

# O DEVER DE ABSTENÇÃO DE CONTACTO NO ORDENAMENTO JURÍDICO PORTUGUÊS

*The duty to abstention from contact in Portuguese Legal Order*

**Andrea Reis<sup>1</sup>**

Instituto Politécnico do Porto

**Susana Machado<sup>2</sup>**

Instituto Politécnico do Porto

DOI: <https://doi.org/10.62140/ARSM572024>

**Sumário:** 1. Tempo de trabalho; 1.1. Evolução da gestão do tempo de trabalho; 1.2. Tempo de trabalho e o tempo de descanso; 1.3. Tempo de trabalho na era digital e o desafio das novas tecnologias de informação e comunicação; 2. Direito à desconexão; 2.1. A Lei n.º 83/2021 de 06 de dezembro e o dever de abstenção de contacto; 2.2. Análise ao art.º 199º-A do Código do Trabalho; 2.3. O dever de abstenção de contacto e a DGAEP – Direção Geral da Administração e do Emprego Público; 3. Linha tênue que separa o dever de abstenção de contacto e o assédio moral; 4. Análise crítica à posição tomada pela Bélgica quanto ao direito à desconexão; Considerações Finais.

**Resumo:** O presente trabalho aborda o tema do direito à desconexão e o dever de abstenção de contacto no âmbito do Direito do Trabalho. Por um lado, o direito à desconexão refere-se ao direito e necessidade dos trabalhadores de se desconectarem das obrigações laborais fora do período de trabalho, reconhecendo a importância do descanso e da conciliação entre vida profissional e pessoal. Por outro lado, o dever de abstenção de contacto tem como incidência subjetiva os empregadores, na medida em que impende sobre estes o dever de respeitar os períodos de descanso dos trabalhadores, não impondo que estes estejam disponíveis para comunicações e atividades relacionadas com o trabalho, fora do horário laboral.

Abordaremos estes conceitos, a sua consagração na legislação nacional e internacional, os desafios práticos que podem surgir na sua implementação e as possíveis soluções para garantir a sua efetiva proteção no contexto atual de trabalho digitalizado. Sendo que, o objetivo primordial será o de promover relações laborais mais equilibradas, prevenir o esgotamento profissional e proteger a saúde física e mental dos trabalhadores.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho, Tempo de Trabalho, Direito à Desconexão, Dever de Abstenção de Contacto.

---

<sup>1</sup> Solicitadora. Mestranda em Solicitadoria na Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico do Porto. E-mail: [geral@andreareissolicitadora.pt](mailto:geral@andreareissolicitadora.pt).

<sup>2</sup> Doutora em Direito, Professora Adjunta na Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico do Porto. E-mail: [smc@estg.ipp.pt](mailto:smc@estg.ipp.pt).

**Abstract:** This work addresses the issue of the right to disconnection and the duty to abstain from contact within the scope of Labor Law. On the one hand, the right to disconnect refers to the right and need of workers to disconnect from work obligations outside of working hours, recognizing the importance of rest and reconciliation between professional and personal life. On the other hand, the duty to abstain from contact has a subjective impact on employers, as it imposes on them the duty to respect workers' rest periods, not requiring them to be available for communications and work-related activities, outside working hours. We will address these concepts, their enshrinement in national and international legislation, the practical challenges that may arise in their implementation and possible solutions to guarantee their effective protection in the current context of digitalized work. Therefore, the primary objective will be to promote more balanced labor relations, prevent professional burnout and protect the physical and mental health of workers.

**Keywords:** Labor Law, Working Time, Right to Disconnect, Duty to Abstain from Contact.

## 1. TEMPO DE TRABALHO

Ao celebrar um contrato de trabalho, o trabalhador não vende ao empregador a sua essência, o seu corpo, nem tão pouco a sua alma<sup>3</sup>. Podemos afirmar que vende parte do seu tempo de vida. O tempo em que aquele se encontra numa posição de subordinação perante o empregador, tal como podemos aferir da noção de contrato de trabalho dada pelo CT, no seu art.º 11º: “Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas.”

Importa agora compreender que e quanto tempo será esse.

A este respeito, encontramos a noção de tempo de trabalho no n.º 1 do art.º 197.º do CT, segundo o qual “Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos no número seguinte.”

Esta noção de tempo de trabalho comporta dois modelos, a saber: o tempo de trabalho efetivo, em que neste se integra o desempenho da prestação (tempo em que o trabalhador exerce atividade para qual foi contratado), bem assim como o tempo de disponibilidade para o trabalho, nos termos do n.º 1 do artigo 197.º do CT; e, por outro lado, os períodos de inatividade equiparados a tempo de trabalho efetivo (interrupções e intervalos), em decorrência do n.º 2 do artigo 197.º do CT.<sup>4</sup>

O Direito do Trabalho vai mais longe e especifica a dimensão temporal da prestação de trabalho, consagrando legalmente conceitos operatórios básicos que definem a organização do tempo de trabalho, como podemos verificar nos art.ºs 198º (Período normal

---

<sup>3</sup> AMADO, João Leal – Trabalho na Era Digital: Que Direito? (Estudos Apodit 9), Lisboa: AAFDL Editora, 2022, p. 469.

<sup>4</sup> IDEM - Ibidem, p.470.

de trabalho – tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em n.º de horas por dia e por semana) e 200º (Horário de trabalho – determinação das horas de início e fim do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal)<sup>5</sup>, ambos do CT.

Tendo em consideração que o trabalhador não é apenas um ser de trabalho, mas um ser humano com necessidades físicas e psíquicas que vão muito para além do trabalho, como mais à frente estudaremos, a determinação do tempo de trabalho, é uma questão de extrema relevância para o trabalhador, pois que, é necessário que o mesmo veja contemplado, na sua existência, tempo em que seja ele mesmo a decidir livremente como o gerir.<sup>6</sup>

## 1.1 EVOLUÇÃO DA GESTÃO DO TEMPO DE TRABALHO

Constituição Espanhola A gestão do tempo de trabalho em Portugal tem evoluído ao longo do tempo, refletindo mudanças no ordenamento jurídico interno, nas práticas organizacionais e nas necessidades dos trabalhadores, designadamente na redução do tempo de trabalho e na criação de períodos de descanso imprescindíveis para a saúde física e mental do trabalhador.

Esta necessidade remonta aos séculos XIX e início do século XX. Durante este período, as condições de trabalho em Portugal eram frequentemente desumanas, com extensas jornadas de trabalho, salários baixos e falta de regulamentação adequada. Neste período a gestão do tempo de trabalho era largamente determinada pelos empregadores, com pouca ou nenhuma proteção para os trabalhadores, demonstrando uma completa subordinação ao empregador. Surgem então as primeiras leis trabalhistas em Portugal, em resposta à pressão dos movimentos operários e sindicatos, no contexto de fábrica após a 1ª Revolução Industrial.<sup>7</sup> Estas leis estabeleciam limites para a jornada de trabalho e introduziam outras proteções básicas para os trabalhadores, embora muitas vezes fossem insuficientes e mal aplicadas.

Com a adesão de Portugal à União Europeia em 1986, surgiu a necessidade de harmonizar a legislação laboral com as normas e diretrizes da UE. Isso levou a uma série de reformas na gestão do tempo de trabalho, incluindo a redução do tempo de trabalho semanal, o estabelecimento de períodos de descanso obrigatórios e a garantia de férias remuneradas.

Procurou-se, deste modo, progressivamente a flexibilização do tempo de trabalho, alterando profundamente os fundamentos tradicionais da organização do trabalho, quer ao

---

<sup>5</sup> IDEM – Ibidem, p. 471.

<sup>6</sup> MOREIRA, Teresa Coelho – Direito do Trabalho na Era Digital, Coimbra: Almedina, 2021, p. 102.

<sup>7</sup> IDEM – Ibidem, p. 11.

nível da gestão do tempo de trabalho, quer na redução do período normal de trabalho, quer na referência à duração semanal e na introdução da ideia de partilha de trabalho<sup>8</sup>. Neste contexto, os princípios orientadores da gestão do tempo de trabalho passam a ter em consideração três importantes vertentes: “*a definição convencional da flexibilização do tempo de trabalho (incluindo dos salários); o desenvolvimento ao nível público de medidas que tornem vantajosas a redução da duração do trabalho; e a adequação da gestão do tempo de trabalho ao conjunto da vida activa*”.<sup>9</sup>

Nas últimas décadas, e mormente a partir da pandemia (COVID19), verificou-se uma crescente adesão a novas formas de prestação de trabalho, o chamado “Trabalho na Era Digital”, relacionado com a digitalização, o trabalho em plataformas, a economia colaborativa<sup>10</sup>, o teletrabalho e outras formas de trabalho flexível, em Portugal. Isso tem levado a uma mudança na gestão do tempo de trabalho, com maior ênfase na autonomia e na responsabilidade dos trabalhadores na organização dos seus horários, ao mesmo tempo em que surgem desafios relacionados com o direito à desconexão e a necessidade de garantir um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal.

Em suma, a gestão do tempo de trabalho em Portugal tem evoluído de uma abordagem altamente controlada e regulamentada para uma maior ênfase na proteção dos direitos dos trabalhadores, na conformidade com os padrões internacionais (designadamente da EU) e na promoção da flexibilidade e equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

## 1.2 TEMPO DE TRABALHO E TEMPO DE DESCANSO

Tendo em consideração tudo quanto foi dito quanto ao tempo de trabalho com consagração legal no art.º 197º do CT, o período de descanso corresponde assim, ao tempo que não seja de trabalho, conforme prescreve o art.º 199º do CT.

De referir que o trabalhador é um ser humano indivisível, ou seja, este não é uma pessoa enquanto trabalha e é outra quando não o faz. Estamos sempre a falar do mesmo ser humano, este apenas aliena a disponibilidade da sua força de trabalho e quando o faz, aliena-se de algum modo, a si próprio.<sup>11</sup>

---

<sup>8</sup> A este propósito importa referir os estudos elaborados pela OTI – Organização de Internacional Tripartida (na qual têm assento representantes dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores dos Estados membros), bem como da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho.

<sup>9</sup> REBELO, Glória – *O Trabalho na Era Digital (Estudos Laborais)* – 2ª ed., Coimbra: Almedina, 2022, p. 48.

<sup>10</sup> MOREIRA, Teresa Coelho – *Direito do Trabalho na Era Digital*, Coimbra: Almedina, 2021, p. 24.

<sup>11</sup> AMADO, João Leal – *Trabalho na Era Digital: Que Direito? (Estudos Apodit 9)*, Lisboa: AAFDL Editora, 2022, p. 471.

E, como bem diz JOÃO LEAL AMADO, (...) “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.”<sup>12</sup>

A preocupação com o tempo de autodisponibilidade do trabalhador, designadamente com o direito ao descanso interligado diretamente com a sua saúde física e psíquica, merece consagração constitucional, designadamente na al. d) do art.º 59º da CRP, o qual estabelece que todos os trabalhadores têm direito ao repouso e ao lazer, a um limite máximo de jornada de trabalho, ao descanso semanal, garantindo-lhes o direito a uma organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a sua realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, concretizando-se num dos deveres do empregador, conforme prescreve o n.º 3 do art.º 127º do CT.<sup>13</sup>

Concordamos com a decisão proferida pela COUR DE CASSATION, em França, em 2 de outubro de 2001, a qual referia que “(...) o trabalhador não tem de aceitar trabalhar no domicílio, nem pode ser obrigado a levar os seus dossiers e instrumentos de trabalho para lá.”<sup>14</sup>

Importa ainda referir que mesmo no caso dos trabalhadores que têm isenção de horário de trabalho, nos termos do art.º 218º e ss. do CT, os descansos diários e semanais têm de ser respeitados.<sup>15</sup>

Assim, o exercício dos direitos fundamentais do trabalhador (como é o direito ao descanso), consagrado constitucionalmente, nomeadamente o de ter uma vida pessoal ou de conciliar a vida profissional com a vida familiar e pessoal, implica o direito de o trabalhador a poder livremente organizar-se, e o tempo de trabalho não é, como nos diz TERESA COELHO MOREIRA “(...) nesta sociedade do *always on, always connected, ipso facto, tempo livre para exercer os seus direitos.*”<sup>16</sup>

O desafio atual consiste no facto de deixar de ser aceite social e culturalmente o facto de o trabalhador exercer o seu direito de desconexão profissional, sem que isso lhe traga implicações profissionais, designadamente quanto à igualdade de direitos e à não discriminação.

### **1.3 TEMPO DE TRABALHO NA ERA DIGITAL E DO DESAFIO DAS NOVAS TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO**

---

<sup>12</sup> AMADO, João Leal – *Trabalho na Era Digital: Que Direito? (Esdtos Apodit 9)*, Lisboa: AAFDL Editora, 2022, p. 471.

<sup>13</sup> IDEM – *Ibidem*, p. 103.

<sup>14</sup> IDEM – *Ibidem*, p. 111.

<sup>15</sup> IDEM – *Ibidem*, p. 112.

<sup>16</sup> IDEM – *Ibidem*, p. 113.

A chegada das NTIC na sociedade, trouxe consigo mudanças vertiginosas, desde logo, no modo de viver, de pensar, de agir de todas as pessoas, como também no mundo do trabalho, onde se revolucionou todo o processo de produção, programação e organização da atividade do trabalho.<sup>17</sup>

As novas tecnologias de informação e comunicação (NTIC) impõem uma alteração à forma como era entendido o Direito do Trabalho, implicando uma mudança que não é apenas estrutural, mas, principalmente funcional, uma vez que alterou profundamente a forma de concretizar a prestação laboral.<sup>18</sup>

Neste conspecto, abordaremos de seguida alguns dos diversos desafios, no contexto do direito do trabalho em Portugal e em todo o mundo:

O surgimento das NTIC possibilitou uma maior interconexão entre o trabalho e a vida pessoal, levando à consagração legal do direito à desconexão. Neste sentido, tendo em consideração o fenómeno da hiper-conetividade e ubiquidade<sup>19</sup>, os trabalhadores podem acusar a pressão de ter de estar disponíveis fora do horário de trabalho, respondendo a emails, mensagens ou chamadas telefónicas de trabalho, mesmo durante os seus períodos de descanso. Isso pode desencadear um processo de esgotamento profissional, aumento do stress e deterioração da saúde mental dos trabalhadores.

A chegada das NTIC têm também facilitado a implementação de horários de trabalho mais flexíveis, como o teletrabalho ou trabalho remoto. Os trabalhadores podem conectar-se a sistemas de trabalho remoto a partir de dispositivos móveis, como smartphones e tablets, permitindo que realizem tarefas laborais em qualquer lugar e a qualquer momento,<sup>20</sup> proporcionando aos trabalhadores a flexibilidade de realizar suas atividades laborais em locais fora do escritório tradicional, utilizando tecnologias de comunicação e colaboração online. Embora, por um lado, esta flexibilização possa oferecer benefícios em termos de conciliação entre trabalho e vida pessoal, também pode criar desafios em relação à determinação dos limites entre trabalho e tempo livre<sup>21</sup>. A definição de horários de trabalho claros e o respeito pelos períodos de descanso tornam-se mais importantes do que nunca, na medida em que poderemos estar perante um novo tipo de escravatura que, embora num paradigma diferente, está a colocar em causa um dos mais antigos direitos consagrados dos trabalhadores: o direito a um descanso efetivo entre jornadas de trabalho.<sup>22</sup>

---

<sup>17</sup> AMADO, João Leal – *Trabalho na Era Digital: Que Direito? (Esdtos Apodit 9)*, Lisboa: AAFDL Editora, 2022, p. 25.

<sup>18</sup> MOREIRA, Teresa Coelho – *Direito do Trabalho na Era Digital*, Coimbra: Almedina, 2021, p. 28.

<sup>19</sup> Conectados a qualquer hora e em qualquer lugar.

<sup>20</sup> MOREIRA, Teresa Coelho – *Direito do Trabalho na Era Digital*, Coimbra: Almedina, 2021, p. 105.

<sup>21</sup> IDEM – *Ibidem*, p. 34.

<sup>22</sup> MOREIRA, Teresa Coelho – *Direito do Trabalho na Era Digital*, Coimbra: Almedina, 2021, p. 107.

O uso das NTIC no local de trabalho levanta também questões importantes sobre a proteção dos dados pessoais dos trabalhadores. Neste contexto, as empresas têm a responsabilidade de garantir que as informações dos trabalhadores sejam protegidas face a acessos não autorizados e uso indevido. Isso inclui a implementação de políticas de segurança da informação e o cumprimento das regulamentações de proteção de dados, como o Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD) da União Europeia.

O aumento da dependência das NTIC no local de trabalho pode aumentar a desigualdade digital entre os trabalhadores. Aqueles com acesso limitado a tecnologias digitais ou com habilidades digitais insuficientes podem enfrentar dificuldades em acompanhar as exigências do trabalho moderno atual, colocando-os em desvantagem em relação aos seus colegas que se encontram tecnologicamente mais proficientes.

Em suma, as NTIC trazem, por um lado, benefícios significativos para o ambiente de trabalho, mas por outro lado levantam desafios importantes em relação ao direito do trabalho, como o direito à desconexão, a proteção de dados pessoais, a desigualdade digital, entre outros. É assim essencial que os sujeitos da relação laboral (empregadores e trabalhadores), bem como o legislador<sup>23</sup>, abordem estes desafios de forma proativa, com vista a garantir um ambiente de trabalho seguro, saudável e equilibrado, na era digital.

## **2. DIREITO À DESCONEXÃO**

Face ao anteriormente explanado relativamente às NTIC torna-se cada vez mais visível uma menor separação entre as fronteiras da vida pessoal e profissional, uma vez que durante o seu tempo de descanso, os trabalhadores poderão ser constantemente perturbados com questões profissionais, criando assim “novas formas de subordinação”.<sup>24</sup>

O direito à desconexão na União Europeia tem as suas raízes na legislação e jurisprudência da UE, bem como em tendências sociais e tecnológicas mais amplas. Enquanto não há uma legislação específica da UE que estabeleça o direito à desconexão, diversos princípios e diretrizes por si emanados têm influenciado a sua emergência e reconhecimento.

A este respeito encontramos a Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho<sup>25</sup>, relativa ao tempo de trabalho, que preceitua certos aspetos da organização do

---

<sup>23</sup> A este respeito diz-nos TERESA COELHO MOREIRA que o Direito do Trabalho terá de se adaptar aos novos tempos e zelar pelos direitos dos trabalhadores, in Teresa Coelho – Direito do Trabalho na Era Digital, Coimbra: Almedina, 2021, p. 33.

<sup>24</sup> MOREIRA, Teresa Coelho – Direito do Trabalho na Era Digital, Coimbra: Almedina, 2021, p. 108 e 109.

<sup>25</sup> A Diretiva 2003/88/CE é uma diretiva co-adoptada pelo Parlamento Europeu e pelo Conselho Europeu em 04 de novembro de 2003, com entrada em vigor a 02 de Agosto de 2004. O documento tem como objetivo definir condições mínimas de segurança e saúde relativas à Gestão dos tempos de trabalho.

tempo de trabalho, incluindo limites de horas de trabalho e períodos de descanso, fornece uma base que regula o direito à desconexão. Esta diretiva visa garantir a saúde e a segurança dos trabalhadores, incluindo a necessidade de períodos adequados de descanso entre os turnos de trabalho.

Alguns países da UE, como França, Espanha, Bélgica e Itália, têm adotado legislação específica sobre o direito à desconexão, enquanto outros têm incluído disposições relacionadas nos seus acordos coletivos de trabalho<sup>26</sup>. Essas iniciativas nacionais têm contribuído para o reconhecimento do direito à desconexão.

Em Portugal, mais precisamente desde 2017, foram sendo apresentados vários projetos de Lei que procuraram inserir no ordenamento jurídico o direito à desconexão<sup>27</sup>.

No entanto, o legislador Português, entendeu que o direito à desconexão já se encontrava consagrado constitucionalmente quando nos termos das als. b) e d) do n.º 1 e al. b) do n.º 2 do art.º 59.º da CRP se preceitua, entre outros, o direito ao repouso e aos lazeres, bem como a conciliação entre a vida pessoal e profissional. Por sua vez, o n.º 1 do art.º 203.º do CT prescreve os limites ao período normal de trabalho: 8 horas diárias e 40 semanais. O sentido que se deduz é o de que fora destes períodos o trabalhador não deve estar disponível para o empregador. A desconexão surge assim com um efeito natural da limitação da jornada de trabalho e não como um “novo direito”.<sup>28</sup>

Neste contexto, foi aprovada a Lei n.º 83/2021, de 06 de Dezembro, através da qual foi introduzido o dever de abstenção de contacto por banda do empregador, no âmbito do art.º 199º-A do CT (temática que abordaremos mais adiante).

Em suma, o direito à desconexão é um conceito que tem sido moldado por uma combinação de recomendações da UE, decisões judiciais, tendências sociais e iniciativas nacionais, demonstrando a preocupação crescente com o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal no contexto digital contemporâneo.

## **2.1 A Lei N.º 83/2021 DE 06 DE DEZEMBRO E O DEVER DE ABSTENÇÃO DE CONTRATO**

---

<sup>26</sup> MOREIRA, Teresa Coelho – *Direito do Trabalho na Era Digital*, Coimbra: Almedina, 2021, pp. 116 a 121.

<sup>27</sup> A discussão sobre o direito à desconexão teve início no nosso país através do partido Bloco de Esquerda que propôs o Projeto de Lei N.º 552/XIII/2<sup>a</sup> com o objeto consagrar o dever de desconexão profissional, através da negociação coletiva. Também o Partido Socialista, no Projeto de Lei n.º 644/XIII, admitiu exceções para este direito fundadas em exigências imperiosas do funcionamento da empresa. Igual previsão foi feita pelo PAN, no Projeto de Lei N.º 640/XIII/3<sup>a</sup> e pelo grupo parlamentar os Verdes, no Projeto de Lei N.º 643/XIII/3<sup>a</sup>, entre outros.

<sup>28</sup> AMADO, João Leal (2022) - *A desconexão profissional e a DGAEP: tomemos a sério o dever de abstenção de contacto*, disponível online em: <https://observatorio.almedina.net/index.php/2022/04/18/a-desconexao-profissional-e-a-dgaep-tomemos-a-serio-o-dever-de-abstencao-de-contacto/> consultado em 12/04/2024.

A Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, introduziu no ordenamento jurídico Português, várias medidas importantes relacionadas com o teletrabalho e a proteção dos direitos dos trabalhadores. Nesta senda, o legislador procedeu ao aditamento do art.º 199º-A ao CT que tem como epígrafe “O dever de abstenção de contacto”, norma esta de alcance geral, que não se cinge somente ao teletrabalho.<sup>29</sup>

Mais do que instituir um direito do trabalhador a se desconectar, esta norma veio, por sua vez, impor um dever patronal de se abster de contactar o trabalhador, no período de descanso deste.

Nestes termos, a Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro veio estabelecer a obrigação dos empregadores de respeitarem os períodos de descanso dos trabalhadores e de garantir que estes não sejam sujeitos a pressões ou sanções por recusarem responder a comunicações relacionadas com o trabalho fora do horário laboral.

## 2.2 ANÁLISE DO ART.º 199º-A DO CÓDIGO DE TRABALHO

O artigo 199.º-A do CT, introduzido pela Lei n.º 83/2021, de 06 de dezembro, trata especificamente do dever de abstenção de contacto. Esta norma estabelece importantes disposições para garantir o equilíbrio entre vida profissional e a vida pessoal, bem como para promover a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

É criada uma obrigação negativa de *non facere* por banda do empregador, uma vez que, como bem menciona JOÃO LEAL AMADO (...)” *a obrigação de não perturbar, de não incomodar, recai sobre a empresa. O trabalhador goza, assim, de um “direito à não conexão” (...)*”<sup>30</sup>

O art.º 199.º-A do CT visa assim, assegurar o direito à desconexão dos trabalhadores, garantindo que estes não sejam constantemente perturbados com solicitações ou comunicações relacionadas com o trabalho, fora do seu horário laboral.

Esta norma estabelece obrigações para os empregadores no que diz respeito ao direito à desconexão. Os empregadores devem respeitar os períodos de descanso dos trabalhadores e não podem exigir que estes estejam constantemente disponíveis para responder a solicitações ou comunicações relacionadas com o trabalho fora do seu horário de trabalho, a menos que existam circunstâncias excecionais e devidamente justificadas.

Este preceito legal proíbe expressamente os empregadores de exercerem pressões ou aplicarem sanções aos trabalhadores por estes recusarem responder a comunicações

---

<sup>29</sup> AMADO, João Leal (2022) - *A desconexão profissional e a DGAEP: tomemos a sério o dever de abstenção de contacto*, disponível online em: <https://observatorio.almedina.net/index.php/2022/04/18/a-desconexao-profissional-e-a-dgaep-tomemos-a-serio-o-dever-de-abstencao-de-contacto/> consultado em 12/04/2024.

<sup>30</sup> MOREIRA, Teresa Coelho – *Direito do Trabalho na Era Digital*, Coimbra: Almedina, 2021, p. 109.

relacionadas com o trabalho fora do seu horário laboral, bem como “(...) *qualquer tratamento menos favorável dado a trabalhador, designadamente em matéria de condições de trabalho e de progressão na carreira, pelo facto de exercer o direito ao período de descanso (...)*”<sup>31</sup>, o que constituirá ação discriminatória para os efeitos do art.º 25º do CT. Isso visa garantir que os trabalhadores possam exercer o seu direito à desconexão sem receio de represálias por parte dos empregadores.

Uma das questões que se coloca é se esta obrigação de abstenção de contacto tem como sujeitos da obrigação apenas os empregadores, ou se se aplicará também aos superiores hierárquicos, colegas de trabalho, clientes e fornecedores ...

A opinião de TERESA COELHO MOREIRA, com a qual concordamos, vai no sentido de que o direito à desconexão que se depreende do dever de abstenção de contacto “(...) *não pode ser apenas vertical, mas também horizontal, isto é, o trabalhador não tem de estar disponível para o empregador fora dos tempos de trabalho, como também não tem de o estar para os colegas de trabalho.*”<sup>32</sup>

Quanto à questão dos clientes e fornecedores, será uma situação mais delicada, uma vez que, enquanto entidades externas da organização empresarial, estes podem não ter conhecimento relativamente aos tempos de trabalho e de descanso dos trabalhadores. No nosso entender, sobre aqueles, à partida, não poderá recair o dever de abstenção de contacto.

Em resumo, o artigo 199.º-A do Código do Trabalho de Portugal é uma importante medida legislativa que visa promover mais do que um direito à desconexão dos trabalhadores, um dever de não conexão patronal, permitindo assim um equilíbrio saudável entre a vida profissional e a vida pessoal, bem como a proteção dos direitos laborais dos trabalhadores.

### **2.3 O DEVER DE ABSTENÇÃO DE CONTACTO E A DGAEP – DIREÇÃO-GERAL DA ADMINISTRAÇÃO E DO EMPREGO PÚBLICO**

Do conteúdo da norma preceituada no n.º 1 do art.º 199º-A do CT, consta que: “O empregador tem o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior.” Coloca-se a questão relativamente às formas de contacto: telefónico, mensagens, emails, etc.

A DGAEP, através de uma nota interpretativa vem responder à questão “Verifica-se incumprimento do dever de abstenção, no caso do empregador que envie um email ao trabalhador durante o período de descanso?”, dizendo que “(...) *não estaremos perante uma*

---

<sup>31</sup> N.º 2 do art.º 199º-A do CT.

<sup>32</sup> MOREIRA, Teresa Coelho – Direito do Trabalho na Era Digital, Coimbra: Almedina, 2021, p. 128.

*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 lhe seja solicitada resposta ou se determine qualquer outra ação imediata por parte do trabalhador.”<sup>33</sup>*

Nesta senda, não podemos deixar de concordar com JOÃO LEAL AMADO, que discorda totalmente da posição assumida pela DGAEP, uma vez que esta vem contrariar tanto a letra como a teologia da lei, não tendo em conta o espírito do legislador. Senão vejamos, o dever de abstenção de contacto impõe ao empregador uma obrigação de *notdisturb* assim, embora o empregador no email não exija uma ação imediata (mas sim mediata) do trabalhador, não descaracteriza a atuação da entidade patronal como violação desse dever de abstenção. Uma vez que, ao receber um email da entidade patronal no seu período de descanso, impenderá sobre o trabalhador uma obrigação inconsciente de ler a mensagem e pensar no seu conteúdo, pensará no que fará quando regressar ao trabalho, como responderá ou agirá, perturbando assim o seu descanso e obrigando-o a continuar “com a cabeça no trabalho”, representando assim uma pressão psicológica para que o trabalhador acabe mesmo por trabalhar naquele que seria o seu período de descanso, contrariando o que a lei pretende, ou seja, que se encontre completamente desconectado no seu período de descanso.<sup>34</sup>

Esta atitude por banda do empregador, pode criar uma pressão implícita sobre os funcionários para estarem sempre disponíveis, mesmo durante o seu tempo de descanso, o que pode comprometer o seu bem-estar e a sua qualidade de vida.

No nosso entender, esta crítica de JOÃO LEAL AMADO e talvez de outros especialistas, deverão ter contribuído para uma reflexão mais aprofundada sobre a forma como o direito à desconexão é tratado no contexto do emprego público em Portugal, uma vez que consultada agora a resposta por parte da DGAEP à pergunta: “*O empregador pode enviar um email ao trabalhador durante o seu período de descanso?*”, esta alterou a sua posição sustentando que: “*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.*”<sup>35</sup>

### **3. LINHA TÊNUE QUE SEPARA O DEVER DE ABSTENÇÃO DE CONTACTO E O ASSÉDIO MORAL**

---

<sup>33</sup> AMADO, João Leal (2022) - *A desconexão profissional e a DGAEP: tomemos a sério o dever de abstenção de contacto*, disponível online em: <https://observatorio.almedina.net/index.php/2022/04/18/a-desconexao-profissional-e-a-dgaep-tomemos-a-serio-o-dever-de-abstencao-de-contacto/> consultado em 12/04/2024.

<sup>34</sup> IDEM – Ibidem.

<sup>35</sup> DGAEP, FAQ – Teletrabalho, atualizado em 12 de setembro de 2023, disponível online em: <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=b8a129f3-8eb7-4b56-932f-f084b9abab44&ID=74000000>, consultado em 20/04/2024.

Por um lado, já estudamos que o dever de abstenção de contacto previsto no art.º 199º-A do CT determina a obrigação do empregador de ser abster de contactar o trabalhador no período de descanso deste e que constitui ação discriminatória qualquer tratamento menos favorável dado ao trabalhador, designadamente, em matéria de condições de trabalho e de progressão na carreira, pelo facto de exercer o direito ao período de desanço.

Por outro lado, a norma correspondente ao assédio moral, prevista no art.º 29º do CT refere-se a comportamentos abusivos, repetidos e persistentes por banda do empregador, que têm como objetivo humilhar, intimidar ou constranger o trabalhador. Isso pode incluir práticas como a sobrecarga de trabalho, críticas constantes, isolamento social, ameaças ou insultos. O assédio moral cria um ambiente de trabalho hostil e pode ter sérias consequências para a saúde mental e emocional do trabalhador.

Será que podemos então concluir que no caso de incumprimento de dever de abstenção de contacto por parte do empregador, podemos estar perante um caso de assédio moral?

Nesta matéria, concordamos com TERESA COELHO MOREIRA quando neste sentido cita JOÃO LEAL ALMADO que defende que: *“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. Trata-se, tipicamente, de condutas empresariais que têm como efeito (ainda que, quiçá, não como objetivo) perturbar a pessoa do trabalhador práticas susceptíveis de, 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.º 29º 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.”*<sup>36 37</sup>

Assim, quer-nos parecer que em alguns casos, a recusa do empregador em respeitar o direito à desconexão, como exigir que os trabalhadores estejam constantemente disponíveis fora do horário de trabalho, pode configurar como uma forma de assédio moral, especialmente se dessa exigência resultar uma sobrecarga de trabalho ou um impacto negativo na saúde do trabalhador. Nesses casos, a linha entre o dever de abstenção de contacto e o assédio moral pode-se tornar ínfima, destacando a importância de uma gestão responsável por parte dos empregadores e do respeito pelos direitos dos trabalhadores.

---

<sup>36</sup> MOREIRA, Teresa Coelho – Direito do Trabalho na Era Digital, Coimbra: Almedina, 2021, p. 126.

<sup>37</sup> AMADO, João Leal – *Trabalho na Era Digital: Que Direito? (Esduros Apodit 9)*, Lisboa: AAFDL Editora, 2022, p. 479.

Teremos sempre que ter em conta que nem toda a violação da obrigação contida no art.º 199º-A do CT, constituirá assédio moral. No sentido de considerar assédio moral práticas da entidade patronal, a jurisprudência tem demonstrado algumas cautelas e reticências, como podemos verificar nos Acórdãos proferidos pelo Supremo Tribunal de Justiça, que vêm dizer que: “VI- Não é toda e qualquer violação dos deveres da entidade empregadora em relação ao trabalhador que pode ser considerada assédio moral, exigindo-se que se verifique um objectivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável, para que se tenha o mesmo por verificado.”<sup>38</sup> e “III- Mesmo que se possa retirar do artigo 29º do Código do Trabalho que o legislador parece prescindir do elemento intencional para a existência de assédio moral, exige-se que ocorram comportamentos da empresa que intensa e inequivocamente infrinjam os valores protegidos pela norma, respeito pela integridade psíquica e moral do trabalhador”.<sup>39</sup>

Assim, para se aferir se constituirá assédio moral a violação do dever de abstenção de contacto, teremos sempre de analisar o caso em concreto, verificando a gravidade e implicações das situações ocorridas.

#### **4. ANÁLISE CRÍTICA À POSIÇÃO TOMADA PELA BÉLGICA QUANTO À INTEGRAÇÃO NO SEU ORDENAMENTO JURÍDICO DO DIREITO À DESCONEXÃO**

A Bélgica tem sido reconhecida por adotar medidas significativas em relação ao direito à desconexão dos trabalhadores, reconhecendo a importância de garantir um equilíbrio saudável entre a vida profissional e a vida pessoal. No entanto, como em qualquer política, essa abordagem não está isenta de críticas.

No ordenamento jurídico belga, foi aprovada em 26 de março de 2018 a lei intitulada Loi relative au renforcement de la croissance économique et la cohésion sociale, alterada pela Lei aprovada em 03/10/2022, que entrou em vigor em 20 de Novembro de 2022, tendo sido aditado àquela Lei o art.º 16º, no qual se prescreve : “*Pour les employeurs qui occupent au moins 20 travailleurs, les modalités du droit par le travailleur à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos ainsi que l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, doivent faire l'objet d'une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise, conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions*

---

<sup>38</sup> SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA – Processo n.º 4279/16.85T8LSB.L1.S1, de 03 de março de 2018. Relator Gonçalves Rocha, disponível online em: [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), consultado em 12/04/2024.

<sup>39</sup> SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA – Processo n.º 532/11.55TTSTRE.E1.S1, de 09 de maio de 2018. Relator Gonçalves Rocha, disponível online em: [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), consultado em 12/04/2024.

*collectives et les commissions paritaires et, à défaut d'une telle convention collective de travail, celles-ci doivent être reprises dans le règlement de travail selon la procédure visée aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.*<sup>40</sup>

Esta norma, que institui o direito à desconexão por parte do trabalhador, aplica-se assim apenas aos empregadores que empreguem pelo menos 20 trabalhadores, e os termos do direito do trabalhador ao desligamento e o estabelecimento pela empresa de sistemas de regulação da utilização de ferramentas digitais, com vista a garantir o cumprimento dos horários de trabalho, bem como o equilíbrio entre a vida privada e a vida profissional, devem ser objeto de convenção coletiva de trabalho celebrada a nível empresarial.

Por um lado, a questão que se coloca de imediato é o porquê de se aplicar esta norma apenas às empresas com 20 trabalhadores ou mais e não às que têm menos de 20 trabalhadores.

Estaremos então em condições de classificar esta seleção como uma discriminação relativamente aos trabalhadores que trabalhem em pequenas e médias empresas, retirando-lhes o direito à desconexão. O que, na nossa visão, não fará qualquer sentido.

Por outro lado, estamos perante uma norma de cariz meramente programático e não imperativo na sua execução prática. Pois que, ao analisarmos o referido preceito legal, verificamos que este apenas demonstra uma preocupação pela questão do direito à desconexão, mas não estabelece qualquer imperatividade, bem como qualquer sanção ou consequência no caso de não cumprimento do mesmo, delegando para a convenção coletiva de trabalho a possibilidade de estabelecer regulamentação sobre esta matéria, com vista a assegurar o respeito pelo tempo de trabalho, e a conciliação entre a vida privada e a vida profissional.

Consideramos que, apesar dos esforços da Bélgica em promover o direito à desconexão, algumas críticas podem ser apontadas relativamente à regulamentação a estabelecer em convenções coletivas de trabalho, a qual poderá ser considerada insuficiente ou pouco detalhada relativamente às responsabilidades dos empregadores e dos trabalhadores em relação ao direito à desconexão, o que pode levar a uma aplicação inconsistente ou confusa das medidas.

No entanto, mesmo que existam regulamentações sólidas, a falta de fiscalização e aplicação eficazes pode comprometer o cumprimento ao direito à desconexão. Senão

---

<sup>40</sup> Lei n.º 26/03/2001/01, relativa ao reforço do crescimento económico e da coesão social, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 2022-10-03/06 – Bélgica, disponível online em: [https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg.pl?language=fr&la=F&table\\_name=loi&cn=2018032601](https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=2018032601), consultado em 15/04/2024.

vejamos, se as empresas não estiverem sujeitas a auditorias quanto ao cumprimento das políticas adoptadas relativas à desconexão do trabalhador ou se não houver regulamentação quanto às consequências para os empregadores que violam essas políticas, o direito à desconexão pode permanecer apenas como um princípio teórico, sem impacto prático.

Em resumo, embora seja de aplaudir a posição da Bélgica em relação à implementação do direito à desconexão do trabalhador, por reconhecer a importância do equilíbrio entre trabalho e vida privada, ainda existem desafios e críticas que precisam ser pensados e abordados pelo legislador belga, para garantir uma implementação eficaz e equilibrada dessas políticas.

### **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Com o presente estudo pretendemos reforçar a ideia da necessidade de reconhecer e proteger o direito ao repouso/descanso dos trabalhadores em Portugal. Este direito é fundamental para garantir um equilíbrio saudável entre as exigências do trabalho e o bem-estar pessoal dos trabalhadores, prevenindo o esgotamento profissional e promovendo uma melhor qualidade de vida.

Não podemos esquecer os desafios que vão surgindo na era digital, onde a tecnologia vem facilitando uma conexão constante com o trabalho, mesmo fora do horário laboral. A crescente pressão para estar sempre disponível pode afetar negativamente a saúde mental e física dos trabalhadores, exigindo uma abordagem cuidadosa para garantir o respeito pelo direito à desconexão.

É essencial educar e sensibilizar os empregadores, os trabalhadores e a sociedade em geral sobre a importância do direito à desconexão e o dever de abstenção de contacto. Pois, encontramos na sociedade limitações culturais e sociais que podem dificultar a implementação eficaz do direito à desconexão. Por exemplo, em certas culturas de trabalho onde a disponibilidade constante é valorizada ou esperada, pode haver resistência às políticas de desconexão.

Por fim, concordamos com GLÓRIA REBELO quando diz: (...) “Sabemos que hoje um dos desafios que se colocam no plano laboral é o de encontrar um equilíbrio que permita conciliar direito de cidadania dos trabalhadores com o aumento da capacidade de adaptação das empresas, sendo em especial a matéria relativa à organização do tempo de trabalho decisiva para responder a este intento. Assim, importaria que se consagrasse expressamente no Código do Trabalho, um conjunto de garantias para o trabalhador, em matéria de organização do tempo de trabalho assegurando ainda, concomitantemente, a ACT

um controlo efetivo das condições em matéria de acréscimos de tempo de trabalho. Tanto mais que se entende que, em nome do princípio da dignidade pessoal e social, a prestação de trabalho deve permitir conciliar a vida pessoal e familiar com o trabalho e que se trata de uma exigência de proteção da saúde e segurança das pessoas que trabalham.”<sup>41</sup>

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

ABREU, Madalena Pinto (2021) – *O Teletrabalho e o Dever de Abstenção de Contacto* – disponível online em: <https://carlospintodeabreu.com/wp-content/uploads/2021/12/O-Direito-ao-Descanso-e-o-Dever-de-Absten%C3%87%83O-DE-Contactos.pdf>, consultado em 07/04/2024.

AMADO, João Leal (2022) - *A desconexão profissional e a DGAEP: tomemos a sério o dever de abstenção de contacto*, disponível online em: <https://observatorio.almedina.net/index.php/2022/04/18/a-desconexao-profissional-e-a-dgaep-tomemos-a-serio-o-dever-de-abstencao-de-contacto/> consultado em 12/04/2024.

AMADO, João Leal – *Trabalho na Era Digital: Que Direito? (Estudos Apodit 9)*, Lisboa: AAFDL Editora, 2022.

DGAEP, FAQ – Teletrabalho, atualizado em 12 de setembro de 2023, disponível online em: <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=b8a129f3-8eb7-4b56-932f-f084b9abab44&ID=74000000>, consultado em 20/04/2024.

MOREIRA, Teresa Coelho – *Direito do Trabalho na Era Digital*, Coimbra: Almedina, 2021.

REBELO, Glória – *O Trabalho na Era Digital (Estudos Laborais)* – 2ª ed., Coimbra: Almedina, 2022.

## LEGISLAÇÃO

Lei n.º 26/03/2021/01, relativa ao reforço do crescimento económico e da coesão social, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 2022-10-03/06 – Bélgica, disponível online em [https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg.pl?language=fr&la=F&table\\_name=oi&cn=2018032601](https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&table_name=oi&cn=2018032601), consultada em 15/04/2024.

Resolução do Parlamento Europeu n.º 2019/2181(INL), de 21 de janeiro de 2021, contendo recomendações à Comissão sobre o direito a desligar, disponível em [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021\\_PT.pdf](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_PT.pdf).

*Código do Trabalho*, 23ª Ed., Porto: Porto Editora, 2024.

*Constituição da República Portuguesa*, 3ª ed., Coimbra: Almedina, 2016.

## JURISPRUDÊNCIA

SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA – Processo n.º 4279/16.8T8LSB.L1.S1, de 03 de março de 2018. Relator Gonçalves Rocha, disponível online em: [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), consultado em: 12/04/2024.

SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA – Processo n.º 532/11.5TTSTRE.E1.S1, de 09 de maio de 2018. Relator Gonçalves Rocha, disponível online em: [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), consultado em: 12/04/2024.

---

<sup>41</sup> REBELO, Glória – *O Trabalho na Era Digital (Estudos Laborais)*, Coimbra: Almedina, 2022, pp. 56 e 57.