



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

**REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO  
DA 15ª REGIÃO  
CAMPINAS/SP**

Direção e coordenação da Escola Judicial  
Repositório Oficial de Jurisprudência

# TEMPO DE TRABALHO E TEMPO DE VIDA: sobre o direito à desconexão profissional

## WORK TIME AND LIFE TIME: on the right to professional disconnection

AMADO, João Leal\*

Dans la vision classique du travail, la frontière entre vie personnelle et vie professionnelle est assurée par la référence au temps et au lieu de travail. Pendant son temps de travail, le salarié est subordonné; une fois ce temps écoulé, il peut vaquer librement à ses occupations personnelles.  
(LOKIEC, 2015, p. 47).

The traditional 9-to-5 working day is becoming less common because of working time and working place flexibility; Work 4.0 is no longer a place to go but a task to perform.  
(INTERNACIONAL BAR ASSOCIATION, 2017, p. 73).

### 1 TEMPO DE TRABALHO E TEMPO DE VIDA

Quando celebra um contrato de trabalho, o trabalhador não vende o seu corpo ao empregador. Nem, decerto, a sua alma. Mas talvez se possa dizer que aquele vende o seu tempo, *rectius*, vende parte do seu tempo. Na escravidão, o que se compra é o próprio sujeito, é o homem, ao passo que no trabalho assalariado é a sua energia (a sua energia muscular e a sua energia mental, as suas energias físicas e psíquicas), o que representa tempo de vida, tempo do homem. Recordem-se, a este propósito, as belas palavras de Fernando Pessoa sobre o seu patrão Vasques:

Tenho, muitas vezes, inexplicavelmente, a hipnose do patrão Vasques. **Que me é esse homem, salvo o obstáculo**

---

\*Professor Associado da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra.

**ocasional de ser dono das minhas horas, num tempo diurno da minha vida?** (PESSOA, 2006, p. 46) (grifo nosso).

E também Pepetela escreveu, num dos seus romances: “Era dono do seu tempo, a única liberdade válida” (PEPETELA, 2004, p. 191).

Única ou não, a verdade é que esta liberdade é preciosa e é iniludivelmente sacrificada quando alguém celebra um contrato de trabalho e assume a qualidade de trabalhador dependente. Compreende-se, por isso, que a ordem jurídica se preocupe com esse **tempo alienado**, isto é, com determinar **que tempo será esse e quanto tempo será esse**. E, a este propósito, devemos começar pela Constituição da República Portuguesa (CRP): todos os trabalhadores têm direito “ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas”, lê-se no seu art. 59.º, n.º 1, al. “d”); e o n.º 2, al. “b)”, do mesmo preceito acrescenta incumbir ao Estado “a fixação, a nível nacional, dos limites da duração do trabalho”. Trata-se, aliás, de preocupações que acompanham o Direito do Trabalho desde o seu nascimento: limitar o tempo de trabalho, proteger o equilíbrio físico e psíquico do trabalhador, tutelar a sua saúde, garantir períodos de repouso para este, salvaguardar a sua autodisponibilidade, assegurar a conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar - conciliação esta que surge também como um desiderato constitucional, nos termos do art. 59.º, n.º 1, al. “b)”, da CRP, analisando-se num dos deveres a cargo do empregador na relação laboral (art. 127.º, n.º 3, do Código do Trabalho, segundo o qual, “o empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”) -, enfim, criar e preservar a própria noção de **tempo livre**, de tempos de não trabalho durante a vigência do contrato que não se reduzam aos períodos indispensáveis ao sono reparador<sup>1</sup>.

Nesta matéria, a lei portuguesa assenta no binómio **tempo de trabalho/período de descanso**, sendo certo que o tempo de trabalho compreende dois módulos diferentes: o tempo de trabalho efetivo (art. 197.º, n. 1, do CT) e os períodos de inatividade equiparados a tempo de trabalho (as interrupções e os intervalos previstos no n. 2 do art. 197.º)<sup>2</sup>; por sua vez, aquele tempo de trabalho efetivo corresponde, não apenas ao desempenho da prestação (“período durante o qual o trabalhador exerce a

<sup>1</sup>Já no Séc. XIX Paul Lafargue considerava que o “trabalho desenfreado” consistia no “mais terrível dos flagelos que alguma vez assolaram a humanidade”, concluindo: “O trabalho só se tornará um condimento de prazer da preguiça, um exercício benfazejo para o organismo humano, uma paixão útil ao organismo social quando ele for devidamente regulamentado e limitado a um máximo de três horas por dia” (LAFARGUE, 1991, p. 36).

<sup>2</sup>Trata-se, p. ex., de interrupções de trabalho por motivos técnicos, climatéricos ou económicos, pausas impostas por normas de segurança e saúde no trabalho, para satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador etc.

atividade”), mas também ao tempo de disponibilidade para o trabalho (“ou permanece adstrito à realização da prestação”)<sup>3</sup>. Por seu turno, o chamado “período de descanso” é recortado negativamente pela lei, consistindo, nos termos do art. 199.º do CT, em todo aquele que não seja tempo de trabalho.

Depois de esclarecer o que se entende por tempo de trabalho e por período de descanso, a lei procede à organização da dimensão temporal da prestação recorrendo a um conjunto de conceitos operatórios básicos, dos quais cumpre destacar os dois que seguem:

**i) período normal de trabalho** (art. 198.º) - tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana (o *quantum* da prestação, a determinação do volume de trabalho)<sup>4</sup>;

**ii) horário de trabalho** (art. 200.º) - determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal (o **quando** da prestação, a distribuição das horas que compõem o período normal de trabalho ao longo do dia e da semana). O horário de trabalho delimita, assim, o período normal de trabalho diário e semanal<sup>5</sup>.

É sabido que a força de trabalho é uma qualidade inseparável da **pessoa do trabalhador**, o que supõe um profundo envolvimento da pessoa deste na execução, em moldes heterodeterminados, daquele contrato. Como há muito escreveu Ripert, “o trabalho é o próprio homem no seu corpo e no seu espírito”. Destarte, ao alienar a disponibilidade da sua força de trabalho, o trabalhador aliena-se, de algum modo, a si próprio. O trabalhador tem como que “duas vidas”, a vida no trabalho e a vida fora do trabalho, vale dizer, uma vida profissional em que se encontra numa situação de heterodisponibilidade e uma vida extraprofissional em que recupera a sua autodisponibilidade. Assim, pois, e como observa Alain Supiot,

[...] pelo contrato de trabalho, o trabalhador abdica de uma parte da sua liberdade para se colocar em subordinação a outrem. Uma parte somente, dado que, de qualquer modo, a subordinação está acantonada nos tempos e no local da execução da prestação de trabalho.

<sup>3</sup>Como se vê, o conceito técnico jurídico de tempo de trabalho não coincide com o conceito naturalístico de tempo de trabalho.

<sup>4</sup>Conceito que não deve ser confundido com o de período de funcionamento, consagrado no art. 201.º: período de tempo diário durante o qual o estabelecimento pode exercer a sua atividade (período de abertura ou de laboração, consoante se trate de um estabelecimento de venda ao público ou de um estabelecimento industrial).

<sup>5</sup>Sendo certo que o início e o termo do período normal de trabalho diário podem ocorrer em dias de calendário distintos, desde que consecutivos, como esclarece o n.º 3 do art. 200.º (pense se, p. ex., em certas hipóteses de trabalho noturno).

Sujeito submetido na empresa, o trabalhador recupera toda a sua liberdade fora dela. (SUPIOT, 2016, p. 211).

E por isso mesmo, aliás, para muitas pessoas, a “verdadeira vida”, aquela que merece ser vivida, só começa quando a jornada de trabalho acaba e quando, finalmente, elas recuperam a sua liberdade<sup>6</sup>.

A subordinação jurídica tem limites, por isso mesmo que o trabalhador não é um servo, mas um cidadão. A prestação laboral encontra-se, por isso, balizada: balizada **funcionalmente**, visto que, em princípio, o trabalhador deve exercer funções correspondentes à atividade para que se encontra contratado (art. 118.º do CT); balizada **espacialmente**, visto que, em princípio, o trabalhador deve exercer a atividade no local contratualmente definido (art. 193.º do CT); e balizada **temporalmente**, visto que, em princípio, o trabalhador apenas deverá exercer a correspondente atividade dentro dos limites traçados pelo seu horário de trabalho (art. 200.º do CT).

A determinação do tempo de trabalho surge, portanto, como uma questão de suma relevância para o trabalhador, em que se joga a saúde e a própria liberdade deste<sup>7</sup>. Assim, e nas palavras de Bernardo Lobo Xavier,

[...] a realização quotidiana e continuada da atividade laboral não só envolve uma dada intensidade de esforço e de fadiga do trabalhador, como ocupa uma parte considerável da sua existência. É, por isso, necessário que o Direito estabeleça limites ao nível de fadiga suscetível de ser imposto ao trabalhador (não relevando que tenha ou não o seu consentimento) e lhe garanta espaço para a família, o descanso e o lazer, salvaguardando, em suma, a **porção livre da sua existência**. (XAVIER, 2014, p. 533-534) (grifo nosso).

<sup>6</sup>Trata se, no fundo, da velha oposição entre liberdade e necessidade. É certo que, como já em 1958 Hannah Arendt observava, o discurso sobre o trabalho abunda em idealizações do mesmo (o trabalho é um meio de atingir um fim superior, o trabalho é um ato de moldar dada substância, transformando-a em algo qualitativamente melhor, o trabalho é um meio de realização pessoal, proporcionando satisfação a quem o presta, o trabalho é o meio de o homem se impor à natureza, dominando-a...), mas, a esse propósito, Hannah Arendt não deixava de concluir: “Depois de todas estas teorias e discussões académicas, é reconfortante saber que a grande maioria dos trabalhadores, quando se lhe pergunta ‘por que é que o homem trabalha?’, responde simplesmente: ‘para poder viver’ ou ‘para ganhar dinheiro’” (ARENDR, 2001, p. 171-172, n. 75). Recuando mais umas décadas, escreveu Sigmund Freud, em 1930: “Nenhuma outra técnica para a condução da vida prende a pessoa tão firmemente à realidade como a ênfase no trabalho, que no mínimo a insere de modo seguro numa porção da realidade, na comunidade humana”. Mas Freud acrescentava: “E, no entanto, o trabalho não é muito apreciado como via para a felicidade. As pessoas não se lançam a ele como a outras possibilidades de gratificação. A imensa maioria dos homens trabalha apenas forçada pela necessidade, e graves problemas sociais derivam dessa natural aversão humana ao trabalho” (FREUD, 2012, p. 24).

<sup>7</sup>Como observa Rosário Palma Ramalho, “a determinação do tempo de trabalho limita a subordinação do trabalhador perante o empregador e assegura a sua liberdade pessoal, que constitui um pressuposto axiológico fundamental do vínculo laboral”. Neste sentido, segundo a autora, a delimitação temporal da disponibilidade do trabalhador perante o credor surge como uma das condições que asseguram a compatibilidade da subordinação do trabalhador com a sua liberdade (RAMALHO, 2016, p. 362).



## 2 O DESAFIO DAS NOVAS TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO

É certo que aquela repartição dicotômica, aquela lógica binária tempo de trabalho/período de descanso, nunca foi linear. Trabalhadores há, por exemplo, que estão isentos de horário de trabalho, o que significa que não dispõem das tradicionais balizas limitadoras da situação de heterodisponibilidade representadas pela figura do horário de trabalho (a este propósito, veja-se o disposto nos arts. 218.º e 219.º do CT). Por outro lado, a lei sempre permitiu que, verificando-se determinadas circunstâncias (casos de força maior, acréscimos eventuais e transitórios de trabalho etc.), a entidade empregadora pudesse ir além do horário de trabalho, pudesse afastar-se do programa contratual, ordenando ao trabalhador a prestação de trabalho extraordinário ou suplementar (a este propósito, veja-se o disposto no art. 227.º do CT).

Ainda assim, era de exceções que aqui se cuidava: nem todos os trabalhadores, mas apenas aqueles que exercem certo tipo de funções (de administração ou direção, de confiança, exercidas fora do estabelecimento etc.), podem ser isentos de horário de trabalho, se nisso acordarem; e o recurso ao trabalho suplementar apenas é lícito quando se verificarem certos requisitos de necessidade ou indispensabilidade na esfera da empresa, sendo que o trabalhador poderá desobrigar-se da respetiva prestação se invocar e provar motivos atendíveis para a sua dispensa.

No essencial, aquele modelo binário, a que se refere Pascal Lokiec na citação com que abrimos este texto, era válido: por via do contrato de trabalho, o trabalhador abdicava de uma parte da sua liberdade, perdia a sua autodisponibilidade, ao subordinar-se a outrem; mas isso, em regra, apenas no tempo e no local de trabalho, pois, fora do espaço-tempo empresarial, o trabalhador passava para segundo plano, quase desaparecia, volvendo-se em pessoa e cidadão, assim recuperando a liberdade alienada - isto, claro, até ao início de nova jornada de trabalho<sup>8</sup>. Lá, na empresa, no seu horário, cumprindo a jornada, o trabalhador reencontrava o trabalho dependente, colocando a sua autodisponibilidade entre parêntesis, a troco de um salário.

---

<sup>8</sup>Registe-se ainda que, apesar da ausência de disposições legais adequadas a regular estas situações em Portugal, a contratação coletiva não tem deixado, em certos setores de atividade (saúde, transportes, eletricidade, comunicações, indústrias de laboração contínua etc.), de estabelecer regimes de prevenção ou disponibilidade, isto é, situações em que os trabalhadores devem permanecer contactáveis e disponíveis para, em caso de necessidade, comparecerem rapidamente nas instalações da empresa ou em outro local, para prestar trabalho. Nesse caso, porém, via de regra os trabalhadores sujeitos ao regime de disponibilidade auferem subsídios próprios (por vezes calculados em função do número de dias ou horas de afetação ao regime), sendo que, sempre que sejam chamados a comparecer na empresa ou em outro local, as correspondentes despesas de viagem serão pagas pela empresa, devendo ainda o trabalho assim prestado ser remunerado, eventualmente como trabalho suplementar. Para indicações a este respeito, cfr. o **Livro verde sobre as relações laborais**, Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, Lisboa, dez. 2016, p. 343-344.

Em suma, o homem é um ser pluridimensional e multifacetado que, por isso mesmo, não deve reduzir-se, nem pode ser reduzido, à sua condição de trabalhador, ao mero plano profissional. Nós, realmente, somos, temos de ser, muito mais do que o emprego que temos e do que o trabalho que realizamos. E ao Direito do Trabalho compete, afinal, não só “salvar a pele” que o trabalhador arrisca quando executa o contrato<sup>9</sup>, mas também garantir que a execução do contrato não exauria o tempo de vida do trabalhador, garantir que este não se reduza à sua condição laboriosa e que tenha condições (desde logo de saúde e de tempo disponível) para se dedicar, livremente, a outras dimensões da sua vida.

Sucedem, porém, que, nos últimos anos, com o advento e com o incremento das NTIC (Novas Tecnologias de Informação e Comunicação), surgiu um novo e complexo desafio para o Direito do Trabalho, dado que as NTIC possibilitam que o trabalho acompanhe o trabalhador fora do espaço/tempo profissional, invadindo o seu tempo de (suposta) auto-disponibilidade. São de todos conhecidas as impressionantes mudanças registadas na nossa forma de viver, de comunicar e de trabalhar, resultantes da informatização, da internet, do *e-mail*, das redes sociais, dos telemóveis, dos computadores... E um dos principais efeitos destes fenómenos consiste, sem dúvida, na diluição das tradicionais fronteiras entre vida profissional e vida pessoal, entre o público e o privado, sobretudo no âmbito das atividades de cariz intelectual. Agora, em muitos casos, o trabalho (e, por via disso, o empregador) pode facilmente acompanhar o trabalhador, seja quando for e onde quer que este se encontre. Agora, o modelo é o de um trabalhador conectado e disponível 24 sobre 24 horas, pois a tecnologia permite a conexão por tempo integral (hiperconexão), potenciando situações de quase escravização do trabalhador - a escravatura, diz-se, do *homo connectus*, visto, amiúde, como “colaborador” de quem não se espera outra coisa senão dedicação permanente e ilimitada.

A este propósito, permitimo-nos transcrever um segmento de um importante estudo recentemente elaborado no seio da Assembleia Nacional de França, intitulado **Étude d’impact**: projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs<sup>10</sup>. Aí se lê, sob a epígrafe “Uma necessária proteção da saúde dos trabalhadores”:

O desenvolvimento das tecnologias de informação e de comunicação (TIC), se mal enquadrado ou regulado, pode ter impactos sobre a saúde dos trabalhadores. Ele pode, em especial, aumentar os fatores na origem de riscos psicosociais (*stress*, esgotamento profissional etc.). Entre estes, a carga de trabalho e a sobrecarga

<sup>9</sup>A fórmula é de Alain Supiot, autor que sublinha que “na relação de trabalho, o trabalhador, ao contrário do empregador, não arrisca o património, arrisca a pele”. E, acrescenta, “foi, desde logo, para salvar esta última que o direito do trabalho se constituiu” (SUPIOT, 2016, p. 92-93).

<sup>10</sup>Estudo datado de 24 de março de 2016 (NOR: ETSX1604461L/Bleue-1).

informacional, bem como a confusão nas fronteiras entre vida privada e vida profissional, são riscos associados à utilização do numérico.

Assim, numa nota de fevereiro de 2015, o **Centre d'analyse stratégique** sustenta que se os efeitos das TIC sobre as condições de trabalho são muitas vezes positivas, um certo número de riscos existem: aumento do ritmo e da intensidade de trabalho, reforço do controlo da atividade podendo reduzir a autonomia dos trabalhadores, enfraquecimento das relações interpessoais e/ou dos coletivos de trabalho.

A isto acresce a confusão das fronteiras espaciais e temporais entre trabalho e esfera não profissional, assim como os efeitos da sobre-informação que se traduz, especialmente, pelo crescimento excessivo do fluxo das mensagens.

[...]

Em conjunto com a organização do trabalho e a gestão, as TIC contribuem para o crescimento dos ritmos de trabalho. A sua utilização não implica globalmente, para os trabalhadores, uma intensificação do trabalho, mas aqueles que delas fazem uma utilização regular e constante encontram-se particularmente expostos.

No momento em que a última edição do inquérito 'Condições de trabalho', coordenado pela **Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques**, assinala uma nova fase de intensificação do trabalho em França, o risco existe, na era da hiperconexão, de que os trabalhadores 'conectados', devendo enfrentar cargas de trabalho consideráveis, trabalhem um número de horas excessivo para a sua saúde. (FRANÇA, 2016, p. 233-234) (tradução nossa).

Enfim, vivemos numa era virtual, digital, marcada por múltiplas contradições: preocupamo-nos com o não-trabalho, com o descanso, com o lazer, com o ócio, num mundo marcado pelo desemprego; preocupamo-nos com o desemprego causado pelo avanço tecnológico, num mundo em que a tecnologia não tem deixado de escravizar o homem ao trabalho; preocupamo-nos com a dignificação do homem através do trabalho, num mundo em que a tecnologia pode roubar dignidade ao homem que trabalha, devassando a sua intimidade e perturbando a sua vida privada...

Num interessante artigo dedicado, justamente, a este tema, intitulado "Do direito à desconexão do trabalho", datado de 23 de junho de 2003, o professor e magistrado Jorge Luiz Souto Maior concluía, lançando o seguinte desafio ao leitor:

[...] façamos uma reflexão sobre nossa postura diante do trabalho. Temos sido escravos do trabalho? Quase não respiramos sem nosso computador? Ele - o computador - está para nós como aquela bombinha está para o asmático?



Trabalhamos dia e noite, inclusive finais de semana, e não são poucas as vezes que tiramos férias para colocar o trabalho em dia? Estamos pressionados pelos ‘impessoais’ relatórios de atividade, que, mensalmente, mostram publicamente o que somos no trabalho, sob o prisma estatístico? E, finalmente, estamos viciados em debater questões nas famosas listas de discussão via internet?

O autor rematava:

Se a sua resposta foi positiva a três destas perguntas, é sinal de que o sinal de alerta deve ser ligado. Se a resposta positiva atingiu o nível de cinco perguntas, então é hora de exercer, concretamente, o direito a se desconectar do trabalho. (SOUTO MAIOR, 2003, p. 312).

### 3 DIREITO À DESCONEXÃO PROFISSIONAL?

As palavras de Jorge Luiz Souto Maior são muito sugestivas. E, quase quinze anos volvidos, dir-se-ia mesmo que tudo se agravou neste domínio, sendo o computador substituído pelo telemóvel, isto é, pelo telemóvel-computador - o *smartphone*, que, muito marginalmente, ainda serve para as pessoas comunicarem telefonicamente umas com as outras... Mas o grande problema, para a maioria dos trabalhadores, é este: como exercer, realmente, esse “direito à desconexão”, num tempo de concorrência global e desenfreada? Como ousar desligar e desconectar-se, como premir o botão *off*, numa época marcada pelo excesso de trabalho de alguns, mas também pelo desemprego de muitos?

Neste contexto, ousar desconectar-se pode implicar, a curto ou médio prazo, ser desligado da empresa... E o receio da perda do emprego, a luta infrene para escapar às agruras do desemprego, ou, mesmo que em moldes menos drásticos, a simples preocupação em assegurar que os canais permanecem abertos para uma eventual progressão na carreira (promoções, p. ex.), tudo isto redundando em que o trabalhador, mesmo se fatigado, desgastado, perturbado, contrariado, devassado, no limiar do esgotamento, sem tempo para si e para os seus, não ousará desconectar-se. Esse é, simplesmente, um luxo a que ele não poderá dar-se. Ele poderá sonhar com isso, poderá fantasiar com isso, mas, em regra, tudo não passará do plano dos devaneios, pois ele não ousará **fazer** isso...

Temos, pelo exposto, algumas dúvidas em relação à conveniência de reconhecer ao trabalhador, por via legal, um “novo” direito, uma “nova” faculdade, o chamado “direito à desconexão profissional”. A desconexão, cremos, não é propriamente um direito. O direito aqui em causa é, sim, tal como se consagra na CRP, o direito ao repouso e aos lazeres, ao descanso semanal, a férias periódicas, à limitação da jornada de trabalho... Mais do que como **direito**, a desconexão surge, assim, como o **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. O horário de trabalho, repete-se, delimita o período normal de trabalho diário e semanal. Já se disse, jornada de trabalho é tempo de vida, pelo que, “ao trabalhar, o sujeito entrega tempo de vida ao empregador, que lhe toma esse tempo em troca de dinheiro”<sup>11</sup>. Mas esse tempo é limitado (período normal de trabalho) e delimitado (horário de trabalho) pelas normas jurídico-laborais. Fora do tempo de trabalho estaremos, então, em período de descanso, como decorre do disposto no art. 199.º do CT. Período de descanso, isto é, período de lazer, período de autodisponibilidade, tempo de vida do trabalhador, tempo que este não alienou nem entregou à empresa para a qual trabalha, “porção livre da sua existência”<sup>12</sup>.

Diríamos, pelo exposto, que o período de descanso equivale, deve equivaler, a um período de *do not disturb* patronal! Um período, pois, em que o trabalhador deve ser deixado em paz pelo empregador, para descansar ou para se dedicar, livremente, a outras dimensões da sua vida. Não é sobre o trabalhador que recai o ónus de colocar o dístico *do not disturb!* na porta do seu quarto, assim exercendo um qualquer “direito à desconexão profissional” (ao jeito de um *buzz off!* dirigido ao empregador). Pelo contrário, a obrigação de não perturbar, de não incomodar, recai sobre a empresa. O trabalhador goza, assim, de um “direito à não conexão” (dir-se-ia: de um *right to be let alone*)<sup>13</sup> por parte da empresa, de um *do not disturb!* resultante do contrato de trabalho e da norma laboral aplicável.

Sobre a empresa é que recairá, portanto, um “dever de não conexão profissional” fora da jornada de trabalho, fora das balizas representadas pelo horário de trabalho - por isso mesmo que, em princípio, o período de descanso, para o ser verdadeiramente, deve corresponder a um tempo de desconexão profissional<sup>14</sup>. Em certo sentido, o tempo de desconexão profissional surge, pois, como uma versão virtual do período de descanso, típica do mundo digital em que vivemos, como o direito à vida privada do Século XXI<sup>15</sup>.

Tudo isto, como é óbvio, sem prejuízo de se poder - e, quiçá, dever - consagrar expressamente na lei que as formas de garantir o tempo de

---

<sup>11</sup>Nestes termos, Almiro Eduardo de Almeida e Valdete Souto Severo (2014, p. 36). Os autores acrescentam: “É importante sublinhar que o tempo colocado à disposição do empregador é tempo de vida do trabalhador na Terra. Já passamos grande parte do nosso dia em nosso local de trabalho, mas temos também a necessidade de interagir, construir pontes em nosso convívio social. Temos necessidade de participar da sociedade, de ‘desconectarmos’ do trabalho para sermos-com-o-outro” (ALMEIDA; SEVERO, 2014, p. 95).

<sup>12</sup>Como escreve Francisco Liberal Fernandes, em anotação ao art. 199.º do CT, a noção de período de descanso “significa que o trabalhador não se encontra numa situação de permanente disponibilidade para o trabalho e que o empregador só pode interferir com o gozo do tempo de descanso do trabalhador nos casos previstos na lei” (FERNANDES, 2012, p. 42).

<sup>13</sup>Na conhecida fórmula, que remonta a 1880, do juiz Thomas Cooley.

<sup>14</sup>Pode haver, claro, situações pontuais, de emergência, casos de força maior etc., em que esse tempo de desconexão profissional poderá ser sacrificado. Mas estas terão de ser sempre situações excepcionais e devidamente justificadas, nunca a rotineira prática da empresa.

<sup>15</sup>Neste sentido, o chamado direito à desconexão corresponde a um “direito a não ser incomodado permanentemente na sua vida privada e no seu tempo privado, criando-se um direito ao ‘isolamento’, à desconexão, a um repouso efetivo” - assim, MOREIRA, 2016b, p. 12.

desconexão profissional, designadamente através da não utilização das NTIC durante o período de descanso do trabalhador, poderão ser estabelecidas mediante convenção coletiva de trabalho (na linha do que recentemente sucedeu em França). É que o desafio da conexão permanente é novo, não se colocava - ou, em todo o caso, não se colocava nos mesmos moldes e com a mesma premência - anos atrás. Justifica-se, por isso, que o Direito do Trabalho tente responder a esse desafio, tente enquadrar o fenómeno, tanto por via legal, (rea)firmado princípios, como por via convencional, adaptando e desenvolvendo esses princípios em função da realidade específica de cada setor de atividade<sup>16</sup>.

A ideia-chave, porém, deverá aqui consistir, a nosso ver, não tanto em conceder ao trabalhador um suposto novo direito - o direito à desconexão profissional, que, se e quando exercido pelo seu titular, fará dele, aos olhos do empregador, um mau profissional...-, mas antes em disciplinar o comportamento invasivo da entidade empregadora, em sublinhar que esta, em princípio, deverá abster-se de estabelecer conexão com o trabalhador quando este se encontra a gozar o seu período de descanso.

Neste sentido, cremos que é mais de um “dever de não conexão patronal” do que de um “direito à desconexão do trabalhador” que, *in casu*, se trata. É que, de certa forma, falar num “direito à desconexão” parece pressupor que a entidade empregadora teria, *prima facie*, um direito à conexão. Ora, cremos, resulta da própria ideia de contrato de trabalho (e da liberdade que este pressupõe), bem como das normas laborais sobre limitação e organização do tempo de trabalho, justamente, a ideia oposta: fora do tempo de trabalho, no período de descanso, impõe-se ao empregador a não conexão, um *do not disturb!*, um *buzz off!*, uma trégua na conectividade que permita ao trabalhador repousar e... viver a (sua) vida, quiçá exercendo, nas certas palavras de Manuel António Pina (2013, p. 94), um salutar “direito à improdutividade”.

#### 4 ASSÉDIO MORAL?

De resto, convém sublinhar que uma situação de conexão por tempo integral - hoje permitida, desde logo, pelo computador e, sobretudo, pelo telemóvel/*smartphone*, esse objeto precioso que nunca largamos e que tão bem simboliza os tempos que vivemos<sup>17</sup> -, isto é, uma situação de “bombardeamento”

<sup>16</sup>Prevedo, p. ex., um período obrigatório de tréguas nas comunicações da empresa para os *smartphones* dos trabalhadores (como sucedeu na Alemanha, no seio de um estabelecimento do grupo Volkswagen, onde se alcançou um acordo que suspende a conectividade entre às 18h15m de um dia e às 7h do dia seguinte). Também em França foram celebrados diversos acordos sublinhando que a utilização profissional das NTIC deve circunscrever-se aos tempos de trabalho, cabendo à empresa abster-se de enviar mensagens aos trabalhadores no período de descanso destes. A este propósito, vejam-se os exemplos fornecidos no supracitado **Étude d’impact**: projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs, p. 235-236.

<sup>17</sup>Como, a outro propósito, observa Teresa Coelho Moreira, hoje em dia “a maioria das pessoas mantém os seus dispositivos móveis junto a si, no bolso, na carteira, na roupa que veste e, à noite, próximo da cama” (MOREIRA, 2016a, p. 95). Para os jovens, sobretudo, não falta quem considere que o *smartphone* já se tornou na sua terceira mão...

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. 29.º do CT português. Lê-se, com efeito, no n.º 2 deste artigo:

Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Como noutra ocasião tivemos oportunidade de escrever,

[...] é verdade que o assédio constitui, ainda hoje, um conceito juridicamente fluido e impreciso, podendo traduzir-se em comportamentos muito diversificados. O assédio pode ser **vertical** ou **horizontal**: naquele caso, o assediante será, em princípio, o próprio empregador ou um superior hierárquico do trabalhador; neste caso, o assédio ocorre entre trabalhadores entre os quais não existe uma relação hierárquica. O assédio pode ter, ou não, carácter **discriminatório**: em regra, o assédio traduz-se numa conduta discriminatória, que envolve um tratamento diferenciado para um dado trabalhador; mas não tem, forçosamente, de ser discriminatório (o empregador pode, desde logo, assediar todos os trabalhadores da empresa, sem distinção...). As condutas assediantes possuem, em regra, um carácter **duradouro, reiterado, persistente**, originando um conflito em escalada entre os sujeitos (mas este elemento de reiteração não é indispensável à luz da nossa lei). E o assédio pode ser, ou não, **intencional**: com efeito, nos termos do art. 29.º do CT, ele consiste num qualquer comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, com o **objetivo** ou o **efeito** de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, criar um ambiente laboral hostil ou humilhante etc. (AMADO, 2016, p. 188).

Perante a amplitude desta previsão legal de assédio, que abrange práticas discriminatórias ou não e que abrange práticas intencionais ou não, não cremos que restem grandes dúvidas sobre a possibilidade de a violação do tempo de desconexão correspondente ao período de descanso do trabalhador vir, em tese, a constituir assédio moral<sup>18</sup>. Trata-se, tipicamente, de condutas

<sup>18</sup>Neste sentido, observando que se os empregadores solicitarem com carácter regular trabalho aos trabalhadores nos seus tempos de descanso poderão ser condenados por assédio moral, Teresa Coelho Moreira (2016b, p. 25). A autora questiona, com inteira razão: “A dignidade da pessoa humana, conceito polissêmico, permite no Direito do trabalho proteger os trabalhadores contra atividades ou condições de



empresariais que têm como efeito (ainda que, quiçá, não como objetivo) perturbar a pessoa do trabalhador, práticas suscetíveis, como se sabe, de lhe causar danos da mais variada espécie, desde logo afetando gravemente a sua saúde (*stress, burnout* etc.) - as quais podem, portanto, constituir assédio, nos termos e para os efeitos previstos no art. 29.º do CT. Mas, neste quadro, admite-se que talvez não fosse pior que o legislador fosse mais explícito e previsse expressamente, na letra da lei, a possibilidade de a violação do tempo de desconexão profissional por parte da empresa integrar a prática de assédio moral.

Os problemas derivados da hiper-conectividade que caracteriza os nossos tempos são numerosos, complexos e, claro, nada fáceis de resolver. Nem o Direito poderá, aliás, aspirar a resolver todos esses problemas. Como falar em desconexão a alguém que já não se conecta nem se desconecta, mas vive permanentemente conectado?<sup>19</sup> Ainda assim, o Direito pode ajudar. Pode, desde logo, sinalizar. E aqui, parece-nos, o atual papel do Direito do Trabalho, neste novo contexto digital, deve continuar a ser aquele que, desde a sua origem, o anima: limitar o tempo de trabalho, preservar períodos de repouso, salvaguardar a saúde do trabalhador e garantir a autodisponibilidade (*rectius*: a liberdade) deste, para que ele não se veja reduzido à unidimensional condição de força produtiva e assim despido dos múltiplos atributos da sua humanidade.

Sempre na linha, para o dizermos com Júlio Gomes, de que “o ser humano não existe apenas para o trabalho, mas sim o trabalho para o ser humano” (GOMES, 2007, p. 653). E, bem assim, com a consciência de que o ser humano, na sua irreduzível complexidade e riqueza, é sempre muito mais do que o seu trabalho. Se assim não for, então, cremos, mais vale desistir e talvez queimar a secção do CT relativa à duração e organização do tempo de trabalho...

## 5 CONCLUSÃO

Em jeito de síntese conclusiva, e com plena consciência da complexidade dos desafios suscitados pelas NTIC no domínio empresarial e laboral, pensamos que o art. 199.º do CT português, relativo ao período de descanso, deve ser revitalizado, passando a referir-se expressamente ao tempo de desconexão. Aí vai, pois, a nossa sugestão de nova redação para esse artigo, hoje pouco impressionante:

---

trabalho particularmente excessivas. E não será o que acontece com estes novos tempos de trabalho? Não será a política de ter de estar constantemente *on-line*, de não poder usufruir do necessário descanso e repouso, um atentado à dignidade humana dos trabalhadores?” (MOREIRA, 2016b, p. 19).

<sup>19</sup>Pense-se, desde logo, nos mais jovens, na chamada “geração Millénium”, a qual, como bem nota Jean-Emmanuel Ray, “ne se connecte plus mais vit connectée, dans un joyeux mélange professionnel/personnel”. Trata-se de jovens que dão larga expressão à sua vida privada no local/tempo de trabalho (através, p. ex., da utilização frequente das redes sociais durante o período de trabalho) e que, em contrapartida, tendem a exportar uma parte da sua vida profissional para fora do seu tempo de trabalho, levando-a para casa. O problema é que muitas vezes, como a prática vem demonstrando, este *trade-off* não funciona, pois a balança fica demasiado desequilibrada (RAY, 2016, p. 912-920).



1. Entende-se por período de descanso o que não seja tempo de trabalho.
2. O período de descanso deve corresponder a um tempo de desconexão profissional.
3. As formas de garantir o tempo de desconexão profissional, designadamente através da não utilização das tecnologias de informação e comunicação durante o período de descanso do trabalhador, podem ser estabelecidas mediante instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.
4. A violação do disposto no n.º 2 pode constituir assédio, nos termos e para os efeitos do disposto no art. 29.º deste Código.

É claro que uma norma deste tipo não resolveria, como que por artes mágicas, os diversos problemas colocados pela relação das NTIC com o mundo do trabalho. Mas seria uma norma que emitiria os sinais certos, reafirmando e atualizando velhos princípios em sede de tutela da autodisponibilidade do trabalhador (n.º 1 e 2), remetendo para a contratação coletiva o tratamento mais desenvolvido da questão (n.º 3) e clarificando que a violação do período de descanso/desconexão pode constituir prática de assédio moral (n.º 4). Fica a sugestão, mais que não seja para alimentar o debate em torno desta problemática.

## 6 REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.
- AMADO, João Leal. **Contrato de trabalho: noções básicas**. Coimbra: Almedina, 2016.
- ARENDDT, Hannah. **A condição humana**. Antropos, n. 75, Lisboa: Relógio D'Água, 2001.
- FERNANDES, Francisco Liberal. **O tempo de trabalho**. Coimbra: Coimbra Editora, 2012.
- FRANÇA. Assembleia Nacional de França. **Étude d'impact: projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs**, 24 mar. 2016.
- FREUD, Sigmund. **O mal-estar na civilização**. São Paulo: Penguin, Companhia das Letras, 2012.
- GOMES, Júlio. **Direito do trabalho**. Coimbra: Coimbra Editora, 2007.
- INTERNACIONAL BAR ASSOCIATION. Global Employment Institute. **Artificial intelligence and robotics and their impact on the workplace**, april 2017.

- LAFARGUE, Paul. **O direito à preguiça**. 2. ed. Lisboa: Teorema, 1991.
- LOKIEC, Pascal. **Il faut sauver le droit du travail!** Paris: Odile Jacob, 2015.
- MOREIRA, Teresa Coelho. **Estudos de direito do trabalho**. V. II. Coimbra: Almedina, 2016a.
- MOREIRA, Teresa Coelho. O direito à desconexão dos trabalhadores. **Questões Laborais**, n. 49, Coimbra, 2016b.
- PEPETELA. **A geração da utopia**. 7. ed. Lisboa: Publicações Dom Quixote, 2004.
- PESSOA, Fernando. **Livro do desassossego**. Obra Essencial de Fernando Pessoa, I, Lisboa: Assírio & Alvim, 2006.
- PINA, Manuel António. **Crónica, saudade da literatura**. Porto: Assírio & Alvim, 2013.
- PORTUGAL. Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. **Livro verde sobre as relações laborais**, Lisboa, dez. 2016.
- RAMALHO, Rosário Palma. **Tratado de direito do trabalho**. II, Situações Laborais Individuais. 6. ed. Coimbra: Almedina, 2016.
- RAY, Jean-Emmanuel. Grande accélération et droit à la déconnexion. **Droit Social**, n. 11, Paris, 2016.
- SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 23, Campinas, SP, jul./dez. 2003.
- SUPIOT, Alain. **Crítica do direito do trabalho**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016.
- XAVIER, Bernardo Lobo. **Manual de direito do trabalho**. 2. ed. Lisboa: Verbo, 2014.