

# O direito à desconexão na relação laboral: em especial o regime português

*The right to disconnect in the employment relationship: in particular the Portuguese regime*

Submitted: 22 February 2024

Reviewed: 11 July 2024

Revised: 18 July 2024

Accepted: 18 July 2024

Marta Pinto Faria\*

<https://orcid.org/0009-0004-2856-3144>

Susana Sousa Machado\*\*

<https://orcid.org/0000-0001-8434-2398>

Artigo submetido à revisão cega por pares (Article submitted to peer blind review)

Licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International

DOI: <https://doi.org/10.26512/1str.v17i1.52661>

## Abstract

**[Purpose]** This article looks at the evolution of the right to disconnect in various countries, the European Union, Portugal.

**[Methodology/approach/design]** Through bibliographical research on disconnection, European and Chilean legal systems and the evolution of this right.

**[Findings]** The right to disconnect is a relatively recent issue in labor law. Since 2017, there have been various ways of legislating for this right, but there is still a long way to go in terms of worker disconnection. Above all, it is necessary to change the mentality of employers and workers who look down on those who disconnect from work when their working hours end.

**Keywords:** Right to disconnect. Rest. Hyperconnection. Community law. Working hours.

## Resumo

**[Propósito]** No presente artigo procuramos abordar a evolução do direito à desconexão em diversos países, na União Europeia e em Portugal

**[Metodologia/abordagem/design]** Através de uma pesquisa bibliográfica sobre a desconexão, os ordenamentos jurídicos europeus e chilenos e sobre a evolução deste direito.

**[Resultados]** O direito à desconexão é um tema relativamente recente no direito do trabalho. Desde 2017 que foram surgiram diversas formas de legislar este direito, no entanto, ainda existe um grande caminho para construir relativamente à desconexão do trabalhador. Acima de tudo, é necessário mudar a mentalidade dos empregadores e trabalhadores que olham com maus olhos para aqueles que se desconectam do trabalho quando termina o seu horário de trabalho.

---

\*Licenciada e Mestre em Solicitadoria. E-mail: [8180219@estg.ipp.pt](mailto:8180219@estg.ipp.pt).

\*\*Licenciada, Mestre e Doutorada em Direito. Professora no Departamento de Ciências Jurídicas e Sociais da ESTG do Instituto Politécnico do Porto. Investigadora Integrada no CIICESI. E-mail: [scm@estg.ipp.pt](mailto:scm@estg.ipp.pt).

**Palavras-chave:** Direito à desconexão. Descanso. Hiperconexão. Direito comunitário. Tempos de trabalho.

## INTRODUÇÃO

A revolução digital a que assistimos, modificou o trabalho. As NTIC (Novas Tecnologias de Informação e Comunicação), trouxeram novas formas de prestar trabalho, no entanto, aumentaram a conexão constante dos trabalhadores. A facilidade de o trabalhador estar conectado aos servidores da empresa, poder realizar trabalho em e para qualquer parte do mundo, revolucionou a forma de prestar a atividade. Vivemos na sociedade mais conectada de sempre, do “always on” (Coelho Moreira, 2019), a sociedade que quer que tudo seja realizado rapidamente, pedem-se resultados rápidos. Não se pode transformar um “anytime-anyplace” num “always and everywhere” (Coelho Moreira, 2023). Mais do que nunca, surge a necessidade de incentivar a desconexão dos indivíduos, de modo a promover o efetivo descanso, tendo em vista melhorar a saúde e a uma melhor conciliação entre a vida familiar e profissional.

O direito à desconexão surge recente recentemente, fruto da evolução tecnológica da última década e do aumento significativo do teletrabalho. Não é um direito que tenha surgido apenas no contexto da pandemia, pois, já era discutido e existia, muito antes da pandemia de Covid-19, mas, podemos afirmar, que esta pôs à vista as fragilidades da legislação em matéria de teletrabalho e de digitalização no Código do Trabalho português.

O direito ao descanso está consagrado na Constituição da República Portuguesa, no art. 59º, com o objetivo de que os trabalhadores possam conciliar a vida profissional e familiar e contribuir para a realização pessoal. No Código de Trabalho, o art. 199º dispõe que o tempo de descanso é o período que “não seja tempo de trabalho”. Assim, a noção de tempo de descanso resulta de uma contraposição da noção de tempo de trabalho.

Podemos, portanto, afirmar que o direito à desconexão é um efeito do direito ao descanso, na medida em que, o que se pretende é uma desconexão do trabalho, no sentido em que, o trabalhador não trabalhe, nem pense no trabalho, durante os períodos de descanso. De outra forma, mesmo que não preste atividade, estará com a “cabeça no trabalho”.

Neste artigo, procuramos analisar a evolução do direito à desconexão em diversos países, na União Europeia e, em especial, em Portugal. Analisamos os diferentes ordenamentos jurídicos para verificar qual a melhor forma de legislar este direito, sendo certo que ainda muito há para fazer e modificar.

## O DIREITO À DESCONEXÃO: BREVE REFERÊNCIA A ORDENAMENTOS JURÍDICOS ESTRANGEIROS

### **França**

Não se pode falar de direito à desconexão e não se falar de França. Foi o primeiro país a implementar no seu ordenamento jurídico este direito, aquando da grande revolução do code du travail em 2016, que entrou em vigor a 1 de janeiro de 2017.

Desde 2011, aquando da apresentação do Relatório “Revolução digital e direitos individuais: para um cidadão livre e informado” (Bloche, 2011), por dois deputados franceses, o direito à desconexão vinha a ser abordado em França. No entanto, o impulsionador para a introdução no ordenamento jurídico foi o Relatório Mettling (Mettling, 2015), de 2015, elaborado pelo Presidente e Diretor Geral do Grupo Orange, a pedido da então Ministra do Trabalho francês, denominado como “Transformation numérique et vie au travail”, com o objetivo de avaliar o impacto da transformação digital no trabalho.

Este relatório concluiu que o enorme efeito da digitalização diminuiu a qualidade de vida dos trabalhadores, principalmente em trabalhadores que têm cargos de maior responsabilidade. Concluiu, também, que a carga de trabalho é superior aos tempos de trabalho, e, para dar resposta ao volume de trabalho, era incentivado a conexão permanente dos trabalhadores.

Com o relatório ficou evidente que não é possível compreender qual a carga mental de informação e comunicação que o trabalhador recebe através das novas tecnologias e quais as suas consequências.

Este relatório teve a preocupação de apresentar os problemas e as soluções e recomendações para a hiperconexão, apresentando cerca de 35 medidas para diminuir a conexão dos trabalhadores. As recomendações tiveram em conta a dimensão e o tipo de empresa, para que as resoluções fossem adaptadas a cada caso concreto.

Para além disso, o autor concluiu que é necessário adaptar as soluções a cada um dos indivíduos, uma vez que, segundo o autor, existem causas diversas para uns trabalhadores se adaptarem melhor e mais rapidamente que outros, destaca-se: a categoria profissional, a idade, o sexo, a composição familiar.

Com base neste relatório, surge a Lei nº 2016/1088, também conhecida como Lei El Kohmri, em homenagem à então Ministra do Trabalho francesa, Myriam El Khomri.

Esta Lei trouxe significativas alterações ao ordenamento jurídico francês, principalmente, no que respeita aos tempos de trabalho, dando maior destaque ao diálogo social, através das negociações coletivas.

Entre as alterações, destaca-se o novo direito denominado “direito à desconexão”, introduzido através de dois artigos: L2242-17, parágrafo 7º; L3121-64 e L3121-65, nº 2.

O primeiro artigo, L2242-17, que alterou o artigo L2242-8, através do aditamento do parágrafo 7º, dispôs que os trabalhadores têm direito a desconectar-se, devendo este direito ser debatido nas negociações obrigatórias anuais. Deste modo, podemos afirmar que a lei francesa não instituiu o direito à desconexão propriamente dito, mas, antes, incluiu-o a obrigação de empresas com mais de 50 trabalhadores discutirem este direito no seio das negociações anuais obrigatórias (L3121-65).

O legislador francês, acrescentou, através dos artigos L3121-64 e L3121-65, que na falta de acordo coletivo, a responsabilidade de o regular recai sob o empregador, que ficará obrigado, numa primeira fase, a ouvir e discutir este direito com os sindicatos, para, posteriormente, elaborar um código de conduta para implementar este direito na empresa.

Apesar da inovação, há várias críticas que se poderá apontar.

Uma das principais críticas a esta norma prende-se com o facto de não existir qualquer obrigação de implementar o direito à desconexão, o que há, é a obrigação de negociar, não a obrigação de chegar a um acordo. Apesar da boa vontade do legislador francês, os trabalhadores poderão não chegar a usufruir do direito à desconexão, uma vez que, não existindo acordo com os representantes destes, dependerá do empregador a existência ou não de medidas que permitam a desconexão do trabalhador.

A maior crítica diz respeito ao facto não existir sanções no caso de o empregador não implementar medidas que incentivam à desconexão, o que levou Teresa Coelho Moreira a afirmar que, na prática, estamos perante uma norma mais programática do que imperativa (Coelho Moreira, 2019).

Por último, o facto de o empregador ter o poder de criar um código de medidas para a desconexão dos trabalhadores, também, não nos parece a melhor solução. Se, por um lado, as medidas seriam adaptadas ao caso concreto da empresa, conforme defende Bruno Mettling no relatório acima referido, também dá maior flexibilidade ao empregador para implementar as medidas que lhe forem mais benéficas, o que pode levar a que os trabalhadores sejam lesados.

No entanto, a 5 de setembro de 2018, a Lei nº 2018/771, introduziu um regime de penalização para as empresas que não promoveram a negociação coletiva, nem elaboraram um acordo sobre a igualdade profissional entre homens e mulheres e sobre a qualidade de vida no trabalho. Contudo, o direito à desconexão deixou de fazer parte do leque de matérias obrigatórias das negociações anuais, passando a fazer parte das negociações facultativas.

Apesar destas críticas, há que saudar a preocupação do governo francês para com a permanente desconexão dos trabalhadores, apesar de, a forma como abordou a questão não ter sido a melhor. Não obstante, a iniciativa francesa inspirou outros países a debaterem a necessidade de desconexão dos trabalhadores.

## **Espanha**

Inspirado pelo exemplo francês, Espanha percebeu que tinha de analisar os efeitos da era digital no mundo laboral, pelo que, introduziu mudanças à legislação em 2018, através da Lei Orgânica nº 3/2018, de 5 de dezembro, relativa à proteção dos dados pessoais e garantia dos direitos digitais.

Anteriormente à Lei, em 2015, o Supremo Tribunal (Acórdão do Supremo Tribunal nº 4086/2015, de 21 de setembro, 2015), analisou o caso de uma empresa que impunha, no contrato de trabalho, uma cláusula em que os trabalhadores eram obrigados a fornecer o número de telemóvel e o e-mail pessoais, para que a empresa os contactasse quando necessário, sendo que, se existisse alguma alteração numa das duas formas de contacto, deveriam ser comunicados de imediato à empresa.

Considerou o Supremo Tribunal, e bem, que esta cláusula era nula, considerando-a como abusiva e que violava o direito à proteção de dados pessoais dos trabalhadores, para além de, estimular a posição de fragilidade do trabalhador face ao empregador. No entanto, se o trabalhador, voluntariamente, quisesse fornecer esses dados à empresa, não haveria problemas, o problema seria a obrigação imposta pelo empregador de fornecer esses dados, o que indiretamente, incentiva à constante conexão do trabalhador e à intromissão do empregador na vida privada do trabalhador.

Antes mesmo desta consagração do direito no ordenamento espanhol, várias empresas realizaram acordos de empresa sobre esta matéria. Exemplo disso é a seguradora AXA que, em 2017, acordou com os representantes dos trabalhadores medidas para melhorar as condições de trabalho, incluindo o direito à desconexão. No acordo, a empresa reconhece que os trabalhadores têm o direito de não responderem a e-mails ou mensagens profissionais, no seu período de descanso, exceto em situações de força maiores ou circunstâncias excecionais (Coelho Moreira, 2019).

Com a necessidade de transpor o Regulamento (UE) nº 2016/679, 27 de abril – Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados da União Europeia, pela Lei Orgânica nº 3/2018, Espanha legislou o direito à desconexão.

O art. 88º da mencionada Lei introduz a novidade do direito à desconexão, definindo no nº 1 que este direito tem como objetivo garantir o descanso do

trabalhador, fora do horário de trabalho previamente estabelecido, bem como respeitar as ausências, férias e a vida privada e familiar do trabalhador. No n.º 2, tal como no caso francês, o legislador espanhol determinou que a forma como este direito seria implementado através da negociação coletiva, ou, caso as negociações frustrassem, através de acordo de empresa. Sendo que, conforme previsto no n.º 3, os representantes dos trabalhadores devem ser previamente consultados antes de o acordo de empresa ser elaborado, no que concerne as ações de formação e sensibilização dos trabalhadores relativamente ao uso prudente das tecnologias no trabalho.

Esta iniciativa é praticamente idêntica à iniciativa francesa, pelo que, as críticas, anteriormente mencionadas, aplicam-se ao caso espanhol: deixar que o empregador, em caso de frustração das negociações, estabeleça as regras para uma desconexão, não é a melhor forma de legislar este direito. Uma vez mais, não existe qualquer sanção para o não cumprimento, o que, poderá levar a que a desconexão seja ineficaz.

Em 2020, a propósito da pandemia COVID-19, o Real Decreto-Lei n.º 28/2020, previu que as pessoas que trabalhassem online teriam direito à desconexão digital, nos termos do artigo 88 da Lei Orgânica mencionada. Portanto, não existiu propriamente uma evolução sobre o tema.

## **Itália**

A hiper conexão também foi debatida em Itália, com várias empresas a elaborar acordos entre o empregador e os trabalhadores para incentivar a desconexão e o descanso, tornando-se uma preocupação do governo italiano e levou a que fosse legislado.

Em 2015, a General Motors acordou que os trabalhadores deveriam manter-se contactáveis através do sistema de comunicação interna da empresa, que engloba mensagens, e-mails e chamadas telefónicas, durante o horário de trabalho. Pelo que, podemos assumir, que fora do horário de trabalho, a conexão ao sistema de comunicação interna, não é permitido.

Em 2017, o direito à desconexão surge no ordenamento jurídico italiano, através da Lei n.º 81/2017, 22 de maio, sobre o “Smart Working” ou “Lavoro agile”, melhorou a lei relativa ao teletrabalho. No art. 18.º da mencionada Lei, o “Smart Working” foi definido como o trabalho realizado sem restrições específicas relativas ao horário e ao local de trabalho, pelo que, há uma maior flexibilidade nos tempos e local de trabalho, podendo ou não ser realizado com recurso a equipamentos tecnológicos. No que respeita ao local de trabalho, este pode ser quer nas instalações da empresa, quer fora desta, não havendo necessidade de um local fixo determinado. Quanto ao tempo de trabalho, é

necessário que se respeite os limites máximos diários e semanais previsto na lei e em negociação coletiva, mas, o restante pode ser organizado conforme as partes desejam.

O art. 19º preceitua que o acordo para a prestação do Smart Working deve estabelecer o tempo de descanso e medidas para garantir o efetivo descanso – desconexão – do trabalhador dos equipamentos tecnológicos que os permitem continuar conectados ao trabalho. Numa alteração posterior a este artigo, o legislador estabeleceu que o fim da prestação nesta tipologia de trabalho deve ser precedido por um aviso prévio não inferior a 30 dias.

Tal como nos ordenamentos jurídicos supra expostos, a implementação da desconexão, não está isenta de críticas.

A principal crítica prende-se com o facto de, ao contrário de França e Espanha, este direito apenas aplica-se a determinados trabalhadores: aqueles que realizam o chamado “Smart Working”, os teletrabalhadores, quando comparado com o ordenamento jurídico português. Ou seja, o âmbito da lei é limitado e, ainda que, os teletrabalhadores sejam aqueles que mais sofrem com a conexão, não são os únicos, na medida em que, os restantes trabalhadores também recebem chamadas, mensagens e e-mails profissionais, nos seus períodos de descanso. Dessa forma, o legislador italiano deixou uma boa parte dos trabalhadores de fora do âmbito da aplicação da lei.

Uma outra crítica é o facto de não estar determinado concretamente o que é este direito. Parece-nos um pouco vago quando o legislador fala em medidas para incentivar a desconexão. Assim, podemos assumir que são as partes que determinam como efetivar a desconexão. O legislador dá a entender que sem acordo entre as partes, não haverá direito à desconexão. Deste modo, a implementação da desconexão será nula.

Por último, mais uma vez, o legislador não estabelece qualquer tipo de sanção para o incumprimento ou violação deste direito.

## **Alemanha**

Como vimos anteriormente nos outros países, algumas empresas foram implementando a desconexão, através de acordos de empresas e medidas para os trabalhadores desconectarem. Na Alemanha, as grandes multinacionais, adotaram várias medidas para efetivar a desconexão.

A gigante alemã Volkswagen, em 2011, constatou que a conexão permanente prejudicava tanto a vida pessoal como a produtividade dos trabalhadores, por isso, decidiu desligar os servidores do e-mail, entre as 18h15 e as 7h do dia seguinte. Esta medida foi implementada apenas nos telemóveis

profissionais que a empresa fornecia aos trabalhadores, abrangendo cerca de um milhão de pessoas (Mettling, 2015). Desta forma, após o horário de trabalho, há um período de cerca de 15 minutos para terminar a tarefa que estão a realizar e, após o horário estabelecido pela empresa, os trabalhadores desconectam-se mais de doze horas, de modo a focarem na vida pessoal e descansarem para que, no dia seguinte, possam ser mais produtivos.

No ano seguinte, a BMW., através do acordo “trabalho com flexibilidade, desconexão consciente”, estabelecer que, de forma voluntária, os trabalhadores não precisavam de estar conectados à empresa, após o seu horário de trabalho. Permitindo que o trabalho presencial, passasse a ser realizado através de dispositivos eletrónicos – o chamado teletrabalho -, sendo que, os tempos de disponibilidade e indisponibilidade para a prestação do trabalho, bem com as condições teriam de ser previamente definidas.

A Mercedes-Benz Group, em 2014, deu a possibilidade a cerca de cem mil trabalhadores de utilizarem o dispositivo *Mail on Holiday*, em que os e-mails enviados aos trabalhadores nas folgas, férias ou feriados, são respondidos automaticamente com contactos alternativos ou sugerindo que volte a enviar o e-mail, quando o destinatário regressar ao trabalho, indicando o dia para o fazer.

A principal inovação deste mecanismo é que elimina automaticamente os e-mails, enviados durante os períodos mencionadas, para evitar uma sobrecarga do trabalhador, quando este regressar (Mettling, 2015).

Em 2016, a Michelin implementou um instrumento que, após cinco conexões à empresa fora do horário do trabalho, enviava aos trabalhadores avisos a incentivar a desconexão.

Com as iniciativas destas e de outras empresas, o Ministério do Trabalho, a Confederação das Associações de Empregadores Alemães e a Confederação dos Sindicatos Alemães, em conjunto, elaboraram regulamentos, tendo em conta as especificidades de cada indústria, de modo que o trabalhador possa desconectar-se da empresa. Para dar o exemplo, o Ministério do Trabalho deixou de contactar os seus funcionários fora do horário de trabalho (Carmo Sousa Machado & João Galamba de Oliveira, 2021).

A forma como Alemanha implementou a desconexão, por autorregulação, e sem qualquer exigência legislativa, inovou, face aos restantes países. No entanto, este método, só é possível, devido à cultura do país. Noutros países, como por exemplo, em Portugal tal não seria exequível.

## Chile

O Chile foi o primeiro país fora da Europa a legislar o direito à desconexão (Carmo Sousa Machado & João Galamba de Oliveira, 2021), daí a importância de falar sobre deste direito no ordenamento jurídico chileno.

Desde 2017, foram propostos dois projetos de Lei para introduzir o direito à desconexão na legislação do país. Mais tarde fundiram-se num único projeto de Lei. No entanto, apenas em 2020, é que foi efetivamente legislado e implementado.

A proposta do projeto de Lei de 2017, propunha a alteração do artigo 10º, nº 5 do CT Chileno, para introduzir o direito à desconexão, que deveria passar a constar nos contratos de trabalho como cláusula obrigatória. Esta cláusula deveria estabelecer quais os períodos de descanso de trabalhador, sendo que, nesses momentos, o empregador não o podia contactar.

Previa, ainda, a introdução de um novo artigo, o art. 21º bis do CT Chileno, para estabelecer expressamente o direito à desconexão para garantir o respeito pelos tempos de descanso, férias, licenças, assim como, a privacidade pessoal e familiar.

Em 2020, o direito à desconexão é implementado no Chile, pela Lei nº 21.220, 26 de março 2020, apenas, no que respeita aos teletrabalhadores. O art. 152º, quartér J), prevê que os teletrabalhadores possam prestar a sua atividade de forma remota, fora das instalações da empresa. As partes podem acordar que os teletrabalhadores distribuem livremente o seu trabalho, pelo horário que melhor lhes convém, no entanto devem respeitar as normas existentes sobre os tempos de descanso e os limites máximos de trabalho diário e semanal.

Apesar da introdução no ordenamento jurídico chileno, houve um recuo quanto ao âmbito de aplicação, tendo em conta o projeto de Lei de 2017, uma vez que o direito a desligar aplica-se apenas aos teletrabalhadores, enquanto o Projeto de Lei de 2017 abrangia todas as formas de prestar trabalho.

Ainda assim, é necessário saudar o facto de o legislador ter previsto, expressamente, que, nos períodos de descanso, o trabalhador tem o direito a não responder aos contactos do empregador, assim como, o empregador está proibido de contactar o trabalhador.

No entanto, e tal como nos outros países, não ficaram previstas sanções para o incumprimento do dever do empregador de não contactar o trabalhador.

## O direito a desligar na União Europeia

Em 2018, o Tribunal da Justiça da União Europeia considerou que o tempo em que o trabalhador estava em casa a responder a chamadas profissionais deve ser considerado tempo de trabalho (TJUE, 2018).

Apesar da era digital no mundo laboral, estar a evoluir ao longo dos anos, foi durante a pandemia de Covid-19 que se percebeu das dificuldades dos teletrabalhadores, que, antes da pandemia, eram em número reduzido, e, com os confinamentos, este número aumentou significativamente. Sendo que, mesmo depois de terminados os confinamentos, os números de teletrabalhadores continuaram alto.

Num estudo realizado pela Eurofound, em abril de 2020, a propósito da COVID-19, 27% dos inquiridos, trabalhadores que trabalham a partir de casa, admitiram que efetuam trabalho durante o seu tempo de descanso para *“satisfazer as exigências do trabalho”* (Eurofound, 2020).

O mesmo estudo concluiu que 37% dos trabalhadores começaram a trabalhar a partir de casa, devido à pandemia, sendo que a Eurostat estimou que esse número era de apenas 5% em 2017.

Dessa forma, a Eurofound concluiu ser necessário um direito à desconexão, defendendo que seria provável que os números de trabalhadores em teletrabalho continuariam altos após a pandemia, uma vez que esta seria uma espécie de “período de adaptação” ou “período de experiência” ao teletrabalho.

A 21 de janeiro de 2021, o Parlamento Europeu apresentou à Comissão Europeia uma proposta de diretiva sobre o direito a desligar (Parlamento, 2021).

Esta proposta teve como objetivo estabelecer os requisitos mínimos para os trabalhadores que utilizam as TIC's ou outras ferramentas digitais, possa exercer o direito a desligar e garantir que os empregadores respeitem esse mesmo direito (art. 1º, nº 1). O Parlamento Europeu definiu ainda que o direito a desligar deveria ser aplicado a todos os setores, público e privado, assim como a todas as tipologias de trabalho. Tendo em conta que a maior parte dos países, como Espanha ou Itália, implementou o direito a desligar apenas aos teletrabalhadores, a proposta de Diretiva foi mais longe e previa aplicar-se a todos.

No art. 2º, o Parlamento Europeu definiu, na al. a), o conceito de desligar como:

“não exercer atividades ou comunicações relacionadas com o trabalho através de ferramentas digitais, direta ou indiretamente, fora do tempo de trabalho”

Uma vez mais, a Diretiva foi mais abrangente do que qualquer Lei nacional até então, na medida em que, definiu concretamente o direito à desconexão.

O art. 3º previa que os Estados-Membros deveriam assegurar que os empregadores tomassem medidas para efetivar a desconexão dos trabalhadores, de forma legal, justa e transparente. Sendo que, no art. 4º da proposta encontra-se disposto que os Estado-Membros devem estabelecer medidas pormenorizadas para os trabalhadores possam exercer, efetivamente, o direito a desligar. Inclui, o que chamaram de “condições de trabalho” mínimas que os países devem prever, como disposições práticas que permite desligar as ferramentas digitais, sistemas para medir o tempo de trabalho ou medidas de sensibilização, como, por exemplo, formações.

De modo a garantir que os trabalhadores não sejam discriminados ou despedidos, os Estados-Membros, segundo a proposta, devem garantir que é proibido qualquer tratamento desfavorável, discriminação ou despedimento dos trabalhadores que exerçam o seu direito a desligar (art. 5º, nº 1 Proposta).

Caso os trabalhadores considerem que foram despedidos ou foram alvo de tratamento desfavorável por terem tentado ou praticado a desconexão, e, apresentem factos que levem a presumir que tal aconteceu, cabe ao empregador o ónus de provar que o despedimento ou o tratamento desfavorável, teve origem em outras causas (art. 5º, nº 3 da proposta).

A proposta de Diretiva prevê, ainda, que os empregadores têm um dever de informação quanto ao modo como os trabalhadores se podem desligar (art. 7º, nº 1), implementando medidas práticas. Portanto, o desejo do Parlamento é que o empregador não se limitasse a permitir que os trabalhadores se desconectassem, mas que, implementassem medidas, como por exemplo, as implementadas nas empresas alemãs, para garantir a desconexão do trabalhador. O legislador determinou, ainda que, o empregador deveria estabelecer por escritos quais as medidas que irá aplicar.

No art. 8º está previsto o regime de sanções no caso de violação do direito a desligar. Dispõe o mencionado artigo que os Estado Membros devem estabelecer medidas sancionatórias no caso de incumprimento deste direito.

O mesmo artigo determina que as sanções devem ser comunicadas à Comissão, para que possa ser controlado a eficácia da medida. A União Europeia procura garantir que as medidas são adequadas e que os empregadores não olhem para este direito como indiferente.

O art. 10º da proposta prevê que os Estados-Membros, enviem um relatório à Comissão, com uma certa periodicidade, que deve conter todas as informações relevantes sobre a execução e prática do direito a desligar, bem como, as posições dos parceiros sociais nacionais (nº 1 do mencionado artigo). Após receber estes relatórios, a Comissão deverá apresentar ao Parlamento e Conselho Europeu um relatório com a análise das medidas implementadas pelos Estados-Membros, se devem ou não ser alteradas e, se, há necessidade de alterar a Diretiva.

A proposta de Diretiva aborda os pontos essenciais para implementar o direito a desligar: define desligar, pretende que sejam introduzidas pelos Estados-Membros medidas práticas que tornem efetivo a desconexão, prevê sanções, algo que em muitos países da União Europeia, apesar de existir direito à desconexão, não há sanções para o incumprimento. Pretende que seja aplicado a todos os setores e a todas as modalidades de prestar trabalho. Estabelece o art. 9º, que o texto da Diretiva é uma proteção mínima, pelo que, os Estados-Membros podem adotar um regime mais favorável.

A proposta de Diretiva foca-se, também, nas ações de sensibilização, como as formações, já que a União Europeia engloba diferentes países, com diferentes culturas e diversas mentalidades sobre o trabalho, em certos países, ainda é mal visto ignorar contactos de colegas, superiores hierárquicos e/ou empregadores, efetuados durante os períodos de descanso do trabalhador.

Apesar de, podermos afirmar, que esta proposta é uma excelente maneira de abordar a desconexão, a Comissão ainda não legislou o direito a desligar, nem sabe como o fazer. A verdade é que, quanto mais tempo passa, mais difícil é legislar este direito, visto que cada vez mais países da União Europeia tem vindo a implementar o direito à desconexão nos seus ordenamentos jurídicos.

## **DIREITO À DESCONEXÃO EM PORTUGAL**

Face a todas as iniciativas por parte dos países vizinhos, em Portugal, também passou a ser discutido o direito à desconexão digital.

O BE, foi o primeiro partido a propor legislar o direito à desconexão, considerando que o direito ao descanso já existia, mas dever-se-ia proteger o trabalhador da “*obesidade digital*” (BE, 2017), propondo a alteração do art. 199º do CT, aditando três números, reafirmando que o período de descanso seria tempo de desconexão profissional, sendo que essa desconexão deveria fazer-se através da não utilização das tecnologias.

Tal como na lei francesa, através da negociação coletiva, poderiam ser estabelecidas medidas para a desconexão profissional do trabalhador e quais comunicações poderiam existir nos períodos de descanso.

No entanto, ao contrário do legislado em França, o BE propunha que a violação deste direito fosse considerada assédio, nos termos do art. 29º CT.

Para fiscalizar a não violação do período de descanso, proponha, ainda, a alteração do art. 216º do CT, enviando os horários de trabalhos para a ACT, tal como anteriormente estava previsto na Lei e que foi revogada pela Lei nº 23/2012 de 25 de junho.

Seguiu-se o PAN, que inovou e propôs o aditamento de um novo artigo, o art. 214º-A, onde definia o direito à desconexão como:

“o direito do trabalhador obstar, não atender ou fazer cessar, o fluxo comunicacional de carácter profissional que com este seja estabelecido pela entidade empregadora, pelos seus trabalhadores ou por terceiros, durante os períodos de descanso, designadamente através de meios informáticos ou eletrónicos” (PAN, 2017)

Para além dessa inovação, o projeto era muito similar ao do BE, acima referido. Também o PAN propôs o aditamento de três números ao art. 199º CT.

Neste projeto de Lei, podemos destacar algumas conceções. Em primeiro lugar, o art. 214º-A reconhecia a existência de situações de força maior, limitando o exercício pleno do direito. No entanto, esses casos de força maior deveriam ser definidos por IRCT. O que era uma boa iniciativa, pois o conceito de “força maior” pode ser algo vago, pelo que a sua definição, tornava-o concreto. Definiu a desconexão profissional, destacando que o trabalhador não tem de comunicar previamente a adesão ao exercício deste direito. Este projeto propunha a proibição do empregador dificultar ou opor-se ao exercício da desconexão, sendo que a violação constituía contraordenação grave.

Este projeto de Lei é, talvez, o mais completo de todos os que foram propostos. No entanto, não podemos deixar de criticar a criação do novo artigo 214º-A. Na nossa opinião, o conteúdo do artigo é muito bom, mas deveria ser aditado ao art. 199º ou, tal como na Lei atualmente em vigor, criado o art. 199º-A.

Os Verdes apresentaram também o seu Projeto de Lei, propondo que a violação do direito de descanso fosse classificada como uma contraordenação muito grave, com o aditamento de um novo número ao art. 199º. Ainda assim, não faz qualquer referência ao direito à desconexão.

No que respeita ao PS, este propunha a criação de um novo artigo, o art. 199º-A, que determinava que a utilização das tecnologias durante os períodos de descanso deveria ser regulada por IRCT (PS, 2017).

Este é o projeto de Lei apresentado em Portugal mais parecido com o francês, aplicando-se, também, a empresas com mais de 50 trabalhadores e sendo um direito implementado por negociações coletiva, sendo que, na falta de acordo o empregador deveria negociar diretamente com a Comissão de Trabalhadores. No entanto, na falta de acordo, caberia ao empregador estabelecer as regras de implementação do direito.

Este projeto parece ter saído a papel químico da legislação francesa. Como se a preocupação fosse implementar um direito à desconexão, porque outros países da União Europeia também o fizeram. Podemos afirmar que não existiu preocupação sobre as diferenças da cultura de trabalho e social dos dois países. Num país como Portugal, em que existe, maioritariamente, pequenas e médias

empresas, sugerir que se implemente um direito apenas nas empresas com mais de 50 trabalhadores, é deixar de fora uma fração importante do mercado de trabalho.

Por fim, este projeto, tal como na legislação francesa, não previa qualquer tipo de sanção para o incumprimento, pelo que, na prática, o empregador não seria sancionado se não permitisse a desconexão dos trabalhadores.

No mesmo ano, o PCP, apresenta um Projeto de Resolução, que seguia as linhas orientadoras do Projeto de Lei proposto pelo BE, sugerindo que o horário de trabalho fosse enviado à ACT, para aumentar e melhorar a fiscalização (PCP, 2017). No fundo, o PCP sugeria que o Governo repusesse os poderes de fiscalização da ACT perdidos aquando da entrada em vigor do atual Código de Trabalho, em 2012.

O CDS-PP, também apresentou um Projeto de Resolução (CDS-PP, 2017), que recomenda o debate com os parceiros sociais sobre o “direito ao desligamento”, para no futuro, este direito fosse regulamentado no Código de Trabalho e em IRCT, de modo que entidade empregadora não contacte o trabalhador, fora do horário de trabalho, exceto em casos de força maior e urgência justificável.

Depois do projeto de Lei de 2017, o PS, em 2019, propôs a aprovação da Carta de Direitos Fundamentais na Era Digital, em que no seu art. 16º, previa o “*Direito a desligar os dispositivos digitais*” durante o período de descanso, com exceção dos contactos urgentes efetuados pelo empregador e que a utilização dos meios tecnológicos de comunicação deveriam ser regulados, por Regulamento Interno (PS, 2019). Este artigo é idêntico ao apresentado no Projeto de Lei de 2017, pelo que não existiu uma grande inovação. O art. 15º, nº 2 desta Carta previa que as regras de utilização dos meios de comunicação deveriam constar em regulamento interno, elaborado, após audição da estrutura representativa dos trabalhadores, sendo depois enviada à ACT, que iria fiscalizar se o regulamento interno estava a ser cumprido.

Em 2019, o PAN, voltou a apresentar um Projeto de Lei (PAN, 2019), que, na sua essência era idêntico ao apresentado em 2017. No entanto, o conceito de direito à desconexão digital passou a incluir como contactos a não atender ou responder, não só da entidade empregadora, como também, aos superiores hierárquicos, colegas de trabalho e terceiros relacionados com a empresa.

Esta inclusão torna mais completo o conceito de direito à desconexão digital, na medida em que, e tal como defendido anteriormente, a pressão para a conexão permanente não advém apenas da entidade empregadora, ou numa interpretação mais extensiva, dos superiores hierárquicos, mas, também, dos colegas de trabalho, clientes ou fornecedores.

Mais recentemente, em 2021, o CDS-PP, apresenta um Projeto de Lei, para consagrar esse mesmo direito, onde propunham, aditar o art. 214º-A ao Código do Trabalho, que previa que o trabalhador que trabalhe com as TIC tem direito a desconectar-se dessa ferramenta, nos seus períodos de descanso, excetuando, os casos de força maior (CSD-PP, 2021).

De realçar que, relativamente ao direito à desconexão, em 2018, o Banco de Portugal celebrou dois acórdãos de empresa com a Federação do Setor Financeiro e Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e Sindicato Independente da Banca, onde no art. 14º, al. h) de ambos os acórdãos, o banco não pode “*exigir que o trabalhador se mantenha conectado durante os seus períodos de descanso*” (Acórdos de empresa entre o Banco de Portugal e a Federação do Setor Financeira e Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e Sindicato Independente da Banca, 2018).

As diferentes propostas para regulamentação deste direito, permitiram uma análise de todas as perspetivas do tema, o que contribuiu fortemente, para a implementação do dever de abstenção de contacto por parte do empregador, através da Lei nº 83/2021, 6 de dezembro, que legislou a desconexão digital do trabalhador no ordenamento jurídico português.

### **Lei nº 83/2021, 6 de dezembro**

Depois de vários Projetos de Lei e Projetos de Resolução e depois de uma pandemia, que colocou à vista as fragilidades do regime do teletrabalho em Portugal, é aprovado, no final de 2021, o dever de abstenção do contacto do empregador.

Com a Lei nº 83/2021 de 6 de dezembro, o Código do Trabalho é alterado em alguns artigos relativos ao teletrabalho e aditamento de outros, em especial, o art. 199º-A com a epígrafe “Dever de abstenção do contacto”, que prevê que o empregador deve abster-se de contactar o trabalhador durante os seus períodos de descanso, excetos nas situações de força maior (nº1). O nº 2 do artigo em questão determina que nenhum trabalhador pode ser prejudicado, nomeadamente em termos de progressão de carreira, por exercer o seu direito de descanso. Por último, o nº3 prevê que a violação do dever de abstenção de contacto, constitui contraordenação grave.

Esta Lei não é perfeita, existindo espaço para melhorar, quer no que concerne às normas referentes ao teletrabalho, quer no que concerne à norma relativa à desconexão digital.

No entanto, não podemos deixar de elogiar o facto de, numa Lei centrada para o teletrabalho, a desconexão digital aplicar-se a todas as formas de prestar a atividade, o que nem sempre acontece. Aliás, excetuando na Alemanha, que implementou de forma diferente dos demais países, todos os países que

analisamos, de uma forma ou de outra, limitaram a desconexão a determinados trabalhadores. Por um lado, há países que implementam o direito à desconexão apenas às empresas com mais de 50 trabalhadores. Por outro lado, e, talvez seja a maioria, países implementaram a desconexão digital apenas para os teletrabalhadores. Desta forma, escolher não limitar a norma a uma tipologia de trabalhadores, é o mais correto, porque, até os trabalhadores, que trabalham numa empresa, têm *emails* profissionais, chamadas profissionais e, podem estar permanentemente em contacto com a empresa, para resolver assuntos que poderiam esperar.

Uma vez mais, ao contrário da maior parte dos países, Portugal optou pelo dever de abstenção de contacto por parte do empregador e não pelo direito à desconexão do trabalhador.

Defende Leal Amado que esta é a melhor forma de legislar a desconexão digital, uma vez que, se implementássemos o direito à desconexão, estaríamos a afirmar que a entidade empregadora tinha um direito à conexão (Amado, 2022), o que não é verdade.

Além disso, o direito associado à desconexão já existe e está consagrado no Código de Trabalho e na CRP, trata-se do direito ao repouso e aos lazeres, ao descanso semanal, a férias periódicas.

O período de descanso deverá ser um período de “do not disturb” por parte do empregador (Amado, 2022), um período em que o trabalhador se dedica ao lazer, aos seus gostos, pelo que, tal como defende a maior parte da doutrina, a empresa é que tem a obrigação de não perturbar ou incomodar o trabalhador, não é o trabalhador que, ao ser incomodado, decide ignorar, até porque, ao ver a mensagem, ainda que indiretamente, está a pensar no trabalho, apesar de não estar a prestar qualquer atividade. Para além disso, a sensação de que está a ignorar o trabalho, pode gerar stresse para o trabalhador.

Dessa forma, a desconexão é uma versão digital do período de descanso. Se, quando o trabalhador, na era industrial, ao sair da empresa, entra no seu período de descanso. Já na era digital, ao desconectar-se das ferramentas tecnológicas, está a exercer o seu direito ao descanso.

A Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, quando questionada sobre o caso de um empregador enviar um e-mail ao trabalhador durante o período de descanso é ou não incumprimento do dever de abstenção de contacto, respondeu da seguinte forma:

“não estaremos perante uma situação de incumprimento do dever de abstenção, no caso de um empregador que envie um email ao trabalhador durante o período de descanso deste, em que não seja solicitada resposta ou se determine qualquer outra ação imediata por parte do trabalhador” (Amado, 2022)

Não nos revemos nestas palavras, porque, como referido, o simples facto do trabalhador ver o e-mail, mesmo que não peça resposta imediata ou qualquer outra ação, sentir-se-á pressionado a trabalhar.

Enviar um e-mail, por muito que não tenha ordens imediatas de trabalho, ainda é contactar o trabalhador, que é exatamente o que a norma proíbe. Tal como refere Leal Amado:

“Se o trabalhador continuar a receber mensagens no seu período de descanso, ele irá sentir-se obrigado a lê-las, irá pensar no seu conteúdo, pensar no que fará quando regressar ao emprego, como responderá ou agirá (...) ele irá continuar a estar “com a cabeça no trabalho” durante o seu período de descanso e não, como a lei pretende, desconectado” (Amado, 2022).

Esta nota foi atualizada a 12 de setembro de 2023 para a seguinte redação:

“Salvo em casos de força maior, o empregador deve abster-se de contactar o trabalhador durante os períodos de descanso daquele, inclusive através do envio de mensagens de correio eletrónico” (DGAEP)

Comparando a Lei Espanhola com a Lei Portuguesa, podemos distinguir o direito à desconexão do dever de abstenção de contacto. O direito à desconexão é o direito dos trabalhadores de não responder a mensagens e chamadas profissionais, sem que seja penalizado por isso, tal como legislado em Espanha, o empregador não está proibido de contactar o trabalhador, este escolhe não responder aos contactos efetuados, enquanto, o dever de abstenção de contacto é o dever do empregador de não contactar os trabalhadores, neste caso, há uma proibição de contactar o trabalhador.

Para melhor entender essa diferença, em Espanha, uma trabalhadora colocou a entidade empregadora em Tribunal por enviar mensagens através do WhatsApp, durante os seus períodos de descanso. O tribunal considerou que o empregador não incorreu em alguma ilegalidade por enviar as mensagens, uma vez que a trabalhadora teria o direito de não responder (LGSasesores, 2023). Em Portugal, essa mesma situação teria uma decisão diferente, pois o empregador tem o dever de não contactar o trabalhador.

Apesar de distintas, estas duas formas de legislar a desconexão têm o mesmo objetivo que o trabalhador descanse, deixe de lado as ferramentas tecnológicas que o ligam ao trabalho, para se dedicar à sua vida pessoal, aos seus gostos e lazer.

O art. 199º-A levantou algumas questões, a primeira prende-se com o facto de o incumprimento poder ou não ser considerado assédio moral.

Na nossa opinião, não será uma situação isolada de contacto, que deverá ser considerada assédio moral. No entanto, quando se torna uma situação recorrente e grave, em que o trabalhador se sente pressionado a trabalhar nos seus períodos de descanso, poderá e deverá ser considerado assédio moral, nos termos do art. 29º CT.

Ainda assim, somos da mesma opinião que Leal Amado, sublinhando que o legislador deveria ser mais claro e prever expressamente a possibilidade de a violação da desconexão, ou mais concretamente, da violação do dever de abstenção ser considerado assédio moral (Ramalho, et al., 2022).

Leal Amado levanta a questão sobre os teletrabalhadores em isenção de horário, prevista no art. 218º, nº 1, al. c) CT. Conforme previsto no art. 219º, nº 2 CT, a modalidade supletiva deste regime é a dispensa pelos limites máximos do período normal de trabalho (al. a) do nº 1 do art. 219º CT). Desta forma, um teletrabalhador em isenção de horário vai ver enfraquecida a sua desconexão (Ramalho, et al., 2022), pelo que, os regimes de flexibilidade dos tempos de trabalho, como a isenção de horário, têm de ter em conta a desconexão, bem como, o previsto no art. 199º-A.

Uma outra questão suscitada prende-se com os superiores hierárquicos e os colegas de trabalho. Quanto aos primeiros, numa interpretação extensiva da norma, também eles estão proibidos de contactar o trabalhador, o que faz sentido, na medida em que, se o trabalhador tem o dever de obediência tanto as ordens ou instruções tanto do empregador como dos seus superiores hierárquicos (art. 128º, nº 2 CT), também estes devem abster-se de contactar o trabalhador (Amado, 2023).

Quanto as colegas de trabalho, a situação é um pouco distinta. Nada impede que os próprios colegas entrem em contacto entre si para resolver questões profissionais ou simplesmente pedir ajuda. Estes contactos podem fazer com que o trabalhador se sinta pressionado a responder, trabalhar ou entrar em contacto com os colegas, para não ser acusado de não querer trabalhar, também pode sentir-se isolado nos círculos sociais da empresa, o que não é benéfico. Ora, cumprindo o empregador a abstenção de contactar o trabalhador, mas continuando os próprios trabalhadores estabelecerem comunicações entre si a desconexão não existe.

Assim, a nossa sugestão será a implementação de medidas que previnam o aumento de trabalho fora do horário laboral e reforçar a inspeção do trabalho (Moreira, et al., 2021), e medidas de sensibilização. Com afirma Teresa Moreira Coelho:

“a questão mais do que legal é de ordem cultural. Por mais leis e convenções coletivas de trabalho que se aprovelem ou negociem

sobre a matéria, não será fácil inverter uma mentalidade que leva a que se julgue negativamente um trabalhador que não se mantém contactável nos seus períodos de descanso” (Coelho Moreira, 2023).

Deste modo, deve apostar-se na formação dos trabalhadores e empregadores sobre a desconexão e a necessidade de desligar.

Além disso, consideramos, em concreto, que se deva incentivar a implementação de medidas práticas, como sugerido na proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e como implementado na Alemanha, por exemplo, ferramentas que permitam a destruição de e-mails enviados após o horário de trabalho, férias ou feriados. Medidas práticas que tornem efetiva a desconexão, claro que estas medidas, dependem da participação das entidades empregadoras, pelo que deverá ser negociado em sede de negociação coletiva.

Uma das questões suscitadas pela norma, prende-se com a definição do conceito de força maior. De acordo com o Supremo Tribunal de Justiça, pode ser definido como:

“todo o acontecimento natural ou acção humana que, embora previsível ou até prevenido, não se pôde evitar, nem em si mesmo nem nas suas consequências” (Supremo Tribunal de Justiça, 1994)

Está subjacente neste conceito a inevitabilidade, algo que não se pode evitar.

A definição de força maior é de extrema importância para que as partes possam saber quando podem contactar ou quando podem ser contactadas. Deste modo, talvez o legislador deveria definir concretamente o conceito de força maior ou, podendo tal definição pelo legislador não ser suficiente, pensamos que a definição de força maior deveria estar prevista em IRCT para abranger as necessidades de cada indústria e de cada empresa.

Em suma, a aprovação da Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro e, consequentemente, a criação do dever de abstenção do contacto é um marco importante no Direito nacional, mas ainda muito há a fazer para falarmos numa verdadeira desconexão, em particular, mudar a cultura empresarial portuguesa, que olha para os trabalhadores como alguém que têm de estar sempre conectado à empresa e ao trabalho, deixando para trás a sua vida pessoal.

## CONCLUSÃO

Chegados a este ponto, estamos aptos a retirar algumas conclusões.

Os trabalhadores têm possibilidade de, ao longo do dia, irem respondendo a e-mails, chamadas ou mensagens, quer de superiores, quer de clientes, mesmo que seja à noite ou ao fim de semana, por isso, é comum não conseguirem desligar-se do trabalho. Passam a viver para o trabalho, deixando outras partes da sua vida de lado.

Deste modo, a desconexão aparece como a necessidade de os trabalhadores efetivamente descasarem do trabalho, de que se desconnectam do seu trabalho, que desliguem e possam, enfim, viver.

Em 2016, o direito à desconexão foi consagrado na legislação francesa, depois de uma série de estudos sobre os efeitos das TIC's. Vários outros países, como Espanha, Itália, Bélgica e Alemanha, seguiram o exemplo de França e criaram legislação sobre o tema.

Portugal não foi diferente e desde 2017 foram surgindo diversos Projetos de Lei ou Proposta de Resolução para implementar o direito a desligar no país, mas, nenhum avançou. Apenas em 2021, com a Lei n.º 83/2021, 6 de dezembro, foi criado o “dever de abstenção de contacto por parte do empregador”, com a adição do art. 199.º-A ao Código de Trabalho. É, sem dúvidas, uma das melhores formas de legislar a desconexão, mas não é suficiente, uma vez que a cultura de trabalho do país, onde os próprios colegas, veem com maus olhos a desconexão do trabalho, levando a que trabalhador a preste trabalho fora do horário previsto, ainda que os empregadores se abstenham de contactar o trabalhador.

Ao contrário da maior parte dos países, que implementaram o direito à desconexão, Portugal optou pela criação do dever de abstenção de contato por parte do empregador.

Em suma, o direito à desconexão é o direito conferido aos trabalhadores de não responder a mensagens e chamadas profissionais, sem que seja penalizado por isso, enquanto, o dever de abstenção de contacto é o dever do empregador de não contactar os trabalhadores

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acórdão do Supremo Tribunal nº 4086/2015, de 21 de setembro. Supremo Tribunal de Espanha. 2015.*
- Acórdos de empresa entre o Banco de Portugal e a Federação do Setor Financeira e Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e Sindicato Independente da Banca. Banco de Portugal. 2018.* 48, 2018, Boltim do Trabalho e Emprego, Vol. 85, pp. 4572-4646.
- Amado, João Leal. 2022.** A desconexão profissional e a DGAEP: tomemos a sério o dever de abstenção de contacto. *Observatório Almedina*. 2022.
- . **2023.** *Contrato de trabalho - Noções básicas*. 4ª Ed. s.l. : Almedina, 2023.
- BE. 2017.** *Projeto de Lei nº 552/XIII/2ª*. 2017.
- Bloche, Patrick & Verchère, Praticte. 2011.** *Révolution numérique et droits de l'individu : pour un citoyen libre et informe*. . 2011.
- Carmo Sousa Machado & João Galamba de Oliveira. 2021.** Direito à desconexão - como evitar a intrusão e a exaustão? *Revista Internacional do Direito do Trabalho, ano I, Nº 1*. 2021, pp. 743-770.
- CDS-PP. 2017.** *Projeto de Resolução nº 1086/XIII/3ª*. 2017.
- Coelho Moreira, Teresa. 2019.** Algumas questões sobre o direito à desconexão dos trabalhadores. *Minerva: Revista de Estudo Laborais. Ano IX – I da 4ª Série – Nº2, p. 151*. 2019.
- . **2023.** *O Direito do Trabalho na Era Digital*. Coimbra : Almedina, 2023.
- CSD-PP. 2021.** *Projeto de Lei nº 797/XVI/2ª*. 2021.
- DGAEP.** *Teletrabalho FAQ, nº 27*.
- Eurofound. 2020.** *Eurofound – Covid-19 unleashed the potential for telework – How are workers coping?* 2020.
- LGSasesores. 2023.** *Enviar whatsapps fuera del horario laboral no vulnera necesariamente el derecho a la desconexión digital* . 2023.
- Mettling, Bruno. 2015.** *Transformation numérique et vie au travail*. 2015.
- Moreira, Teresa Coelho e all), (et. 2021.** *Livro verde sobre o futuro do trabalho*. 2021.
- PAN. 2019.** *Projeto de Lei nº 535/XVI/1ª*. 2019.
- . **2017.** *Projeto de Lei nº 640/XIII/3ª*. 2017.
- Parlamento. 2021.** *Resolução do Parlamento Europeu que contém recomendações à Comissão Europeia sobre o direito a desligar*. 2021.
- PCP. 2017.** *Projeto de Resolução nº 1085/XIII/3ª*. 2017.
- PS. 2019.** *Projeto de Lei nº 1217/XIII/4ª*. 2019.
- . **2017.** *Projeto de Lei nº 644/XIII*. 2017.
- Ramalho, Maria do Rosário Palma, et al. 2022.** *Trabalho na Era Digital: Que Direito. Work in a Digital Era: Legal Challenges*. 2022.

**Supremo Tribunal de Justiça. 1994.** *Acórdão n.º 084991 de 27 de setembro de 1994.* 1994.

**TJUE. 2018.** *Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia. Processo C-518/15, n.º 66.* 2018.

**Law, State and Telecommunications Review**  
**Revista de Direito, Estado e Telecomunicações**

**Contact:**

Universidade de Brasília - Faculdade de Direito - Núcleo de Direito Setorial e Regulatório  
Campus Universitário de Brasília  
Brasília, DF, CEP 70919-970  
Caixa Postal 04413

**Phone:** +55(61)3107-2683/2688

**E-mail:** [getel@unb.br](mailto:getel@unb.br)

Submissions are welcome at: <https://periodicos.unb.br/index.php/RDET>