo se vão agravando podem ser de vários tipos, afetando várias estruturas orgânicas dos músculos superiores (LMEMSRT) tais como ligamentos, tendões, articulações, etc., como podem ter impacto nos músculos inferiores (LMEMIRT) tais como os joelhos e tornozelos.

Quanto aos fatores de risco, estes podem-se agrupar em três grandes grupos: fatores físicos e biomecânicos, organizacionais e psicossociais e por fim, individuais e pessoais.¹¹⁶

De entre os principais sintomas associados a estas lesões destaca-se a sensação de desconforto, dormência e dor da área afetada.

A Direção Geral de Saúde (DGS) num dos vários programas de saúde que tem apresentado ao longo dos anos, designadamente no que respeita à saúde ocupacional, apresentou em 2008 um guia de orientação para a prevenção das LMERT, no âmbito do Programa Nacional contra as Doenças Reumáticas.

Através dos vários exemplos de LMERT apresentados no programa, tais como diversas formas de tendinite, a síndrome do túnel carpido e raquialgias, é possível verificar que este tipo de lesões representa doenças profissionais.

Assim, é do nosso entender que estas se incluem na lista de doenças tipificadas no Decreto Regulamentar n.º 76/2007, através do Código 44.03 constante no Capítulo 4 relativo a doenças provocadas por agentes físicos.

7.2.2. Burnout

Passando diretamente de impactos físicos na saúde do trabalhador para problemas relacionados com o foro psicológico, cumpre agora analisar um dos fenómenos capaz de afetar mais gravemente a saúde mental dos trabalhadores: o *burnout*.

De acordo com o Plano de Ação de Saúde Mental 2013-2020, o conceito de saúde mental é parte integrante do conceito de saúde em geral, representando um “estado de bem-estar no qual o indivíduo realiza o seu próprio potencial/as suas capacidades, consegue fazer face ao stress normal da vida, trabalhar de forma produtiva e frutífera e contribuir para a comunidade na qual está inserido”.¹¹⁷

¹¹⁵ De entre eles, são de destacar três: o primeiro em 2000, intitulado “Não vires as costas às lesões musculoesqueléticas relacionadas com o trabalho”, o segundo em 2007, cujo título foi “Atenção! Mais carga não (lesões musculoesqueléticas)” e por fim a campanha de 2020-2022, que está atualmente em vigor, intitulada “Locais de trabalho saudáveis: aliviar a carga” – todas disponíveis em <https://osha.europa.eu/pt/healthy-workplaces-campaigns>.

¹¹⁶ OSHA (2007), *Factsheet N.º 71 - Introdução às lesões músculo-esqueléticas*, p. 1.

¹¹⁷ Tradução livre de WHO (2021), *Comprehensive Mental Health Action Plan 2013–2030*, p. 38, disponível em <https://www.who.int/initiatives/mental-health-action-plan-2013-2030>.

No ordenamento jurídico português, o direito à saúde é assegurado em termos genéricos, sendo depois através de legislação específica que a saúde mental é regulamentada.

Em termos abstratos, para além do art. 64.º da CRP, também surge na Lei n.º 48/90 de 24 de Agosto que aprovou a Lei de Bases da Saúde.

Só mais tarde, em 1998 é que surge pela primeira vez em Portugal uma preocupação mais notória pela saúde mental aquando da aprovação da Lei de Saúde Mental, através da Lei n.º 36/98 de 23 de Julho.¹¹⁸

A este respeito, importa dar nota que apesar da entrada em vigor no nosso ordenamento jurídico ter surgido em 1998, até hoje só existiram duas alterações à mesma, sendo uma no ano imediatamente a seguir, e outra mais recentemente em 2018.

No entanto, apesar desta lei tratar da saúde mental em específico, não deixa de ser curiosa a ausência de uma definição legal deste conceito.

Se, numa primeira instância podemos ser levados a pensar que se trata de uma lacuna legislativa, rapidamente percebemos que não se trata do caso. Para tal acontecer, era necessário que estivéssemos perante um caso que, sendo merecedor de tutela jurídica, não houvesse previsão legal para o efeito. Ora, a nosso ver não está em causa a existência de uma lacuna a ser integrada, pelo simples facto de que o conceito de saúde mental é um conceito científico e, como tal, não cabe ao Direito mas antes à Medicina fazer a sua delimitação conceptual, sob pena de fazer um enquadramento incorreto.

Aliás, a corroborar esta teoria temos o caso da OMS que apesar de apresentar o que entende por saúde e saúde mental, nunca lhes atribui um carácter de definição oficial, até porque conforme referido no Relatório sobre a Promoção da Saúde Mental publicado em 2005 defende que “A definição de saúde mental é claramente influenciada pela cultura que a define.”¹¹⁹ e que a mesma adquire diferentes significados em função dos diversos contextos culturais, social, económicos e políticos vividos nos diversos países.

Ainda assim, a OMS avança com uma definição, referindo ser uma “síndrome resultante de stress crónico no trabalho que não foi gerido com sucesso”¹²⁰, mantendo a mesma linha de raciocínio apresentada em 1974, quando o psicólogo e psicanalista Herbert Freudenberger cunha o conceito pela

¹¹⁸ Um ano depois, também foi aprovado o Decreto Lei n.º 35/99 de 5 de fevereiro que veio estabelecer os princípios orientadores da organização, gestão e avaliação dos serviços de psiquiatria e saúde mental.

¹¹⁹ WHO (2005), *Promoting Mental Health – Concepts, Emerging Evidence, Practice*, p. 35, disponível em http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43286/9241562943_eng.pdf;jsessionid=7A71E26D105EE553FD0E6E5714AB25B9?sequence=1.

¹²⁰ WHO (2019), *Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases*.

primeira vez e o define como sendo um distúrbio do foro psicológico no qual se verifica "(...) um estado de esgotamento físico e mental cuja causa está intimamente ligada à vida profissional".¹²¹

Entre as principais causas para o seu aparecimento as mais comuns estão ligadas a uma sobrecarga de trabalho, à falta de reconhecimento, à ausência de uma comunidade e estabelecimento de laços e entre ajuda entre os pares, bem como ao conflito entre os valores do trabalhador enquanto indivíduo e profissional.¹²²

Caracterizando-se por ser gradual, contínuo e progressivo, este fenómeno comporta várias fases de desenvolvimento. Num primeiro momento surge a exaustão emocional, em que o trabalhador sente-se cada vez com menos energia e uma maior irritabilidade, impaciência, tristeza, entre outros. Essa sobrecarga de sentimentos negativos face à sua atividade laboral faz com que o trabalhador faça um género de autoavaliação destrutiva, na qual põe em causa a sua produtividade, o seu próprio mérito e fica desceite das suas capacidades, sentindo-se cada vez menos realizado profissionalmente. Chegando a um ponto em que há uma diminuição ou até mesmo falta total de realização profissional, é então atingida a fase da despersonalização, que é quando o trabalhador começa a manifestar a sua despreocupação e distanciamento quer horizontal, no que diz respeito ao seus colegas de trabalho, quer verticalmente, para com o seu superior hierárquico e empregador.¹²³

Neste sentido, o burnout representa uma síndrome de esgotamento profissional em que existe um colapso psicológico devido à exaustão laboral a que o trabalhador está sujeito.

A primeira tentativa de intervenção legislativa a este respeito em Portugal deu-se em 2018, através da Resolução da Assembleia Legislativa da Região Autónoma da Madeira n.º 7/2018/M, onde foi emitida uma recomendação ao Governo de reconhecer a síndrome de burnout como acidente de trabalho.

Salvo o devido respeito, e não menosprezando a importância desta iniciativa, somos da opinião que a mesma não continha os pressupostos necessários para chegar a bom porto, sobretudo, se tivermos em atenção a distinção anteriormente apresentada entre doença profissional e acidente de trabalho.

Ora, tendo presente as características apresentadas, tais como o facto de ser um fenómeno gradual e que se prolonga no tempo, sendo a sintomatologia progressiva e não um evento isolado e delimitado no tempo, não concordamos com o enquadramento jurídico de acidente de trabalho, avançado nesta proposta. Ainda assim, e apesar de não ter logrado, tratou-se de uma iniciativa capaz de suscitar a discussão do tema e alertar para os perigos da sua não regulamentação.

¹²¹ UGT (2020), *Burnout no Local de Trabalho: Riscos, Efeitos na Saúde e Prevenção*, p.4.

¹²² Vasconcelos, Ana Sofia Marques da Silva Oliveira (2016), *Saúde Mental, Burnout, Stress e Satisfação no Trabalho: Um Estudo em Bombeiros Voluntários*, Dissertação de Mestrado em Educação para a Saúde, pp. 85-90.

¹²³ Morgado, Pedro (2017), "Impacto do Trabalho na Saúde Mental – Uma Perspetiva do Século XXI", em Manuel M. Roxo (coord.), *Trabalho sem fronteiras? O Papel da Regulação*, Almedina, p. 132.

Aliás, este fenómeno ocupacional é de tal modo grave que já entrou oficialmente na Classificação Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial da Saúde (OMS) como um problema associado ao emprego e desemprego.

A entrada da síndrome de burnout na 11ª Revisão da Classificação Internacional de Doenças reconhecidas pela OMS, que entrará em vigor a 1 de Janeiro de 2022, constitui um grande passo para a humanidade e para o reconhecimento do direito à saúde em todas as suas formas, isto é, físico e mental.

Assim, esta conquista é mais uma das manifestações que tornam evidente as mudanças que se estão a verificar no mundo e a necessidade de evoluirmos com ele.

7.3. Estratégias e mecanismos de prevenção

Como em qualquer questão que precisa ser resolvida, antes de procurar soluções é necessário identificar os problemas.

No caso concreto, dúvidas não há que o problema e a necessidade de regulamentação expressa deste direito se deve, sobretudo, às constantes violações da lei por parte dos empregadores, por via de um uso indiscriminado das NTIC. De facto, estas proporcionam inúmeras vantagens tais como a facilidade e rapidez na comunicação, contudo, essas mesmas condições facilitadoras tornam bastante propício o excesso de conectividade.

Defendemos que as estratégias para a garantia da proteção da saúde do trabalhador passam essencialmente por uma reeducação da atitude dos empregadores face aos trabalhadores. É necessário que deixe de haver a habitual sobrecarga de informação, um volume de trabalho excessivo associado a uma pressão cada vez maior de fazer mais em menos tempo.

Em primeira linha, devem ser adotadas políticas de consciencialização das próprias entidades empregadoras tanto dos riscos que correm com a violação dos direitos dos trabalhadores, como os malefícios que as suas condutas abusivas causam na saúde dos trabalhadores.

Desde logo, uma medida preventiva que, aliás, já resulta da lei, passa pela atribuição de ações de formação aos seus trabalhadores – art. 20º da Lei 102/2009 de 10 de Setembro¹²⁴, até porque não nos podemos esquecer que tal dever não é só da entidade empregadora, tendo também o trabalhador o dever de zelar pela sua própria saúde, conforme refere o art. 18º da referida Lei. Mas para além da formação relativamente a aspetos técnicos e específicos de cada posto de trabalho, defendemos ser necessário que haja uma evolução dessa formação por forma a serem acompanhadas as mudanças que se têm vindo a fazer sentir com a revolução digital e a economia 4.0. Numa sociedade hiperconectada em que a maioria dos trabalhadores utiliza ferramentas digitais para realizar a sua

¹²⁴ Regulamenta o regime jurídico da promoção e prevenção da segurança e da saúde no trabalho.

atividade laboral, urge sensibilizar os trabalhadores e ensinar-lhes formas de eles próprios minimizarem os riscos e prevenirem as doenças profissionais e acidentes de trabalho, em cumprimento do art. 20º n.º 1 da Lei 102/2009.

Apesar de ser certo que a necessidade de implementação do direito à desconexão digital é transversal a quase todas as profissões, a verdade é que existem grupos de trabalhadores mais sujeitos às consequências desta lacuna legislativa. Tome-se como exemplo predominante, o caso dos teletrabalhadores que em virtude do tipo de contrato de trabalho a que estão sujeitos, o exercício das suas funções está eminentemente ligada a um uso de ferramentas digitais por longas horas, o que por si só potencia o surgimento das LMERT. Como tal, uma forma de prevenir o aparecimento destas lesões deveria desde logo começar com ações de formação sobre ergonomia, em que fossem ensinados aos trabalhadores estratégias de prevenção contra o surgimento das mesmas, tais como os cuidados a ter com a posição na cadeira devido à coluna, distância do monitor para prevenir fadiga ocular, correta iluminação do espaço, cuidados a ter para prevenir a tensão nos tendões nos pulsos, etc.

Outra estratégia interessante passa por uma maior participação dos trabalhadores na organização dos tempos de trabalho e da crescente criação de uma cultura de proximidade entre ambos. Em última análise, sendo o objetivo principal do empregador a prossecução do lucro, é através do bom desempenho dos seus trabalhadores que este pode ser maximizado. Empregador e trabalhador devem ver-se não como inimigos, mas como uma equipa. Por este motivo, consideramos manifestamente a periodicidade atualmente em vigor, de consulta, pelo menos duas vezes ao ano dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho – art. 18 n.º 1 da Lei 102/2009 . De facto, o preceito não obriga a que tal consulta só exista duas vezes ao ano, permitindo através da expressão “pelo menos”, que caso se afigure necessário, seja feita mais vezes. Contudo, sendo apenas obrigatórias essas duas vezes, o que se verifica na prática é que não existe mais consulta para além desses dois momentos.

Se quanto à verificação das condições existentes nos locais de trabalho é possível aferir, de forma relativamente simples, se estão ou não a ser asseguradas as condições necessárias, a verdade é que quanto à saúde mental dos trabalhadores essa verificação poderá não ser tão fácil quanto a primeira. Quem melhor do que os próprios trabalhadores para identificar os problemas sentidos em matéria de segurança e saúde no trabalho, sobretudo quando se trata de saúde mental?

Assim, através da união de esforços entre empregador e trabalhador é necessário em primeiro lugar identificar os obstáculos existentes, avaliar os riscos, elaborar um plano de ação, colocar as medidas em prática, registar os resultados obtidos e monitorizar os desenvolvimentos por forma a que haja um ajustar do plano em função dos avanços e recuos verificados.

De todo o modo, a melhor estratégia de proteger a saúde dos trabalhadores é atuar de forma preventiva. Como tal, de entre as várias formas de assegurar o direito à saúde do trabalhador enquanto

direito fundamental, parece-nos notório que a melhor forma de o conseguir, passa, sem sombra de dúvidas, pelo direito à desconexão do trabalhador, sendo a saúde do trabalhador o principal argumento para defender a necessidade de regulamentação deste instituto. Só através dela poderá haver uma verdadeira proteção da sua saúde, na aceção da OMS. Não basta apenas garantir que o trabalhador não contrai nenhuma doença profissional, mas também que tem um meio ambiente de trabalho saído e que proteja o seu bem estar a todos os níveis.

Face o exposto no presente capítulo, podemos constatar que por oposição a este reconhecimento teórico quer por parte de algumas normas legais, quer por parte da OMS, na prática verificam-se ainda graves violações dos tempos de não trabalho por parte dos empregadores, violações essas que são ilícitas e representam graves ofensas ao trabalhador enquanto pessoa, dado que os tempos de descanso entre jornadas de trabalho são uma forma de recuperação de energias, quer físicas quer mentais. Logo, obstruir o exercício desses tempos de não trabalho é contribuir para a degradação da saúde dos trabalhadores e negar-lhe as condições mínimas de recuperação para um novo dia de trabalho, devendo então o empregador ser punido pelo não cumprimento do seu dever de zelar pela saúde e bem estar dos seus trabalhadores, dado ser uma matéria que tem implicações não só no âmbito do Direito do Trabalho, no que diz respeito à segurança e saúde no trabalho, mas também do Direito Constitucional uma vez afeta o direito à dignidade da pessoa humana, direito constitucionalmente protegido e fundamental num Estado de Direito Democrático.¹²⁵

Deste modo, que tal como refere Maria Regina Gomes Redinha – e a nosso ver muito bem – “O contrato de trabalho não é nem nunca foi uma licença para matar a dignidade humana”¹²⁶, pelo que é dever do empregador zelar pela saúde dos seus trabalhadores. Assim, dúvidas não restam que a positivação do direito à desconexão digital pelo legislador português iria contribuir para tal, constituindo acima de tudo uma medida preventiva de riscos psicossociais.

¹²⁵ Artigos 59º n.º 1 alínea c) e 64º da Constituição da República Portuguesa.

¹²⁶ Redinha, Maria Regina Gomes (2004), “Os direitos de personalidade no Código do trabalho: atualidade e oportunidade da sua inclusão”, Centro de Estudos Judiciários e Inspeção Geral do Trabalho, *A Reforma do Código do Trabalho*, Coimbra Editora, p. 3.

CAPÍTULO 8

Principais obstáculos e potenciais soluções

Tendo em mente todas as considerações feitas no presente ensaio e tendo consciência da complexidade do tema em causa, cumpre, por último, analisar quais os principais obstáculos e quais as potenciais soluções para a consagração do direito à desconexão digital em Portugal.

Relativamente aos principais obstáculos a enfrentar, consideramos ser o facto de existir um número significativo de casos em que as regras gerais relativas ao período de descanso não são aplicáveis, sendo os exemplos mais sonantes o regime de isenção de horário de trabalho e o trabalho em regime de prevenção ou chamada.

No nosso entender o problema coloca-se porque estes regimes deixam os trabalhadores ainda mais desprotegidos do que já são.

Começando pelo regime de isenção de horário de trabalho, há que relembrar que na sua génese, o objetivo principal alcançado é obter uma maior liberdade e gestão de tempo, procurando fugir aos tradicionais horários de trabalho (supostamente) rígidos.

Acontece que, tal como aponta Catarina de Oliveira Carvalho, “há categorias de trabalhadores a quem não se aplica nem o descanso diário de 11 horas, nem sequer o limite médio semanal de 48 horas imposto pela Diretiva 2003/88/CE e transposto para o artigo 211º do Código do Trabalho, como é o caso dos cargos de administração ou de direcção ou com poder de decisão autónomo (...)”.¹²⁷

Consequentemente, tal circunstância pode – ainda que só aparentemente – criar uma falsa sensação de que “beneficiar” deste regime faz com que haja uma disponibilidade total e ilimitada, tendo o empregador legitimidade para ter poder de direcção permanente sobre o trabalhador .

Ora, tal presunção é errónea pois o direito ao descanso é inalienável. Apesar de existirem várias modalidades, com limites máximos diferentes, jamais se pode aceitar que para além desses tempos, em que há subordinação jurídica, esta se mantenha.¹²⁸

O mesmo se aplica para os trabalhadores em regime de prevenção/chamada, uma vez que na esteira do defendido por Luís Menezes Leitão¹²⁹, o critério aqui em causa reside no facto de o trabalhador durante esse tempo estar sujeito ao poder de direcção do empregador, independentemente de estar presencialmente no local de trabalho junto do seu superior hierárquico

¹²⁷ Boletim da Ordem dos Advogados, Edição n.º 24, de 21 de Setembro de 2019, p. 28.

¹²⁸ No mesmo sentido, Maria do Rosário Palma Ramalho relembra que tal como outro trabalhador que não esteja sujeito a este regime, também quem presta a sua atividade em regime de IHT tem o direito de rejeitar responder às solicitações da sua entidade patronal. A única exceção será também ela a mesma que se verifica para os demais trabalhadores, isto é, situações excepcionais urgentes e de força maior – Boletim da Ordem dos Advogados, Edição n.º 24, de 21 de Setembro de 2019, p. 28.

¹²⁹ Leitão, Luís Menezes (2014 - 4ª Edição), *Direito do Trabalho*, Almedina, p. 285.

ou não. Nesta linha, tal período é considerado tempo de trabalho uma vez que o trabalhador permanece disponível para trabalhar.¹³⁰

Estes tratam-se apenas de alguns dos vários problemas de aplicação que este direito pode ter, contribuindo assim para uma maior dificuldade de aprovação.

Não obstante, a verdade é que também existem várias formas de, implementando este direito no nosso e em outros ordenamentos jurídicos que ainda não o consagram expressamente, o mesmo poder funcionar eficazmente.

Demonstrando o papel essencial e imprescindível da negociação coletiva na regulamentação do direito à desconexão profissional que temos vindo a reiterar, o melhor exemplo disso são os inúmeros acordos coletivos celebrados pelo mundo fora.

A título de exemplo, veja-se o caso de algumas empresas de sucesso que já reconheceram em acordos coletivos de trabalho tal direito aos seus trabalhadores.

Em 2011, de uma forma pioneira, na Alemanha a empresa Volkswagen decidiu, em conjunto com os representantes dos trabalhadores da empresa implementar o bloqueio automático de emails 30 minutos após o fim do seu horário de expediente, passando o mesmo a só voltar a estar disponível no dia seguinte, 30 minutos antes do início de um novo dia de trabalho. Apesar deste acordo de empresa não ser aplicável a todos os seus trabalhadores, deixando de parte aqueles que exercessem cargos superiores, se atendermos à data em que esta imposição foi criada podemos constatar que tal medida serviu para desbravar caminho e influenciar outras empresas a fazer o mesmo.

Outra solução¹³¹, e a nosso ver a mais interessante, foi a adotada em 2014 pela empresa multinacional Daimler (Mercedes Benz) que criou e disponibilizou aos seus trabalhadores o acesso a um programa chamado “Mail on Holiday” através do qual durante os períodos de descanso do trabalhador, sempre que este recebesse um email o remetente do mesmo recebia uma mensagem automática no qual era informado que a pessoa com quem tentou entrar em contacto não estava disponível e dando-lhe duas alternativas: ou contactar outro trabalhador disponível ou aguardar e reenviar novamente o email. O ponto de destaque é que o email é automaticamente destruído e apagado, por forma a evitar o que acontece noutros casos em que só se bloqueia o acesso durante um período limitado, gerando um efeito adverso que seria ter um acumular de emails quando regressasse, algo que também iria trazer stress ao trabalhador.

Ainda a propósito do relevo da negociação coletiva e apesar de não existir lei em Portugal, a verdade é que também algumas empresas portuguesas, ainda que escassas, já negociaram este direito.

¹³⁰ No mesmo sentido Fernandes, Francisco Liberal (2018), “Tempo de trabalho e tempos de não trabalho – O Regime Nacional do Tempo de Trabalho à luz do Direito Europeu e Internacional”, Maria do Rosário Palma Ramalho e Teresa Coelho Moreira, *Estudos APODIT 4*, AAFDL, p. 15.

¹³¹ Mettling, Bruno (2015), *Transformation numérique et vie au travail*, p. 22.

De acordo com o Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2018, publicado em 2019, a temática da distinção entre tempos de trabalho e de não trabalho continuava a ter pouca notoriedade ao nível da negociação coletiva, estando apenas presente em dois instrumentos.¹³²

Em 2019 tinham sido registadas 12 convenções e atualmente o teletrabalho e o direito à desconexão digital encontram-se previstos em apenas 7 convenções coletivas, num universo de 169 convenções que foram publicadas no ano de 2020. Assim, consideramos que o cenário não parece estar a ter uma evolução tão positiva quanto a desejada.

Creemos que a massificação de trabalho à distância causada pela pandemia permitirá uma melhor releitura sobre o tema, e sobre a necessidade de regulamentar o direito à desconexão digital nesta sede, atendendo às especificidades próprias de cada setor.

A adoção de medidas deste tipo, associadas a uma mudança de cultura organizacional que se pautar por conceder aos seus trabalhadores ações de formação e sensibilização sobre como fazer um uso comedido das NTIC, não desrespeitando o seu próprio direito ao descanso bem como o dos outros, fará com que estes comecem a interiorizar os riscos reais que esses comportamentos podem gerar na saúde dos trabalhadores.

Por fim, defendemos ainda que só existirá uma mudança efetiva no comportamento patronal se este temer – tal como acontece com o trabalhador – ser alvo de uma sanção.

Deste modo, somos do entendimento que: (i) ao direito a desligar deve estar associada uma contraordenação grave ou até mesmo muito grave; e (ii) tal violação deve ser enquadrada como uma forma de assédio, nos termos do art. 127º do CT.

Posição que não nos acompanha é a defendida por Maria do Rosário Palma Ramalho e Sónia Carvalho, que defendem que a consagração expressa deste direito em nada mudaria quanto ao valor probatório que estaria em causa num litígio. A justificação é que o comportamento reiterado de práticas que pudessem ser consideradas violadoras de tal direito já poderiam ser provadas através das mensagens enviadas ao trabalhador no seu período de descanso. Até certo ponto concordamos com tal afirmação, pois por uma ordem lógica de ideias, tendo em conta que essas comunicações só são puníveis no tempo de não trabalho, então, não estando o trabalhador junto do seu superior haverá formas fáceis de comprovar essas interpelações. Contudo, não nos podemos esquecer que as mesmas também podem ser verbais enquanto o trabalhador está no seu local de trabalho durante o seu horário de expediente, pois durante esse período o empregador pode intimidar ou ameaçar o trabalhador

¹³² Um deles foi o acordo de empresa celebrado entre o Banco de Portugal e o Sindicato Nacional dos Quadros Técnicos e Bancários e a Federação do Setor Financeiro e o outro foi o contrato coletivo de trabalho celebrado entre a Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora.

sobre eventuais sanções (ilícitas) que terá se não permanecer à disposição por mais tempo do que o devido.

Consequentemente, independentemente de não ser discriminatório ou intencional, a verdade é que a partir do momento que tal comportamento perturba e constringe o trabalhador pondo em causa a sua dignidade, deve ser considerado como tal.

A este propósito não podemos deixar de manifestar a nossa opinião de que, no caso concreto do direito à desconexão, para que haja assédio tal prática deve ser reiterada e prolongada no tempo.

Ou seja, tal como refere o Professor Doutor António Monteiro Fernandes¹³³ a propósito dos traços estruturais do assédio, ficam excluídos da sua definição comportamentos isolados que devem ser punidos, sim, mas não como assédio.¹³⁴

Assim, a par e passo da posição defendida por Leal Amado consideramos que a adoção por parte do empregador de uma postura de «(...) “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 art. 29º do CT Português”.¹³⁵

¹³³ Fernandes, António Monteiro (2019, 19ª Edição), *Direito do Trabalho*, Almedina, p. 303.

¹³⁴ Esta posição é amplamente defendida na jurisprudência nacional, tendo sido já várias as vezes em que se fazem transcrições dessa passagem do autor, tanto em Instâncias menores como no próprio Supremo. A título de exemplo veja-se: Acórdão do STJ de 09/05/2018, Processo n.º 532/11.5TTSTRE.E1.S1, Relator Gonçalves Rocha e Acórdão do TRP de 07/05/2018, Processo n.º 2326/16.2T8VNG.P1, Relator Domingos Morais, disponíveis, respetivamente em:

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/ef615f1ece9fe45180258289002f35e6?OpenDocument>, e <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/-/7E394362A4D2FFB4802582C1002EFA1A>.

¹³⁵ Amado, João Leal (2018), “Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional”, *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, n.º 52, p. 265.

CAPÍTULO 9

Conclusões

Face tudo o exposto e chegados a este ponto, não pode ser outra a conclusão senão a defesa da necessidade de regulamentação do direito à desconexão digital no ordenamento jurídico português, dado que as novas tecnologias não podem, de forma alguma, servir de pretexto para que haja uma intromissão da vida profissional no contexto pessoal.

Apesar de implicitamente podermos ser levados a pensar que atualmente já estamos protegidos, a verdade é que essa proteção é fictícia, indireta e insuficiente pois na prática o que se vê é a violação por parte das entidades empregadoras deste direito. De facto, perante uma solicitação fora do horário de trabalho por parte do superior hierárquico do trabalhador, este pode recusar-se a atender ao seu pedido naquele momento. Contudo, essa situação deliberadamente causada pela entidade empregadora vai gerar no trabalhador um sentimento de obrigatoriedade para com a empresa e um dever de responder, pois sabe que se não o fizer, provavelmente isso irá ter impacto na sua avaliação e nas suas hipóteses de progressão na carreira, pois não responder vai ser visto como pouco disponível e pouco comprometido com o trabalho e com a empresa.

Assim, a conexão mental e receio de ser contactado a qualquer momento faz com que não haja uma desconexão fática e real do contexto profissional.

Por este motivo defendemos que a abordagem que é feita a este tema tem que mudar, e a questão tem de deixar de ser vista no plano do ser, passando a ser vista do plano do sentir, pois só através da regulamentação expressa deste direito é que as pessoas deixam de sentir essa obrigação, que na verdade não têm pois estão no seu tempo de descanso, onde não existe subordinação jurídica. E quando defendemos tal ideia, não se pretende desviar a questão da discussão jurídica, pois na nossa opinião face às visíveis violações das entidades empregadoras, o que se verifica é as pessoas nunca desligam mentalmente do trabalho, por saberem que a qualquer momento o seu direito pode ser violado, por estarem sempre alerta, como se de um regime de prevenção ou chamada se tratasse. Ainda assim, há que destacar que mesmo trabalhadores a quem seja aplicável este regime, tal circunstância nunca pode, em tempo algum, colocar em causa o direito ao descanso do trabalhador.

Logo, daqui se extrai que a não consagração constitui uma violação clara do efetivo direito constitucional e fundamental ao descanso e conciliação entre vida profissional e pessoal, que também tem impacto no âmbito da saúde do trabalhador e que são responsabilidade do empregador devido as regras de segurança e saúde no trabalho.

Como tal, consideramos que o direito à desconexão digital do trabalhador deve ser positivado no ordenamento jurídico português como forma de salvaguardar a saúde do trabalhador, seja em contexto profissional ou fora dele, protegendo assim também vários outros direitos constitucionais,

designadamente o direito a vida, que é o maior e mais importante direito fundamental consagrado na Constituição da República Portuguesa.

Por fim, defendemos que tal regulamentação deve ser repartida entre o Código do Trabalho e a negociação coletiva, atribuindo ao primeiro a tarefa de consagrar uma definição do direito à desconexão digital e o seu reconhecimento, ficando, posteriormente a cargo da negociação coletiva – e a título principal – definir em que moldes tal direito deve ser exercido, quer pelo trabalhador, quer pelo empregador.

Em suma, defendemos que este tema é essencial e que só através da sua consagração expressa e inequívoca é que será possível articular três grandes áreas de relevo: o Direito, a Saúde e a Tecnologia.

Referências Bibliográficas

- Alves, Maria Luísa Teixeira (2017), “As Fronteiras do Tempo de Trabalho” em António Monteiro Fernandes (org.), *Estudos de Direito do Trabalho*, Coimbra Editora;
- Amado, João Leal (2018), “Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional”, *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, n.º 52;
- Caetano, António e Jorge Vala (2007 - 3ª edição), *Gestão de Recursos Humanos, Contextos, Processos e Técnicas*, Editora RH;
- Centro de Estudos Judiciários (2013), *Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais*, e-book;
- Cordeiro, António Menezes (2019), *Direito do Trabalho – II – Direito Individual*, Almedina;
- Costa, Ana Cristina Ribeiro (2017), “A tutela da segurança e saúde no trabalho no âmbito da Convenção Europeia dos Direitos do Homem e da Carta Social Europeia”, em Manuel M. Roxo (coord.), *Trabalho sem fronteiras? O Papel da Regulação*, Almedina;
- DGS (2008), “Lesões Músculo-Esqueléticas Relacionadas com o Trabalho – Guia de Orientação para a Prevenção”, Programa Nacional Contra as Doenças Reumáticas;
- Esteves, Cristiana Alexandra Gonçalves (2013), *Lesões Músculo-Esqueléticas Relacionadas com o Trabalho – Uma Análise Estatística*, Dissertação de Mestrado em Engenharia de Segurança e Higiene Ocupacionais;
- Fernandes, António Monteiro (2019, 19ª Edição), *Direito do Trabalho*, Almedina;
- Fernandes, Francisco Liberal (2017), “Organização do trabalho e tecnologias de informação e comunicação: exhausted but unable to disconnect”, *Revista Questões Laborais* n.º 50, Almedina;
- Fernandes, Francisco Liberal (2018), “Tempo de trabalho e tempos de não trabalho – O Regime Nacional do Tempo de Trabalho à luz do Direito Europeu e Internacional”, em Maria do Rosário Palma Ramalho e Teresa Coelho Moreira (coord.), *Estudos APODIT 4*, AAFDL;
- Ferreira, António Casimiro (2019) “A OIT e a Construção da Agenda da Justiça Global”, em António Casimiro Ferreira (coord.), Andreia Santos, Cristina Rodrigues, Marina Henriques, Teresa Maneca Lima, *A Organização Internacional do Trabalho no Direito do Trabalho Português – Reflexos e limitações de um paradigma sociojurídico*, Almedina;
- Garzín, María José Cervilla (2017), *Reflexiones sobre el derecho a la desconexión tecnológica d los trabajadores y el surgimento de nuevas formas de trabajo en Italia*, Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Cádiz;
- ILO (2010), *List of Occupational Diseases – revised 2010*, Occupational Safety and Health Series 74;
- ILO (2013), *Case Study: Karoshi: Death from overwork*;
- Leitão, Luís Menezes (2014 - 4ª Edição), *Direito do Trabalho*, Almedina;
- Lobo Xavier, Bernardo (2005, 3ª Edição), *Iniciação ao Direito do Trabalho*, Verbo, Lisboa;

- Martinez, Pedro Romano, Luis Miguel Monteiro, Joana Vasconcelos, Pedro Madeira de Brito, Guilherme Machado Dray e Luís Gonçalves da Silva (2020 – 12ª Edição), *Código do Trabalho Anotado*, Almedina;
- Martins, João Zenha (2017), “Tempo de trabalho e tempo de repouso: qualificação e delimitação de conceitos”, *Revista do Centro de Estudos Judiciários*, II, Almedina;
- Mettling, Bruno (2015), *Transformation numérique et vie au travail*;
- Monge, Cláudia (2019), “O direito fundamental à proteção da saúde”, *Revista Eletrónica de Direito Público*, e-Pública Vol. 6 Nº 1;
- Moreira, Teresa Coelho (2019), *Algumas questões sobre o direito à desconexão dos trabalhadores*, Minerva, Vol. 09, N.º 02;
- Morgado, Pedro (2017), “Impacto do Trabalho na Saúde Mental – Uma Perspetiva do Século XXI”, em Manuel M. Roxo (coord.), *Trabalho sem fronteiras? O Papel da Regulação*, Almedina;
- OIT, (2019 – 1ª Edição), *Segurança e Saúde no Centro do Futuro do Trabalho: Tirando Partido de 100 Anos de Experiência*;
- OSHA (2007), *Factsheet N.º 71 - Introdução às lesões músculo-esqueléticas*;
- Paez, Francisco Alemán,(2017), “El derecho de desconexión digital en “Loi Travail n.º2016-1088” - régimen regulador y puntos críticos” em Martha Monsalve Cuellar (coord.) *El futuro del trabajo, análisis jurídico y socioeconómico*, Alderabán Ediciones, Cuenca;
- Pereira, Duarte Amorim (2018), “Há vida para além do trabalho: notas sobre o direito ao repouso e a desconexão profissional”, *Revista Questões Laborais* n.º 53, Almedina;
- Pereira, Rita Garcia (2009), *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho – Contributo para a sua Conceptualização*, Coimbra Editora;
- Redinha, Maria Regina Gomes (2004), “Os direitos de personalidade no Código do trabalho: atualidade e oportunidade da sua inclusão”, *Centro de Estudos Judiciários e Inspeção Geral do Trabalho, A Reforma do Código do Trabalho*, Coimbra Editora;
- Sarmiento e Castro, Catarina (2018), “Novas Tecnologias e Relação Laboral – Alguns problemas: tratamentos de dados pessoais, novo Regulamento Geral de Proteção de Dados e Direito à Desconexão”, *Revista do CEJ*, 1º Semestre de 2018, N.º 1, Almedina;
- Simão de Melo, Raimundo (2019), “O papel da OIT em 100 anos de existência e a importância das Convenções 148 e 155 sobre saúde, segurança e meio ambiente do trabalho”, *Revista de direito do trabalho*: Vol. 45, N.º. 205;
- UGT (2020), *Burnout no Local de Trabalho: Riscos, Efeitos na Saúde e Prevenção*
- Vasconcelos, Ana Sofia Marques da Silva Oliveira (2016), *Saúde Mental, Burnout, Stress e Satisfação no Trabalho: Um Estudo em Bombeiros Voluntários*, Dissertação de Mestrado em Educação para a Saúde

WHO (2021), *Comprehensive Mental Health Action Plan 2013–2030*;

WHO (2005), *Promoting Mental Health – Concepts, Emerging Evidence, Practice*;

WHO (2019), *Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases*.