

PARECER

Projeto de Lei n.º 535/XIV/2.ª (PAN) - Consagra o direito de desconexão profissional, procedendo à décima sexta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

Projeto de Lei n.º 790/XIV/2.ª (NiCR) - Garante o direito dos trabalhadores à desconexão profissional

Projeto de Lei n.º 797/XIV/2.ª (CDS-PP) - Consagra o Direito ao Desligamento, procede à 17.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho

AUTORA

Deputada

Diana Ferreira (PCP)

ÍNDICE

PARTE I – CONSIDERANDOS

- 1. NOTA INTRODUTÓRIA**
- 2. OBJETO, MOTIVAÇÃO E CONTEÚDO DAS INICIATIVAS**
- 3. APRECIÇÃO DA CONFORMIDADE DOS REQUISITOS FORMAIS, CONSTITUCIONAIS E REGIMENTAIS E DO CUMPRIMENTO DA LEI FORMULÁRIO**
- 4. ENQUADRAMENTO LEGAL E DOUTRINÁRIO E ANTECEDENTES**
- 5. INICIATIVAS LEGISLATIVAS PENDENTES SOBRE A MESMA MATÉRIA**
- 6. CONSULTAS E CONTRIBUTOS**
- 7. AVALIAÇÃO PRÉVIA DE IMPACTO**

PARTE II – OPINIÃO DA DEPUTADA AUTORA DO PARECER

PARTE III – CONCLUSÕES

PARTE IV – ANEXOS

PARTE I – CONSIDERANDOS

1. NOTA INTRODUTÓRIA

O Projeto de Lei n.º 535/XIV/2.ª (PAN) - «Consagra o direito de desconexão profissional, procedendo à décima sexta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro» foi apresentado pelos três Deputados do Grupo Parlamentar (GP) do PAN, tendo dado entrada a 25 de setembro de 2020. Foi admitido e baixou na generalidade à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª) a 30 de setembro de 2020, por despacho do Senhor Presidente da Assembleia da República, tendo sido, nesse mesmo dia, anunciado em sessão plenária.

O Projeto de Lei n.º 790/XIV/2.ª (NiCR) - «Garante o direito dos trabalhadores à desconexão profissional» foi apresentado pela Deputada não inscrita Cristina Rodrigues, tendo dado entrada a 9 de abril de 2021. Foi admitido a 13 de abril, data em que baixou na generalidade à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª) por despacho do Senhor Presidente da Assembleia da República. Foi anunciado em 14 de abril de 2021.

O Projeto de Lei n.º 797/XIV/2.ª (CDS-PP) - «Consagra o Direito ao Desligamento, procede à 17.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho» foi apresentado pelos cinco Deputados do GP do CDS-PP, tendo dado entrada a 14 de abril de 2021. Foi admitido a 16 de abril, data em que baixou na generalidade à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª), por despacho do Senhor Presidente da Assembleia da República. Foi anunciado em 21 de abril de 2021.

As iniciativas em apreciação são apresentadas ao abrigo e nos termos do n.º 1 do artigo 167.º da Constituição e do 119.º do Regimento da Assembleia da República (RAR), que consagram o poder de iniciativa da lei. Trata-se de um poder dos Deputados, por força do disposto na alínea *b*) do artigo 156.º da Constituição e da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 4.º do RAR, bem como dos grupos parlamentares, por força do disposto na alínea *g*) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e na alínea *f*) do artigo 8.º do RAR.

2. OBJETO, CONTEÚDO E MOTIVAÇÃO DAS INICIATIVAS

Comissão de Trabalho e Segurança Social

As iniciativas em apreço versam sobre matérias “desconexão” ou “desligamento profissional”, sendo que quanto ao **Projeto de Lei n.º 535/XIV/2.ª (PAN)**, os proponentes, na exposição de motivos, referem que se verifica uma degradação das relações laborais que se materializa «na perturbação, por parte da entidade patronal, dos períodos de descanso do trabalhador, através do recurso a meios informáticos ou eletrónicos, impossibilitando que este se “desligue” do trabalho». Realçam ainda que o excesso de trabalho e a impossibilidade de “desconexão” promovem um ambiente de permanente *stress* e exaustão, tornando as pessoas trabalhadoras a tempo inteiro.

Referem também que a Constituição da República Portuguesa estabelece expressamente no artigo 59.º, n.º 1, alíneas *b)* e *d)*, que todos os trabalhadores, sem distinção de idade, género, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignas, de modo a permitir a realização pessoal e a promover a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, ao repouso e ao lazer, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas.

Por outro lado, mencionam que o artigo 213.º do Código do Trabalho (CT) estabelece o direito ao intervalo de descanso durante o período de trabalho diário, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas ou seis horas de trabalho consecutivo. Prevê ainda um período de descanso diário, nos termos do artigo 214.º, que deve ser de, pelo menos, onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

Não obstante o contexto legal suprarreferido, os proponentes referem que não existe nenhuma disposição que, expressamente, impeça o empregador de contactar o trabalhador fora do seu horário de trabalho.

Assim, propõem que:

- seja consagrado o direito do trabalhador à “desconexão” profissional, nos termos do qual o trabalhador não pode ser incomodado pelo empregador fora do seu horário de trabalho, excetuando situações de força maior, as quais poderão ser definidas e enquadradas através de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

Comissão de Trabalho e Segurança Social

- seja expressamente vedado à entidade empregadora obstar, dificultar ou sancionar, de modo direto ou indireto, o exercício pelo trabalhador do direito de “desconexão” profissional;
- a entidade empregadora que incumpra o disposto em ii) seja punida com uma contraordenação grave.

Este projeto de lei estrutura-se em quatro artigos, traduzindo-se o primeiro no seu objeto, o segundo na preconizada alteração ao Código do Trabalho, o terceiro no respetivo aditamento ao Código de Trabalho e o quarto na sua entrada em vigor.

Quanto ao **Projeto de Lei n.º 790/XIV/2.ª (NICR)**, o mesmo refere que o uso crescente de novas tecnologias em contexto laboral provocou uma alteração profunda nas relações de trabalho. Adicionalmente, num mercado de trabalho cada vez mais competitivo, a utilização de novas tecnologias tem aumentado a pressão sobre os trabalhadores e fomentou a necessidade de estar sempre “ligado” ao trabalho. Neste contexto, muitos trabalhadores, para responder a exigências profissionais, sentem-se pressionados a trabalhar fora do horário de trabalho, prejudicando o seu período de descanso. Realça-se assim que o facto de o trabalhador estar sempre “ligado” tem impactos nefastos na sua vida pessoal e familiar e no seu bem-estar, afetando a sua qualidade de vida.

Refere-se que em Portugal, ainda que estejam previstos limites máximos para o período normal de trabalho (sendo considerado trabalho suplementar o que ultrapasse aquele período), bem como períodos mínimos de descanso, a lei não prevê expressamente o direito a “desligar”. A proponente alerta que se verifica na prática que estes limites não estão a ser cumpridos, o que demonstra a necessidade de alterar a legislação. Afirma assim que o período de descanso do trabalhador destina-se a permitir a sua recuperação física e psíquica, a satisfação das necessidades e interesses pessoais e familiares bem como o desenvolvimento de atividades de cariz social, cultural ou lúdico.

Este projeto de lei desdobra-se em três artigos, traduzindo-se o primeiro no seu objeto, o segundo na preconizada alteração ao Código do Trabalho e o terceiro na respetiva entrada em vigor.

Relativamente ao **Projeto de Lei n.º 797/XIV/2.ª (CDS-PP)**, os proponentes principiam por referir que o GP do CDS-PP, já em 2017, «inovou na Assembleia da República ao dar entrada de uma iniciativa com vista a reconhecer e efetivar o direito ao desligamento dos trabalhadores e a incluir novas situações admissíveis para o exercício do teletrabalho, bem como regulamentar o exercício do teletrabalho na função pública.»

A iniciativa em causa foi rejeitada, não obstante, os proponentes consideram que a atual crise pandémica torna premente a consagração em lei do direito fundamental do trabalhador ao “desligamento”.

Na exposição de motivos, os proponentes referem que, em momento anterior à atual crise pandémica, países como a França, a Bélgica, a Itália e a Espanha já haviam legislado relativamente aos riscos relacionados com a conectividade constante e o direito de os trabalhadores “desconectarem” no seu tempo livre.

Com o desenvolvimento tecnológico, é possível a utilização de um conjunto de instrumentos que potenciam a capacidade de trabalho à distância, através de vários dispositivos eletrónicos. Sendo indiscutível a oportunidade para ganhos de eficiência, os exponentes alertam para o facto de, quando usados em excesso, os dispositivos eletrónicos representarem uma ameaça para a qualidade de vida e o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal do trabalhador.

Nessa ótica, os signatários consideram que a qualidade de vida dos trabalhadores está intrinsecamente relacionada com a conciliação entre a vida pessoal e familiar e a atividade laboral, pelo que defendem a consagração explícita no Código do Trabalho do direito de o trabalhador dispor de tempos livres, nos quais seja possível “desconectar-se” do seu trabalho.

O projeto de lei em análise subdivide-se em três artigos, traduzindo-se o primeiro no seu objeto, o segundo no preconizado aditamento ao Código do Trabalho e o terceiro na respetiva entrada em vigor.

3. APRECIÇÃO DA CONFORMIDADE DOS REQUISITOS FORMAIS, CONSTITUCIONAIS E REGIMENTAIS E DO CUMPRIMENTO DA LEI FORMULÁRIO

Anexa-se nota técnica elaborada pelos serviços da Assembleia da República, ao abrigo do disposto no artigo 131.º do Regimento, que conclui que a iniciativa reúne os requisitos formais e



Comissão de Trabalho e Segurança Social

constitucionais para ser apreciada em plenário, devendo, não obstante, serem consideradas as sugestões constantes da Nota Técnica, em concordância com as regras de legística aplicáveis, designadamente a alteração do título do texto único que possa resultar das iniciativas, caso estas sejam aprovadas, para «Consagra o direito de desconexão profissional, alterando o Código do Trabalho»

Por se tratar de legislação de trabalho, foi promovida a apreciação pública das iniciativas em apreço, nos termos da alínea *d*) do n.º 5 do artigo 54.º, da alínea *a*) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição, do artigo 134.º do Regimento e dos artigos 469.º a 475.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo que, no caso do Projeto de Lei n.º 790/XIV/2.º (NiCR), a mesma decorre entre 16 de abril e 6 de maio de 2021 [Separata N.º 51/XIV/2 de 16 de abril de 2021], e no caso do Projeto de Lei n.º 797/XIV/2.º (CDS-PP), entre 23 de abril 2021 e 13 de maio de 2021. Quanto ao Projeto de Lei n.º 535/XIV/2.º (PAN), a apreciação pública decorreu entre 8 de outubro e 7 de novembro de 2020.

4. ENQUADRAMENTO LEGAL E DOUTRINÁRIO E ANTECEDENTES

Relativamente ao enquadramento legal, doutrinário e antecedentes da iniciativa em apreço, remete-se para a nota técnica, em anexo, a qual faz parte integrante do presente parecer, nomeadamente para o seu ponto IV, «Análise de direito comparado».

5. INICIATIVAS PENDENTES SOBRE A MATÉRIA

Iniciativas pendentes

Consultada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), verificou-se que, neste momento, não se encontram pendentes outras iniciativas legislativas ou petições sobre a matéria da iniciativa legislativa em apreciação.

Antecedentes parlamentares (iniciativas legislativas e petições)

Comissão de Trabalho e Segurança Social

Consultada a mesma base de dados verifica-se que na XIII Legislatura foram apresentadas as seguintes iniciativas legislativas sobre matéria idêntica ou conexas:

- Projeto de Lei n.º 644/XIII/3.ª (PS) - «Procede à 13.ª alteração do Código do Trabalho, reforça o direito ao descanso do trabalhador», iniciativa caducada em 24 de outubro de 2019, com o final da XIII Legislatura;
- Projeto de Lei n.º 643/XIII/3.ª (PEV) - «Qualifica como contraordenação muito grave a violação do período de descanso (15.ª Alteração ao Código de Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro», iniciativa rejeitada na generalidade;
- Projeto de Lei n.º 640/XIII/3.ª (PAN) - «Altera o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, consagrando o direito do trabalhador à desconexão profissional», iniciativa rejeitada na generalidade;
- Projeto de Lei n.º 552/XIII/2.ª (BE) - «Consagra o dever de desconexão profissional e reforça a fiscalização dos horários de trabalho, procedendo à 15.ª alteração ao Código de Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro», iniciativa rejeitada na generalidade;
- Projeto de Resolução n.º 1086/XIII/3.ª (CDS-PP) - «Recomenda ao Governo que inicie, em sede de concertação social, um debate com vista a incluir o direito ao desligamento quer no código do trabalho, quer nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho», rejeitado com votos contra do PS, do BE, do PCP e do PEV, votos a favor do PSD, do CDS, e do PAN e a abstenção do Deputado não inscrito Paulo Trigo Pereira;
- Projeto de Resolução n.º 1085/XIII/3.ª (PCP) - «Recomenda ao Governo a adoção de medidas que garantam o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar», aprovado com votos a favor do PS, do BE, do CDS, do PCP, do PEV e do PAN e com os votos contra do PSD, e que deu origem à Resolução da Assembleia da República n.º 260/2017;
- Projeto de Resolução n.º 904/XIII/2.ª (CDS-PP) - «Recomenda ao Governo que inicie, em sede de Comissão Permanente da Concertação Social, um debate com vista a reconhecer e efetivar o direito ao desligamento dos trabalhadores e a incluir novas situações admissíveis para o exercício do teletrabalho, bem como regulamentar o exercício do

Comissão de Trabalho e Segurança Social

teletrabalho na função pública», rejeitado com os votos contra do PS, do BE, do PCP, do PEV e com os votos a favor do PSD, do CDS e do PAN.

6. CONSULTAS E CONTRIBUTOS

Conforme referido anteriormente, por dizerem respeito a matéria laboral, as presentes iniciativas foram submetidas a apreciação pública, nos termos e para os efeitos da alínea *d*) do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea *a*) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição, dos artigos 469.º a 475.º do CT e do artigo 134.º do RAR.

Os prazos da consulta pública encontram-se referidos no terceiro ponto do presente parecer.

Todos os contributos enviados ou a enviar para os projetos de lei em apreço foram e serão disponibilizados na [página eletrónica da Assembleia da República](#), no [separador relativo às iniciativas da CTSS em apreciação pública](#)

7. AVALIAÇÃO PRÉVIA DE IMPACTO

A informação prestada pelos proponentes do [Projeto de Lei n.º 535/XIV/2.ª \(PAN\)](#) e do [Projeto de Lei n.º 790/XIV/2.ª \(NiCR\)](#) nas fichas de avaliação prévia de impacto de género das presentes iniciativas, em cumprimento do disposto na Lei n.º 4/2018, de 9 de fevereiro, indica uma valoração neutra do impacto de género.

Já a informação prestada pelo proponente do [Projeto de Lei n.º 797/XIV/2.ª \(CDS\)](#) indica uma valoração positiva do impacto de género.

Nesta fase do processo legislativo a redação das iniciativas não suscita qualquer questão relacionada com a linguagem discriminatória em relação ao género.

PARTE II – OPINIÃO DA DEPUTADA AUTORA DO PARECER

A autora do Parecer reserva a sua posição para a discussão da iniciativa legislativa, em sessão plenária.

PARTE III – CONCLUSÕES

Tendo em consideração o anteriormente exposto, a Comissão de Trabalho e Segurança Social conclui que:

1. Os Grupos Parlamentares do PAN e do CDS-PP e a Deputada não inscrita Cristina Rodrigues tomaram a iniciativa de apresentar à Assembleia da República os Projetos de Lei n.º 535/XIV/2.ª (PAN) - «Consagra o direito de desconexão profissional, procedendo à décima sexta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro», 797/XIV/2.ª (CDS) - «Consagra o Direito ao Desligamento, procede à 17.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho» e 790/XIV/2.ª (NICR) - «Garante o direito dos trabalhadores à desconexão profissional», respetivamente;
2. As iniciativas em apreço visam alterar o Código do Trabalho, nomeadamente no que respeita ao direito ao “desligamento” ou à “desconexão profissional”;
3. As três iniciativas em apreço cumprem todos os requisitos constitucionais, legais e regimentais necessários à sua tramitação;
4. Nos termos regimentais aplicáveis, o presente parecer deve ser remetido a Sua Excelência o Presidente da Assembleia da República.

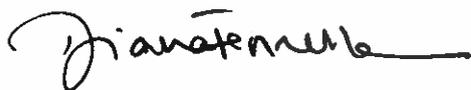
PARTE IV – ANEXOS

Ao abrigo do disposto no n.º 4 do artigo 131.º do Regimento da Assembleia da República, anexa-se:

- (i) Nota técnica elaborada pelos serviços.

Assembleia da República, 5 de maio de 2021

A Deputada Autora do Parecer



Diana Ferreira

O Vice-Presidente da Comissão



João Paulo Pedrosa

[Projeto de Lei n.º 535/XIV/2.ª \(PAN\)](#)

Consagra o direito de desconexão profissional, procedendo à décima sexta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

Data de admissão: 30 de setembro de 2020

[Projeto de Lei n.º 790/XIV/2.ª \(NiCR\)](#)

Garante o direito dos trabalhadores à desconexão profissional

Data de admissão: 13 de abril de 2021

[Projeto de Lei n.º 797/XIV/2.ª \(CDS-PP\)](#)

Consagra o Direito ao Desligamento, procede à 17.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho

Data de admissão: 16 de abril de 2021

Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

Índice

[I. Análise da iniciativa](#)

[II. Enquadramento parlamentar](#)

[III. Apreciação dos requisitos formais](#)

[IV. Análise de direito comparado](#)

[V. Consultas e contributos](#)

[VI. Avaliação prévia de impacto](#)

[VII. Enquadramento bibliográfico](#)

Elaborado por: Lia Negrão (DAPLEN), Filomena Romano de Castro e Luísa Colaço (DILP), Paula Faria (BIB), Liliane Sanches da Silva e Josefina Gomes (DAC)

Data: 3 de maio de 2021

I. Análise das iniciativas

- **As iniciativas**

Projeto de Lei n.º 535/XIV/2.ª (PAN)

Os proponentes, na exposição de motivos, referem que se verifica hodiernamente uma degradação das relações laborais que se materializa «na perturbação, por parte da entidade patronal, dos períodos de descanso do trabalhador, através do recurso a meios informáticos ou electrónicos, impossibilitando que este se “desligue” do trabalho».

Realçam ainda que o excesso de trabalho e a impossibilidade de “desconexão” promovem um ambiente de permanente *stress* e exaustão, tornando as pessoas trabalhadoras a tempo inteiro.

Posto isto, referem que Constituição da República Portuguesa estabelece expressamente nas alíneas *b)* e *d)* do n.º 1 do artigo 59.º que todos os trabalhadores, sem distinção de idade, género, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignas, de modo a permitir a realização pessoal e a promover a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, ao repouso e ao lazer, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas.

Por outro lado, mencionam que artigo 213.º do Código do Trabalho estabelece o direito ao intervalo de descanso durante o período de trabalho diário, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas ou seis horas de trabalho consecutivo. Prevê ainda um período de descanso diário, nos termos do artigo 214.º, que deve ser de, pelo menos, onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

Não obstante o contexto legal suprarreferido, os proponentes referem que não existe nenhuma disposição que, expressamente, impeça o empregador de contactar o trabalhador fora do seu horário de trabalho.

Com efeito, propõem que: i) seja consagrado o direito do trabalhador à “desconexão” profissional, nos termos do qual o trabalhador não pode ser incomodado pelo empregador fora do seu horário de trabalho, excetuando situações de força maior, as quais poderão ser definidas e enquadradas através de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ii) seja expressamente vedado à entidade empregadora obstar, dificultar ou sancionar, de modo direto ou indireto, o exercício pelo trabalhador do direito de “desconexão” profissional iii) a entidade empregadora que incumpra o disposto em ii) seja punida como contraordenação grave.

O projeto de lei em análise estrutura-se em quatro artigos, traduzindo-se o primeiro no seu objeto, o segundo na preconizada alteração ao Código do Trabalho, o terceiro no respetivo aditamento ao Código de Trabalho e o quarto na sua entrada em vigor.

Projeto de Lei n.º 790/XIV/2.ª (NiCR)

A iniciativa em apreço começa por referir que o uso crescente de novas tecnologias em contexto laboral provocou uma alteração profunda nas relações de trabalho. Adicionalmente, num mercado de trabalho cada vez mais competitivo, a utilização de novas tecnologias tem aumentado a pressão sobre os trabalhadores e fomentou a necessidade de estar sempre “ligado” ao trabalho. Neste contexto, muitos trabalhadores, para responder a exigências profissionais, sentem-se pressionados a trabalhar fora do seu horário de trabalho, prejudicando o seu período de descanso. Realça-se assim que o facto de o trabalhador estar sempre “ligado” tem impactos nefastos na sua vida pessoal e familiar e no seu bem-estar, afetando a sua qualidade de vida.

Refere-se que em Portugal, ainda que estejam previstos limites máximos para o período normal de trabalho (sendo considerado trabalho suplementar o que ultrapasse aquele período), bem como períodos mínimos de descanso, a lei não prevê expressamente o direito a “desligar”. A proponente alerta que se verifica na prática que estes limites não estão a ser cumpridos, o que demonstra a necessidade de alterar a legislação. Afirma assim que o período de descanso do trabalhador destina-se a permitir a sua recuperação

física e psíquica, a satisfação das necessidades e interesses pessoais e familiares bem como ao desenvolvimento de atividades de cariz social, cultural ou lúdico.

Em suma, sublinha-se que o direito à desconexão profissional constitui uma preocupação dos trabalhadores, tendo presente que, dadas as novas formas de organização de tempo de trabalho, é possível que a situação atual se agrave, devendo ser alterado o Código do Trabalho para regular esta matéria.

O projeto de lei em análise desdobra-se em três artigos, traduzindo-se o primeiro no seu objeto, o segundo na preconizada alteração ao Código do Trabalho e o terceiro na respetiva entrada em vigor.

Projeto de Lei n.º 797/XIV/2.ª (CDS-PP)

Os proponentes principiam por referir que o Grupo Parlamentar (GP) do CDS-PP, já em 2017, «inovou na Assembleia da República ao dar entrada de uma iniciativa com vista a reconhecer e efetivar o direito ao desligamento dos trabalhadores e a incluir novas situações admissíveis para o exercício do teletrabalho, bem como regulamentar o exercício do teletrabalho na função pública.»

Não obstante a rejeição da iniciativa em causa, os proponentes consideram que a atual crise pandémica torna premente a consagração em lei do direito fundamental do trabalhador ao “desligamento”.

Refere-se na exposição de motivos que, em momento anterior à atual crise pandémica, países como a França, a Bélgica, a Itália e a Espanha já haviam legislado relativamente aos riscos relacionados com a conectividade constante e o direito dos trabalhadores “desconectarem” no seu tempo livre.

Com o desenvolvimento tecnológico, é possível a utilização de um conjunto de instrumentos que potenciam a capacidade de trabalho à distância, através de vários dispositivos eletrónicos. Sendo indiscutível a oportunidade para ganhos de eficiência, os exponentes alertam para o facto de, quando usados em excesso, os dispositivos

eletrónicos representarem uma ameaça para a qualidade de vida e o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal do trabalhador.

Nessa ótica, consideram que a qualidade de vida dos trabalhadores está intrinsecamente relacionada com a conciliação entre a vida pessoal e familiar e a atividade laboral, pelo que defendem a consagração explícita no Código do Trabalho do direito de o trabalhador dispor de tempos livres, nos quais seja possível “desconectar-se” do seu trabalho.

O projeto de lei em análise subdivide-se em três artigos, traduzindo-se o primeiro no seu objeto, o segundo no preconizado aditamento ao Código do Trabalho e o terceiro na respetiva entrada em vigor.

- **Enquadramento jurídico nacional**

Em Portugal, o direito à desconexão não se encontra expressamente previsto na lei. No entanto, a [Constituição](#)¹, no seu [artigo 59.º](#), prevê que todos os trabalhadores (...) «têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas» [alíneas *c*) e *d*) do n.º 1].

Em ordem a esta norma constitucional, o Código do Trabalho, aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#)², na sua redação atual, estabelece no seu [artigo 199.º](#) que todo o tempo que não seja tempo de trabalho é tempo de descanso, ou seja, é tempo de que o trabalhador pode despendar para repousar. A determinação do tempo de trabalho relaciona-se com as noções de período normal de trabalho ([artigo 198.º](#)),

¹ Diploma consolidado retirado do sítio na *Internet do Diário da República Eletrónico*. Todas as referências legislativas são feitas para o portal oficial do *Diário da República Eletrónico*, salvo indicação em contrário.

² Retificada pela [Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março](#), alterada pelas [Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 14/2018, de 19 de março, 90/2019, de 4 de setembro, 93/2019, de 4 de setembro e 18/2021, de 8 de abril](#).

período de funcionamento da empresa, horário de trabalho, adaptabilidade do período normal de trabalho e consequentemente do horário de trabalho ([artigo 200.º](#)) e trabalho suplementar ([artigo 226.º](#)). O legislador estabelece uma articulação dos tempos de trabalho, incluindo o período de trabalho efetivo e o período de inatividade equiparado a tempo de trabalho.

Nos termos do n.º 2 do [artigo 197.º](#), «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».

Está estabelecido o direito ao intervalo de descanso, no [artigo 213.º](#), nos termos do qual «o período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou seis horas de trabalho consecutivo caso aquele período seja superior a 10 horas». Estabelece ainda um período de descanso diário, o qual, nos termos do [artigo 214.º](#), deve ser de, pelo menos, onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

O [Código do Trabalho](#) (CT2009) estabelece sistematicamente a organização temporal da prestação recorrendo aos conceitos de período normal de trabalho ([artigo 198.º](#)) e horário de trabalho ([artigo 200.º](#)). O período normal de trabalho é definido como a medição de horas por dia e por semana que o trabalhador se obriga a prestar, o quantitativo do volume de trabalho. Horário de trabalho é «a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso bem como do descanso semanal».

Relativamente à duração do tempo de trabalho, é ainda necessário articulá-lo com os limites máximos do período normal de trabalho. Estes limites estão definidos pelo [artigo 203.º](#), em que o período normal de trabalho não pode exceder as oito horas por dia e as quarenta horas semanais.

A lei prevê o tempo de trabalho suplementar como o «prestado fora do horário de trabalho». Contudo, a lei considera só ser prestado trabalho suplementar quando «a empresa tenha de fazer face a acréscimo eventual ou transitório do trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador» ou ainda poder prestar em «caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade». «O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa» ([artigo 227.º](#)). Na prática, esta acaba por ser uma solução jurídica para o empregador, que precisa urgentemente que o seu trabalhador esteja disponível mesmo fora do seu horário de trabalho, sendo que para tal deve suscitar antes do termo da jornada de trabalho a forte possibilidade de ser necessária a sua participação em trabalho suplementar. O trabalhador, se não tiver motivo atendível, é obrigado a prestar o seu trabalho, sendo que tem direito a descanso compensatório remunerado, caso seja impeditivo do gozo de descanso diário ou dia de descanso semanal obrigatório.

Ainda no quadro da organização do tempo de trabalho, o [Livro Verde sobre as Relações Laborais 2016](#) refere que «aproximadamente 76,3% dos trabalhadores por conta de outrem encontram-se abrangidos por uma modalidade flexível no que respeita à organização do tempo de trabalho, circunstância que atesta bem a evolução verificada no mercado e trabalho português, atendendo a que grande parte destes mecanismos de flexibilização do tempo de trabalho apenas foram introduzidos há pouco mais de uma década, com o Código do Trabalho de 2003».

O desempenho de uma atividade profissional pode representar não apenas riscos físicos, com implicações diretas para a saúde em geral, como também pode levar ao aumento dos níveis de *stress* com prejuízos para a saúde mental e o bem-estar psicológico. Segundo os dados do [Inquérito às Condições de Trabalho em Portugal Continental](#)³, «mais de metade das pessoas com horário noturno, horário mais longo e

³ http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/Cond_Trab_Trabalhadores.pdf.

O Inquérito às Condições de Trabalho em Portugal Continental é um estudo de âmbito nacional, realizado pelo CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social, na sequência de protocolo estabelecido com a ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho.

trabalho por turnos apresentam percentagens mais elevadas no que diz respeito à existência de problemas de saúde, nos últimos 12 meses, devido a questões profissionais (60,3%, 57,3%, e 53,6%, respetivamente, no que se refere a pelo menos um problema). Por outro lado, é para quem trabalha mais do que 40 horas por semana, que é mais frequente ter trabalhado estando doente, considerando que, pela condição de saúde em que se encontrava, deveria estar em casa (19,7%)».

As Novas Tecnologias de Informação e Comunicação (NTIC) têm vindo a introduzir várias mudanças à forma como, quando e onde o trabalho é prestado. Com efeito, os equipamentos informáticos e de comunicação (por exemplo, computadores portáteis, *smartphones*, *tablets*) têm sido usados de forma exponencial, e alterado a forma como muitos trabalhadores se relacionam com o trabalho. Sucede, contudo, que estes novos recursos tecnológicos, que obviamente facilitam o dia a dia das empresas e dos trabalhadores, também levantam uma questão importante, relacionada com a limitação dos tempos de trabalho. Estas novas tecnologias, se não forem geridas de forma adequada, podem dificultar a distinção entre tempo de trabalho e tempo de descanso. É aqui que se levanta a questão do chamado «direito à desconexão» do trabalhador, ou seja, o direito dos trabalhadores a não serem incomodados na sua vida privada, nos seus tempos de repouso e lazer, o direito a estarem desligados do trabalho.

Neste contexto, no dia 21 de janeiro de 2021, o Parlamento Europeu⁴ (PE) pediu à Comissão que apresentasse uma lei para permitir aos trabalhadores o direito a desligar-se digitalmente do trabalho fora do seu horário sem quaisquer consequências e que estabelecesse normas mínimas para o trabalho à distância, clarificar as condições de

⁴ Na [Resolução do PE de 21 de janeiro de 2021](#), que contém recomendações à Comissão sobre o direito a desligar, é afirmado que «as conclusões da Eurofound mostram que as pessoas que trabalham regularmente em casa têm mais do dobro da probabilidade de trabalhar mais do que o máximo de 48 horas semanais previsto na legislação da União e descansar menos de 11 horas entre cada dia de trabalho, em comparação com os que trabalham nas instalações do empregador; sublinha que quase 30 % desses teletrabalhadores declaram trabalhar no seu tempo livre todos os dias, ou várias vezes por semana – em comparação com um número inferior a 5 % de trabalhadores que exercem nas instalações ou escritórios – e que os teletrabalhadores têm também maior probabilidade de fazer horas extraordinárias».

trabalho, o horário e os períodos de descanso. A iniciativa legislativa foi aprovada com 472 votos a favor, 126 contra e 83 abstenções⁵.

O PE revelou que «as interrupções ao tempo não laboral e o alargamento do horário de trabalho podem aumentar o risco de horas extraordinárias não remuneradas e podem ter um impacto negativo na saúde, no equilíbrio entre vida profissional e familiar e no descanso do trabalho». Neste domínio, o PE defendeu que «os patrões não devem exigir que os trabalhadores estejam disponíveis fora do seu horário de trabalho»; e que «os países da UE devem garantir que os trabalhadores que invocam o seu direito a desligar sejam protegidos da vitimização e de outras repercussões negativas».

O Relatório [*Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*](#)⁶, de fevereiro de 2017, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e do *Eurofound*⁷, revela que a «expansão do uso de tecnologias digitais, como smartphones, tablets, laptops e computadores desktop para trabalhar à distância (seja em casa ou em outros lugares) está rapidamente transformando o modelo tradicional de trabalho. Essa tendência pode melhorar o equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal, reduzir o tempo de deslocamento e aumentar a produtividade, mas também pode resultar em horas de trabalho mais longas, maior intensidade de trabalho e interferência no trabalho e em casa». O relatório destaca uma série de efeitos positivos do trabalho à distância, como maior autonomia do tempo de trabalho, que leva a mais flexibilidade em termos de organização do tempo de trabalho; à redução do tempo de deslocamento, que resulta em maior produtividade e melhor equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal. O estudo também identifica «várias desvantagens, como a tendência em trabalhar mais horas e uma sobreposição entre trabalho remunerado e vida pessoal – o que pode levar a altos níveis de stress». O relatório «traça distinções claras entre pessoas que trabalham de

⁵ <https://www.europarl.europa.eu/news/pt/headlines/society/20210121STO96103/parlamento-quer-garantir-o-direito-a-desligar-se-do-trabalho>

⁶ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544138.pdf

⁷ A Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound) é uma agência tripartida da União Europeia que tem como missão disponibilizar conhecimentos para ajudar a desenvolver melhores políticas sociais, de emprego e laborais. A Eurofound foi criada em 1975 pelo [Regulamento \(CEE\) n.º 1365/75 do Conselho](#) com a missão de contribuir para a conceção e o estabelecimento de melhores condições de vida e de trabalho na Europa.

casa e parecem desfrutar de um melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal e pessoas que trabalham de outros lugares com frequência, mas correm um risco maior de sofrer resultados negativos em termos de saúde e bem-estar».

O Instituto Nacional de Estatística (INE) e o Banco de Portugal (BdP) lançaram o Inquérito Rápido e Excepcional às Empresas – COVID-19⁸, referente à primeira quinzena de julho de 2020, com o objetivo de identificar alguns dos principais efeitos da pandemia da doença COVID-19 na atividade das empresas, baseando-se num questionário de resposta rápida. Assim, 37% das empresas que responderam tinham pessoas em teletrabalho na primeira quinzena de julho (-10 p.p. face à quinzena anterior), sendo que apenas 7% tinham mais de 75% do pessoal ao serviço efetivamente a trabalhar nesse regime; e 38% das empresas reportaram a existência de pessoal a trabalhar com presença alternada nas suas instalações devido à pandemia (- 6 p.p. face à quinzena anterior).

Considerando o agravamento das condições de emergência sanitária, o Instituto Nacional de Estatística (INE) e o Banco de Portugal (BdP) decidiram realizar mais uma edição do Inquérito Rápido e Excepcional às Empresas–COVID-19⁹: acompanhamento do impacto da pandemia nas empresas (novembro de 2020), respeitante às alterações permanentes na forma de trabalhar das empresas motivadas pela pandemia, em que 31% das empresas revelaram ser muito provável o uso mais intensivo do teletrabalho.

II. Enquadramento parlamentar

- **Iniciativas pendentes (iniciativas legislativas e petições)**

⁸

https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=442426360&DESTAQUESmodo=2

⁹ https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexos/documentos-relacionados/iree_20201126.pdf

Consultada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), não se apurou a existência de qualquer iniciativa ou petição pendente sobre esta matéria para além dos três projetos de lei aqui em análise.

- **Antecedentes parlamentares (iniciativas legislativas e petições)**

Compulsada a base de dados da AP, constata-se que na XIII Legislatura foram apresentadas e rejeitadas na generalidade as seguintes iniciativas, e que contendem direta ou indiretamente com o âmbito destes projetos de lei:

- [Projeto de Lei n.º 644/XIII/3.ª \(PS\)](#) - «Procede à 13.ª alteração do Código do Trabalho, reforça o direito ao descanso do trabalhador», iniciativa caducada em 24 de outubro de 2019, com o final da XIII Legislatura;
- [Projeto de Lei n.º 643/XIII/3.ª \(PEV\)](#) - «Qualifica como contraordenação muito grave a violação do período de descanso (15ª Alteração ao Código de Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro»;
e
- [Projeto de Lei n.º 640/XIII/3.ª \(PAN\)](#) - «Altera o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, consagrando o direito do trabalhador à desconexão profissional»
e
- [Projeto de Lei n.º 552/XIII/2.ª \(BE\)](#) - «Consagra o dever de desconexão profissional e reforça a fiscalização dos horários de trabalho, procedendo à 15.ª alteração ao Código de Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro», todos rejeitados na generalidade.
- [Projeto de Resolução n.º 1086/XIII/3.ª \(CDS-PP\)](#)- «Recomenda ao Governo que inicie, em sede de concertação social, um debate com vista a incluir o direito ao desligamento quer no código do trabalho, quer nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho», **rejeitado** com votos contra do PS, do BE, do PCP e do PEV, votos a favor do PSD, do CDS, e do PAN e a abstenção do Deputado não inscrito Paulo Trigo Pereira.

- [Projeto de Resolução n.º 1085/XIII/3.ª \(PCP\)](#) - «Recomenda ao Governo a adoção de medidas que garantam o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar», **aprovado** com votos a favor do PS, do BE, do CDS, do PCP, do PEV e do PAN e com os votos contra do PSD, e que deu origem à [Resolução da Assembleia da República n.º 260/2017](#).
- [Projeto de Resolução n.º 904/XIII/2.ª \(CDS-PP\)](#)- «Recomenda ao Governo que inicie, em sede de Comissão Permanente da Concertação Social, um debate com vista a reconhecer e efetivar o direito ao desligamento dos trabalhadores e a incluir novas situações admissíveis para o exercício do teletrabalho, bem como regulamentar o exercício do teletrabalho na função pública», **rejeitado** com os votos contra do PS, do BE, do PCP, do PEV e com os votos a favor do PSD, do CDS e do PAN

III. **Apreciação dos requisitos formais**

- **Conformidade com os requisitos constitucionais, regimentais e formais**

O Projeto de Lei n.º 535/XIV/2.ª é apresentado pelo Grupo Parlamentar do Partido Pessoas-Animais-Natureza (PAN), o Projeto de Lei n.º 790/XIV/2.ª é apresentado pela Deputada não inscrita Cristina Rodrigues (NiCR) e o Projeto de Lei n.º 797/XIV/2.ª é apresentado pelo Grupo Parlamentar do CDS-Partido Popular (CDS-PP), ao abrigo e nos termos do n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição](#) e do n.º 1 do artigo 119.º do [Regimento da Assembleia da República](#) (RAR), que consagram o poder de iniciativa da lei. Trata-se de um poder dos Deputados, por força do disposto na alínea *b*) do artigo 156.º da Constituição e na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 4.º do RAR, bem como dos grupos parlamentares, por força do disposto na alínea *g*) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e da alínea *f*) do artigo 8.º do RAR.

As iniciativas assumem a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 119.º do RAR, encontram-se redigidas sob a forma de artigos, são precedidas de uma breve exposição de motivos e têm uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal, embora possam ser objeto de aperfeiçoamento em caso de aprovação, dando assim cumprimento aos requisitos formais estabelecidos no n.º 1 do artigo 124.º do RAR.

Observam igualmente os limites à admissão da iniciativa estabelecidos no n.º 1 do artigo 120.º do RAR, uma vez que parecem não infringir a Constituição ou os princípios nela consignados e definem concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

Por se tratar de legislação de trabalho, foi promovida a apreciação pública dos projetos de lei em apreço, nos termos da alínea *d*) do n.º 5 do artigo 54.º, da alínea *a*) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição, do artigo 134.º do Regimento e dos artigos 469.º a 475.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Assim, enquanto a consulta pública do Projeto de Lei n.º 790/XIV/2.^a (NiCR) decorre entre 16 de abril e 6 de maio de 2021 [[Separata N.º 51/XIV/2 de 16 de abril de 2021](#)], a do Projeto de Lei n.º 797/XIV/2.^a (CDS-PP) decorre entre 23 de abril 2021 e 13 de maio de 2021 [[Separata N.º 52/XIV/2 de 23 de abril de 2021](#)]. Quanto ao Projeto de Lei n.º 535/XIV/2.^a (PAN), a apreciação pública decorreu entre 8 de outubro e 7 de novembro de 2020 [[Separata N.º 33/XIV/2 de 8 de outubro de 2020](#)].

O Projeto de Lei n.º 535/XIV/2.^a (PAN) deu entrada a 25 de setembro de 2020. Foi admitido e baixou na generalidade à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.^a) a 30 de setembro de 2020, por despacho de S. Ex.^a o Presidente da Assembleia da República, tendo sido, nesse mesmo dia, anunciado em sessão plenária.

O Projeto de Lei n.º 790/XIV/2.^a (NiCR) deu entrada a 9 de abril de 2021. Foi admitido a 13 de abril, data em que baixou na generalidade à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.^a) por despacho de S. Ex.^a o Presidente da Assembleia da República. Foi anunciado em 14 de abril de 2021.

O Projeto de Lei n.º 797/XIV/2 (CDS-PP) deu entrada a 14 de abril de 2021. Foi admitido a 16 de abril, data em que baixou na generalidade à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª), por despacho de S. Ex.ª o Presidente da Assembleia da República. Foi anunciado em 21 de abril de 2021.

- **Verificação do cumprimento da lei formulário**

A Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela [Lei n.º 43/2014, de 11 de julho](#), de ora em diante designada como lei formulário, contém um conjunto de normas sobre a publicação, identificação e formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação das presentes iniciativas.

Nos termos do n.º 1 do artigo 6.º da já referida lei formulário, «os diplomas que alterem outros devem indicar o número de ordem da alteração introduzida e, caso tenha havido alterações anteriores, identificar aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas».

Os presentes projetos de lei introduzem alterações ao Código do Trabalho, elencando, no artigo 1.º, os atos legislativos que procederam a alterações anteriores.

A este respeito, fazemos notar que a lei formulário foi aprovada e publicada num contexto anterior à existência do Diário da República Eletrónico, atualmente acessível de forma gratuita e universal, pelo que, por motivos de segurança jurídica e para tentar manter uma redação simples e concisa, nos parece mais seguro e eficaz não colocar o elenco de diplomas que procederam a alterações (ou o número de ordem da alteração), nos casos em que a iniciativa incida sobre códigos, «leis» ou «regimes gerais», «regimes jurídicos» ou atos legislativos de estrutura semelhante.

Assim, sem prejuízo de os autores pretenderem manter a indicação do número de ordem de alteração e do elenco de diplomas que procederam a alterações anteriores ao Código do Trabalho, parece ser desaconselhável tal referência.

Os títulos das presentes iniciativas legislativas, respetivamente – «Consagra o direito de desconexão profissional, procedendo à décima sexta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro», «Garante o direito dos trabalhadores à desconexão profissional», e « Consagra o Direito ao Desligamento, procede à 17.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho» – traduzem sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conformes ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário, embora possam ser objeto de aperfeiçoamento formal, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final, em especial no caso de ser aprovado um texto único para todas as iniciativas.

A este respeito, no seguimento das considerações anteriores e de acordo com as regras de legística aplicáveis, sugere-se, como título, o seguinte:

«Consagra o direito de desconexão profissional, alterando o Código do Trabalho»

Em caso de aprovação, a iniciativa em apreço revestirá a forma de lei, sendo objeto de publicação na 1.ª série do *Diário da República*, nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da lei formulário.

A entrada em vigor da iniciativa no dia seguinte ao da sua publicação, nos termos do artigo 4.º do projeto de lei, está também em conformidade com o previsto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, que prevê que os atos legislativos «entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início da vigência verificar-se no próprio dia da publicação».

Na presente fase do processo legislativo, as iniciativas em apreço não nos parecem suscitar outras questões em face da lei formulário.

IV. Análise de direito comparado

- **Enquadramento no plano da União Europeia**

O direito à desconexão deve ser entendido como o [direito do trabalhador a poder desligar do trabalho e abster-se de se envolver em comunicações eletrónicas relacionadas com o trabalho, tais como correio eletrónico e outras mensagens, durante as horas sem trabalho e feriados.](#)

Embora não tenha uma previsão legal, o direito ao trabalho está intimamente ligado a matéria relacionada com as condições de trabalho, que constitui uma competência partilhada entre a União Europeia e os Estados Membros, prevendo o [Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia](#) no seu artigo 153.º que a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios:

- ambiente de trabalho, a fim de proteger a saúde e segurança dos trabalhadores;
- condições de trabalho.

O direito à desconexão profissional visa garantir um maior e melhor equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, contribuindo para a melhoria da saúde e segurança no trabalho, objetivos explanados no atual quadro jurídico europeu, nomeadamente:

- [Pilar Europeu dos Direitos Sociais](#): Dispõe o **princípio 10**, sob a epígrafe «**Ambiente de trabalho são, seguro e bem-adaptado e proteção de dados**» **que:**
 - Os trabalhadores têm direito a um elevado nível de proteção da sua saúde e segurança no trabalho.
 - Os trabalhadores têm direito a um ambiente de trabalho adaptado às suas necessidades profissionais, que lhes permita prolongar a sua participação no mercado de trabalho.
 - Os trabalhadores têm direito à proteção dos seus dados pessoais no âmbito do trabalho.
- [Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia](#): Dispõe o artigo 31.º, denominado «Condições de trabalho justas equitativas» que:
 1. Todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas.

2. Todos os trabalhadores têm direito a uma limitação da duração máxima do trabalho e a períodos de descanso diário e semanal, bem como a um período anual de férias pagas.

- [Diretiva 2003/88/CE](#), relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, estabelece prescrições mínimas de segurança e saúde, de organização de trabalho (artigo 1.º) e aplica-se aos períodos mínimos de descanso diário, semanal e anual bem como aos períodos de pausa e duração máxima do trabalho semanal, e ainda, a aspetos específicos do trabalho noturno, por turnos e ao ritmo de trabalho.

De acordo com esta diploma, os Estados-Membros devem garantir que os trabalhadores gozam de um período mínimo de descanso diário de 11 horas consecutivas por cada período de 24 horas; de um período de pausa no caso de o período de trabalho diário ser superior a seis horas; de um período de descanso ininterrupto de 24 horas, às quais se somam as 11 horas de descanso diário, por cada período de sete dias; de férias anuais remuneradas de, pelo menos, quatro semanas; de uma duração máxima de trabalho de 48 horas em média por semana, incluindo as horas extraordinárias, em cada período de sete dias; que o tempo de trabalho normal dos trabalhadores noturnos não ultrapasse oito horas, em média, por cada período de 24 horas e, por fim, que os trabalhadores noturnos beneficiem de exames de saúde gratuitos a intervalos regulares.

- [Diretiva 2019/1158](#), relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho, que estabelece os requisitos mínimos destinados a alcançar a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho, facilitando a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos trabalhadores que são progenitores ou cuidadores. Os objetivos desta diretiva são, entre outros, permitir que os progenitores e as pessoas com responsabilidades familiares conciliem melhor as obrigações laborais e familiares.

A pertinência do tema levou a Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais do Parlamento Europeu a apresentar uma [iniciativa legislativa](#) sobre esta matéria.

- **Enquadramento internacional**

Países europeus

A legislação comparada é apresentada para os seguintes países da União Europeia: Espanha, França e Itália.

ESPANHA

A matéria relativa ao horário de trabalho e ao estatuto dos trabalhadores, no setor privado espanhol, é regulada pelo [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre¹⁰](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET), e pelo [Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre](#), sobre jornadas especiales de trabajo.

É considerado como tempo de trabalho aquele que decorre entre o início e o fim da prestação de trabalho, calculando-se desde o princípio até ao termo da jornada diária do trabalhador, no seu posto de trabalho, em conformidade com o disposto no n.º 5 do [artigo 34](#) do Estatuto dos Trabalhadores.

Nos termos do mesmo artigo, a duração máxima da semana normal de trabalho é de 40 horas, sendo esta média calculada anualmente, conforme previsto no n.º 1, e o número máximo de horas de trabalho diário efetivo não pode exceder as nove horas

No entanto, por convenção coletiva, ou, na falta desta, por acordo entre a empresa e representantes dos trabalhadores, pode ser estabelecida uma distribuição diferente do trabalho diário, tendo de ser sempre respeitado o intervalo legal de 12 horas entre jornadas, conforme exigido pelo n.º 3 do mesmo preceito legal.

¹⁰ Diploma consolidado retirado do portal oficial boe.es. Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas relativas a Espanha são feitas para o referido portal oficial, salvo indicação em contrário.

Quando o trabalho for prestado em regime de jornada contínua com duração superior a seis horas, deverá estar prevista uma interrupção correspondente a um período de descanso não inferior a 15 minutos. Este período de descanso deve ser gozado durante a referida jornada contínua de trabalho e é considerado tempo de trabalho efetivo, quando determinado ou estabelecido por convenção coletiva ou contrato de trabalho (n.º 4).

O direito à desconexão está previsto no [artigo 20 bis](#) do Estatuto dos Trabalhadores. Dispõe este artigo que «Os trabalhadores têm direito à intimidade no uso dos dispositivos digitais colocados à sua disposição pelo empregador, à desconexão digital e à intimidade em relação ao uso de dispositivos de videovigilância e de geolocalização, nos termos estabelecidos na legislação vigente sobre proteção de dados pessoais e garantias dos direitos digitais».

Este artigo foi aditado ao Estatuto dos Trabalhadores pela [disposição final 13](#) da [Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales](#). Esta lei, que tem como objeto adaptar o ordenamento jurídico espanhol ao [Regulamento \(EU\) 2016/679](#)¹¹ do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE, e garantir os direitos digitais dos cidadãos protegidos pelo n.º 4 do [artigo 18](#) da [Constituição](#), prevê no seu [artigo 88](#) o direito à desconexão digital em ambiente laboral como forma de garantir, fora do tempo de trabalho legal ou convencionalmente estabelecido, o respeito pelo tempo de descanso, folgas e férias, bem como a intimidade pessoal e familiar do trabalhador.

Prossegue este dispositivo legal, afirmando que as modalidades de exercício deste direito devem ter em consideração a natureza e objeto da relação laboral, potenciar o direito à conciliação da atividade laboral e da vida pessoal e familiar e respeitar o

¹¹ REGULAMENTO (EU) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho. **J.O. Série L** [Em linha]. 119 (2016-05-04) 1-88. [Consult. 27 abr. 2021]. Disponível em WWW: <URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679&qid=1603383104347&from=PT>>.

acordado em negociação coletiva ou, na sua falta, entre a empresa e os representantes dos trabalhadores.

O último número deste artigo dispõe que o empregador, tendo ouvido os representantes dos trabalhadores, elabora uma política interna dirigida aos trabalhadores, incluindo os que ocupem cargos de chefia, na qual define as modalidades de exercício do direito à desconexão e às ações de formação e sensibilização dos funcionários sobre o uso racional das ferramentas tecnológicas para evitar o risco de fadiga informática. Em particular, deve ser preservado o direito à desconexão digital nos casos de realização total ou parcial do trabalho à distância bem como na residência do trabalhador vinculado ao uso de ferramentas tecnológicas para fins laborais.

Com o surgimento da pandemia provocada pela doença COVID-19, o trabalho à distância assumiu especial relevo entre as medidas tomadas pelos governos para a contenção daquela. Espanha regulou esta realidade através do [Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia](#), e também aqui o direito à intimidade e à proteção de dados e o direito à desconexão digital foram salvaguardados, respetivamente, pelos [artigos 17](#) e [18](#) deste diploma legal.

Já em 2017, e pela primeira vez, uma empresa tinha regulado em Espanha o direito à desconexão dos seus funcionários: [a companhia de seguros Axa](#) incluiu na sua convenção coletiva o direito de os trabalhadores não responderem a mensagens ou chamadas fora do horário de atendimento.

O [Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, considera como infrações laborais as ações ou omissões dos empregadores contrárias às normas legais, regulamentares e cláusulas das convenções coletivas em matéria de relações laborais, tanto individuais como coletivas, de colocação, emprego, formação profissional para o emprego, trabalho temporal e inserção socio-laboral, tipificadas e sancionadas naquele diploma.

Nos termos do [artigo 7](#), é sancionada como infração grave a violação das normas e dos limites legais ou acordados em matéria de jornada de trabalho, trabalho noturno, horas extraordinárias, descanso, férias, faltas, registo do trabalho e, em geral, do tempo de trabalho a que se referem os [artigos 12](#), [23](#) e [34 a 38](#) do *Estatuto de los Trabajadores*.

A sanção a aplicar às infrações previstas naquele *Real Decreto* são graduadas em três graus – mínimo, médio e máximo, conforme disposto no seu [artigo 39](#). As infrações graves são punidas com multa de 626 a 1250 euros, no grau mínimo, de 1251 a 3125 no grau médio e de 3126 a 6250, no grau máximo, nos termos do [artigo 40](#).

FRANÇA

Em França, o setor [privado](#) e [público](#) cumprem o mesmo número de horas de trabalho: 35 horas semanais.

Efetivamente, nos termos do [artigo 1](#) do [Décret n°2000-815 du 25 août 2000](#)¹² *relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature*, a duração semanal do trabalho é fixada em 35 horas no serviços e estabelecimentos públicos. A contagem do tempo de trabalho é efetuada com base numa duração anual de trabalho efetiva de 1607 horas no máximo, sem prejuízo das horas suplementares suscetíveis de serem realizadas.

Em 2019 foi aditado à [Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984](#), *portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat*, o [artigo 65-bis](#), que remete o cômputo da duração de trabalho dos funcionários públicos, salvaguardadas as normas especiais que possam ser estatutariamente previstas para os professores e investigadores, para o [artigo L3121-27](#) do [Code du travail](#), que fixa em 35 horas semanais a duração do trabalho no setor privado.

¹² Diploma consolidado retirado do portal oficial legifrance.gouv.fr. Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas relativa a França são feitas para o referido portal oficial, salvo indicação em contrário.

A duração anual do trabalho pode ser reduzida, por despacho ministerial, em função de circunstâncias relacionadas com a natureza das missões e com a definição dos ciclos de trabalho, designadamente no caso de trabalho noturno, de trabalho aos domingos, de trabalho em horários desfasados, de trabalho em equipas, de modulação importante do ciclo de trabalho ou de trabalhos penosos ou perigosos.

O *Code du Travail* define o tempo de trabalho como o tempo durante o qual o funcionário está à disposição do empregador e em conformidade com as suas diretrizes sem poder dedicar-se livremente aos seus assuntos pessoais ([artigo L3121-1](#)). Nos termos do [artigo L3121-18](#), a jornada de trabalho não pode exceder as 10 horas, salvo exceções acordadas em determinadas situações previstas em decreto ou por acordo coletivo de trabalho. O período de pausa tem uma duração mínima de 20 minutos, a partir do momento em que a duração do trabalho diário atinja as seis horas ([artigo L3121-16](#)). O descanso diário deve respeitar pelo menos 11 horas consecutivas, nos termos do [artigo L3131-1](#), podendo ser reduzido por convenção ou contrato de trabalho, em condições fixadas por decreto, nomeadamente em atividades em que seja necessário assegurar a continuidade dos períodos de trabalho ou períodos fracionados de trabalho. O descanso semanal deve ter uma duração mínima de 24 horas consecutivas, às quais acrescem as horas consecutivas de descanso diário ([artigo L3132-2](#)).

No âmbito da negociação coletiva sobre a igualdade salarial entre homens e mulheres e a qualidade de vida no trabalho, o [artigo L2242-17](#) prevê que um dos pontos dessa negociação deve recair sobre «as modalidades do pleno exercício, pelo assalariado, do seu direito à desconexão e a disponibilização, pela empresa, de dispositivos de regulação de utilização dos meios eletrónicos, com vista a assegurar o respeito pelo tempo de repouso e de férias, bem como a vida pessoal e familiar. Na falta de acordo, o empregador elabora um plano, após parecer do comité social e económico¹³, que defina as modalidades de exercício do direito à desconexão e preveja a implementação, para funcionários e quadros dirigentes, de ações de formação e sensibilização sobre uma utilização racional dos dispositivos eletrónicos»¹⁴.

¹³ Nos termos do [artigo L2316-1](#) e seguintes.

¹⁴ Tradução livre.

A lei não define sanções em caso de incumprimento destas previsões sobre o direito à desconexão. No entanto, o empregador pode ser sancionado por não ter respeitado a obrigação de proceder à negociação sobre a qualidade de vida no trabalho ou por não respeitar a duração do tempo de descanso do funcionário.

A alteração legislativa que deu origem a esta consagração do direito à desconexão teve como um dos documentos preparatórios o [relatório](#)¹⁵ entregue à ministra do Trabalho em setembro de 2015, intitulado “*Transformation numérique et vie au travail*”.

As páginas da [Agence Nationale pour l’Amélioration des Conditions de Travail](#) (ANACT) e do [Institut National de Recherche et de Sécurité](#) (INRS) na *Internet* dispõem de diversa informação sobre o teletrabalho e o direito à desconexão.

ITÁLIA

A [Constituição italiana](#)¹⁶ não contém uma definição de horário de trabalho nem coloca limites ao mesmo, limitando-se o n.º 2 do artigo 36 a remeter para a lei a fixação de um teto máximo de horas por dia.

Por sua vez, o artigo 2107 do [Código Civil](#) remete para a lei especial e para a contratação coletiva a determinação temporal da jornada laboral e do horário semanal.

Através do [Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66, Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell’organizzazione dell’orario di lavoro](#), as Diretivas [93/104/CE](#)¹⁷ e [2000/34/CE](#)¹⁸ foram transpostas para o direito interno italiano. Este diploma, aplicável à generalidade dos trabalhadores, do setor público e do setor privado, fixa, no seu artigo 3, o horário normal de trabalho em 40 horas semanais,

¹⁵ Disponível em WWW: <URL: <http://zevillage.net/wp-content/uploads/2015/09/rapport-Mettling.pdf>>

¹⁶ Diploma consolidado retirado do portal oficial normativa.it. Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas relativas a Itália são feitas para o referido portal oficial, salvo indicação em contrário.

¹⁷ Revogada pela [Diretiva 2003/88/CE](#) do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho.

¹⁸ Também já não em vigor.

podendo o mesmo ser fixado em 48 horas semanais, por acordo coletivo de trabalho, nos termos do artigo 4.

O artigo 1 define como tempo de trabalho todo o período em que o trabalhador esteja no local de trabalho, à disposição do empregador e no exercício da sua atividade ou das suas funções; e como trabalho extraordinário aquele que é prestado para além do horário normal de trabalho.

Os períodos de pausa são aqueles que não entram no horário de trabalho e, sempre que o horário de trabalho exceda as seis horas, o trabalhador deve beneficiar de um intervalo para pausa, cujas modalidades e duração são estabelecidas pelos contratos coletivos de trabalho, nos termos dos artigos 1 e 8 do mesmo diploma legal.

A desconexão laboral encontra-se prevista na [Legge 22 maggio 2017, n. 81](#), *Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*. O artigo 19 deste diploma estipula a existência de um acordo que defina, por exemplo, períodos de descanso do trabalhador, bem como medidas técnicas e organizacionais necessárias para assegurar a desconexão do trabalhador dos equipamentos tecnológicos, nos seguintes termos: *“L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova, e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.”*

Outros países

Organizações internacionais

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

A criação da Organização Internacional do Trabalho ([OIT](#)) está intrinsecamente ligada à necessidade de melhorar as condições de trabalho impostas à maioria dos trabalhadores após a revolução industrial. Desde o seu início, tornar o trabalho menos penoso, em termos de ambiente e de organização e em matéria de saúde e higiene e segurança, garantir a duração máxima dos tempos de trabalho, garantir remunerações mínimas e proteger as categorias de trabalhadores mais vulneráveis foram objetivos centrais para a OIT.

Enquanto membro fundador da Organização Internacional do Trabalho, Portugal ratificou algumas das suas convenções no que diz respeito à duração máxima dos tempos de trabalho, nomeadamente as Convenções n.ºs 1, 14, 106, 171 e 175, de acordo com o sítio da [OIT](#), em Portugal.

Neste seguimento, o seguinte quadro elenca um conjunto de convenções relativas ao tempo de trabalho adotadas pela OIT.

Tema	Nº	Data	Assunto	Entrada em vigor
	1 ¹⁹	1919	Duração do trabalho na indústria Limita a oito horas por dia e a quarenta e oito horas por semana o número de horas de trabalho nos estabelecimentos industriais.	13.06.1921
	14 ²⁰	1921	Descanso semanal na indústria Determina o descanso semanal nos estabelecimentos industriais, impondo que todo o pessoal empregado em qualquer tipo de	19.06.1923

¹⁹ O [Decreto nº 15361, de 14 de abril de 1928](#), aprova, para ser ratificada pelo Poder Executivo, a Convenção tendente a limitar a oito horas por dia e a quarenta e oito horas por semana o número de horas de trabalho nos estabelecimentos industriais, adotadas pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho da Sociedade das Nações.

²⁰ O [Decreto nº 15362, de 14 de abril de 1928](#), aprova, para ser ratificada pelo Poder Executivo, a Convenção relativa à aplicação do descanso semanal nos estabelecimentos industriais, adotadas pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho da Sociedade das Nações.

Horas de trabalho			empresa industrial tenha um período de descanso de 24 horas consecutivas em cada período de sete dias.	
	30	1930	Duração do trabalho no comércio e serviços Alarga as normas da convenção n.º 1 (duração máxima do trabalho 8 horas por dia/ 48 horas por semana) ao comércio e aos serviços.	29.08.1933
	47	1935	Quarenta horas Estabelece o princípio da semana de 40 horas de trabalho.	23.06.1957
	79	1946	Limitação do trabalho noturno dos menores	29.12.1950
	106 ²¹	1957	Descanso semanal no comércio e serviços Complementa a Convenção n.º 14, determinando o direito a um período de descanso semanal de pelo menos 24 horas consecutivas em cada período de 7 dias, a todas as pessoas que trabalhem no comércio e serviços, quer no sector público, quer privado.	4.03.1959
	153	1979	Horas de trabalho e períodos de descanso no transporte rodoviário	10.02.1983
	171 ²²	1990	Trabalho noturno, 1990	4.01.1995
	175 ²³	1994	Trabalho a tempo parcial	28.02.1998

²¹ O [Decreto-Lei nº 43005, de 3 de junho de 1960](#), aprova, para ratificação, a Convenção nº 106, sobre o descanso semanal no comércio e nos escritórios, adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, que se reuniu em Genebra em 5 de junho de 1957.

²² A [Resolução da Assembleia da República nº 56/94, de 9 de setembro](#), aprova, para ratificação, a Convenção n.º 171 da Organização Internacional do Trabalho, relativa ao trabalho noturno.

²³ A [Resolução da Assembleia da República nº 37/2006](#), aprova, para ratificação, a Convenção nº 175, sobre trabalho a tempo parcial, da Organização Internacional do Trabalho, adotada em Genebra em 24 de junho de 1994.

	180	1996	Relativa às horas de trabalho a bordo e à lotação dos navios	8.08.2002
--	---------------------	------	--	-----------

O relatório *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, disponível [nesta](#)²⁴ página da OIT, aborda a questão do direito à desconexão.

V. Consultas e contributos

Conforme referido anteriormente, por dizerem respeito a matéria laboral, as presentes iniciativas foram submetidas a apreciação pública, nos termos e para os efeitos da alínea d) do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição, dos artigos 469.º a 475.º do CT e do artigo 134.º do RAR.

Todas os contributos enviados ou a enviar para o Projeto de Lei n.º 535/XIV/2.^a (PAN) e para os Projetos de Lei n.ºs 790/XIV/2.^a (NiCR) e 797/XIV/2.^a (CDS-PP), cujos prazos de consulta pública ainda se encontram em curso, foram ou serão disponibilizados na [página eletrónica da Assembleia da República](#), no [separador relativo às iniciativas da CTSS em apreciação pública](#).

Até ao momento, a CTSS recebeu o [contributo](#) do jurista Tiago Sequeira Mousinho, a propósito do Projeto de Lei n.º 797/XIV/2.^a (CDS-PP), que discorda que esteja em causa um direito à desconexão, mas sim um limite ao período de disponibilidade, dado que o verdadeiro direito em causa é, precisamente, o direito constitucional ao repouso e, no limite, à gestão dos tempos livres. Por outro lado, refere não lhe parecer existir necessidade de concretizar ou regular um verdadeiro direito à desconexão, mas antes delimitar as consequências aplicáveis ao desrespeito pela violação de direitos de personalidade.

VI. Avaliação prévia de impacto

²⁴ Disponível em: WWW: <URL: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_544138/lang-ja/index.htm>.

- **Avaliação sobre impacto de género**

O preenchimento pelos proponentes dos Projetos de Lei n.ºs [535/XIV/2.ª \(PAN\)](#) e [790/XIV/2.ª \(NiCR\)](#) das fichas de avaliação prévia de impacto de género das presentes iniciativas, em cumprimento do disposto na Lei n.º 4/2018, de 9 de fevereiro, devolve como resultado maioritário uma valoração neutra do impacto de género.

Por outro lado, a ficha de avaliação prévia de impacto de género preenchida pelos proponentes do [Projeto de Lei n.º 797/XIV/2.ª \(CDS\)](#) devolve como resultado primacial uma valoração positiva do impacto de género.

- **Linguagem não discriminatória**

Na elaboração dos atos normativos a especificação de género deve ser minimizada recorrendo-se, sempre que possível, a uma linguagem neutra ou inclusiva, mas sem colocar em causa a clareza do discurso.

Nesta fase do processo legislativo a redação do projeto de lei não nos suscita qualquer questão relacionada com a linguagem discriminatória em relação ao género.

VII. Enquadramento bibliográfico

CASTRO, Catarina Sarmento – Novas tecnologias e relação laboral – alguns problemas : tratamento de dados pessoais, novo regulamento geral de proteção de dados e direito à desconexão. **Revista do Centro de Estudos Judiciários**. Lisboa. ISSN1645-829X. Nº 1 (1º sem. 2018), p. 271-299. Cota: RP: 244

Resumo: Neste artigo, a autora aborda a questão do impacto das novas tecnologias nas relações laborais e na duração do tempo de trabalho, fazendo esbater as fronteiras entre a vida profissional e pessoal e colocando em risco o direito à reserva da vida privada. A autora reflete sobre a forma como a doutrina e a jurisprudência nacional e internacional têm procurado solucionar estes conflitos, quer à luz das normas e princípios da Constituição da República Portuguesa, quer considerando os principais instrumentos jurídicos internacionais e da União Europeia que regem estas matérias.

LOISEAU, Grégoire – La déconnexion : observations sur la régulation du travail dans le nouvel espace-temps des entreprises connectées. **Droit social**. Paris. ISSN 0012-6438. Nº 5 (mai. 2017), p. 463-470. Cota: RE-9

Resumo: O presente artigo debruça-se sobre o direito à desconexão profissional face à realidade atual, em que os trabalhadores continuam a ser solicitados para além do seu horário de trabalho e fora do seu local de trabalho. Foi, neste contexto, que a desconexão foi concebida na legislação trabalhista francesa, de 8 de agosto de 2016 como um direito, não tanto para consagrar juridicamente uma prerrogativa individual, mas para destacar a proteção coletiva para os trabalhadores expostos a uma sobrecarga de trabalho na era digital. De facto, o trabalho realizado em casa após horário laboral, nos transportes ou noutros locais, nem é reconhecido nem contabilizado, ultrapassando na maioria das vezes os limites impostos por lei.

As novas tecnologias da informação e comunicação exigem novas proteções legais, de forma a garantir a efetividade de direitos em termos de tempo de trabalho, de repouso e de saúde dos trabalhadores. Torna-se ainda necessário tornar a desconexão compatível com a evolução da organização do trabalho, no sentido de possibilitar aos trabalhadores deslocalizar parcialmente a sua atividade para o domicílio.

MARTINS, João Zenha – Tempo de trabalho e tempo de repouso : qualificação e delimitação de conceitos. In **Tempo de trabalho e tempos de não trabalho**. Lisboa : AAFDL, 2018 . ISBN978-972-629-188-6. p. 25-67. Cota: 12.06.9 – 69/2018.

Resumo: A generalização das novas tecnologias, não obstante as suas múltiplas vantagens, têm implicado uma fragmentação do trabalho, quer no que diz respeito aos espaços, quer aos aspetos temporais, deteriorando-se as fronteiras entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar. Para além disso, as tecnologias digitais abrem novas possibilidades de monitorização do tempo de trabalho e a dispersão de locais de trabalho, aumentando as prestações de trabalho marcadamente intelectuais, realizáveis a partir de qualquer lugar, acrescendo os riscos efetivos de aumento do tempo de trabalho e comprometendo, dessa forma, a saúde e a segurança dos trabalhadores.

MESSENGER, Jon C. [et al.] - **Working anytime, anywhere** [Em linha] : **the effects on the world of work**. Luxembourg : Geneva : Publications Office of the European Union : International Labour Office, 2017. [Consult. 19 de out. 2020]. Disponível em WWW: <URL: <http://catalogobib.parlamento.pt:81/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=123039&img=5275&save=true>> ISBN 978-92-897-1569-0.

Resumo: Este relatório, da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound) e da Organização Internacional do Trabalho, retrata novas formas de trabalho, genericamente caracterizadas pelo recurso às tecnologias digitais e pela possibilidade do trabalho poder ser prestado a partir de qualquer local e a qualquer hora, sendo tipicamente desenvolvido por trabalhadores qualificados, mais jovens, do sexo masculino e em determinados setores de serviços, em particular na área das tecnologias de informação e indústrias criativas, atuando no mercado internacional.

O referido estudo abrange nove Estados-Membros da União Europeia (Bélgica, Finlândia, França, Alemanha, Hungria, Itália, Holanda, Espanha, Suécia), um agora antigo membro do Estado-Membro da União (Reino Unido) e cinco países de fora da Europa (Argentina, Brasil, Índia, Japão e Estados Unidos), centrando-se nos trabalhadores que desenvolvem a sua atividade fora das instalações do empregador, utilizando as Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC). Os resultados obtidos parecem confirmar que estes trabalhadores tendem a trabalhar mais horas do que os seus homólogos que desempenham as suas funções num determinado local de trabalho, não apenas na Europa, mas também em outras regiões do mundo. São ainda abordadas questões relacionadas com este tipo de trabalho, tais como: equilíbrio entre vida profissional e familiar; saúde ocupacional e bem-estar; níveis de stress e isolamento; autonomia e intensificação do trabalho.

PEREIRA, Duarte Amorim – Há vida para além do trabalho : notas sobre o direito ao repouso e a desconexão profissional. **Questões laborais**. Coimbra. ISSN0872-8267. Ano 25, nº 53 (jul./dez. 2018), p. 129-148. Cota: RP-577.

Resumo: «O direito ao repouso e aos lazeres encontra-se consagrado no direito internacional e no direito constitucional português. As evidências demonstram, contudo, que a maioria dos portugueses trabalha ou mantém-se disponível para o trabalho no período de descanso, designadamente através de meios de comunicação eletrónica. A

desconexão profissional surge para garantir que o trabalhador não deverá, durante esse período, ser obrigado a responder às ordens ou solicitações de serviço que lhe sejam enviadas, incluindo designadamente através de meios eletrónicos. O legislador europeu, todavia, não consagrou expressamente a desconexão, optando por reforçar os mecanismos de conciliação com a vida privada e familiar e a transparência nas relações laborais.»

SANTOS, Susana Ferreira dos – “É só mais um email!” : O tempo de trabalho do teletrabalhador domiciliário. **Trabalho e segurança social**. Porto. Nº 6 (jun. 2020), p. 6-9. Cota: RP-558.

Resumo: Neste artigo, a autora aborda a questão do teletrabalho domiciliário, analisando a forma como se encontra regulamentado no Código do Trabalho, segundo o qual os teletrabalhadores estão sujeitos aos limites máximos do período normal de trabalho diário e semanal. Contudo, de acordo com a autora, uma das principais desvantagens apresentadas pela doutrina é o facto de ser frequente o teletrabalhador trabalhar mais horas, quando comparado com o trabalhador do modelo tradicional. No teletrabalho poderá existir «um descomedimento do trabalho, uma vez que as tecnologias permitem comunicações simples e rápidas, em que os trabalhadores estão permanentemente acessíveis [teledisponibilidade], alterando profundamente as relações laborais no que respeita ao tempo de trabalho, não se diferenciando de forma clara entre o tempo de trabalho propriamente dito e o tempo para outras atividades».

Esta questão é também encarada no contexto da situação atual de pandemia, na qual assistimos à imposição legal desta forma de trabalho por razões sanitárias.

UNIÃO EUROPEIA. Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho — **Living, working and Covid-19** [Em linha]. Brussels : Publications Office of the European Union, 2020. [Consult. 22 mar. 2021]. Disponível em WWW: <URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=130546&img=16031&save=true>>

Resumo: Em 2020, o Eurofound lançou um inquérito online em grande escala em toda a União Europeia, com o objetivo de investigar o impacto da pandemia de Covid-19 no bem-estar, trabalho e teletrabalho e situação financeira dos trabalhadores. De acordo com esta

investigação, 37% dos entrevistados começaram a trabalhar em casa durante a pandemia, sendo que esse aumento foi significativamente maior nos países que já tinham uma proporção maior de teletrabalhadores. O aumento generalizado do teletrabalho tem efeitos positivos e negativos. São apresentados dados relativos à proporção de trabalhadores em teletrabalho por país; alterações na duração do tempo de trabalho e impacto no equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

UNIÃO EUROPEIA. Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho – **Remote work and the right to disconnect in Europe**. [Em linha]. [Dublin] : Eurofound, 2021. [Consult. 20 de out. 2020]. Disponível em WWW: <URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=134228&img=21313&save=true>>

Resumo: Este documento apresenta dados estatísticos relativos ao teletrabalho nos Estados-Membros da UE e no Reino Unido, no período pré-pandemia e durante a pandemia da doença COVID-19 e seus efeitos. Refere ainda a regulamentação do direito à desconexão profissional nos países da UE e os casos de implementação setorial através de acordos de empresa.

UNIÃO EUROPEIA. Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho — **Right to disconnect** [Em linha] : **legal provisions and case examples**. [Dublin] : Eurofound, 2020. [Consult. 20 de out. 2020]. Disponível em WWW: <URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=134223&img=21312&save=true>>

Resumo: Este estudo do Eurofound, de direito comparado, reúne informação relativamente à regulamentação do direito à desconexão profissional nos seguintes países: Itália, França, Bélgica e Espanha, sendo estes os únicos países da UE que, até ao momento, legislaram sobre esta matéria. São ainda apresentados exemplos de casos nos seguintes países: Chipre, Portugal, Itália, República Checa, Hungria, Alemanha e Espanha.

UNIÃO EUROPEIA. Parlamento Europeu – **The right to disconnect** [Em linha]. [Brussels] : European Parliament, 2020. [Consult. 20 de out. 2020]. Disponível em WWW: <URL

<https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=134230&img=21314&save=true>>

Resumo: Este relatório do Parlamento Europeu incide sobre o direito à desconexão profissional e duração do tempo de trabalho. De acordo com as evidências, o resultado de longas horas de trabalho é claro: trabalhar mais tempo diminui a produtividade. O Parlamento Europeu sublinha que os efeitos da redução das longas horas de trabalho regulares têm impacto positivo na saúde física e mental dos trabalhadores, na melhoria da segurança no local de trabalho e no aumento da produtividade, devido à redução da fadiga e do stress, níveis mais elevados de satisfação e motivação no trabalho e menores taxas de absentismo.

Relativamente ao teletrabalho e à desconexão profissional, reúne legislação nacional e jurisprudência dos Estados-Membros, bem como acordos setoriais com parceiros sociais, o mesmo acontecendo com a legislação e jurisprudência da União Europeia.