DOI 10.53681/56p0cg08

DESCONEXÃO LABORAL: REFLEXÕES ACERCA DO DEVER DE ABSTENÇÃO DE CONTACTO

DISCONNECTION FROM WORK: REFLECTIONS ON THE DUTY OF ABSENCE OF CONTACT

Luísa Andias Gonçalves[1]

Resumo

As novas tecnologias de informação e comunicação estão presentes no quotidiano laboral, trazendo consigo muitos benefícios, mas sendo igualmente responsáveis por alguns prejuízos. Através delas potencia-se a promiscuidade entre tempo de descanso e tempo de trabalho, a tal ponto que o legislador sentiu necessidade de introduzir, no ordenamento jurídico-laboral, o dever de abstenção de contacto, tentando dessa forma garantir aos trabalhadores a efetividade dos períodos de repouso a que têm direito. No presente texto, pretendemos refletir sobre o conteúdo, delimitação e alcance do artigo 199.º-A do Código do Trabalho, o que nos propomos fazer respondendo às seguintes questões, todas elas dirigidas ao dever de abstenção de contacto nele consagrado: o quê?; quem?; quando?; exceções?; consequências da sua violação?. Por fim, deixaremos uma breve nota sobre o papel da contratação coletiva no desenvolvimento desta matéria, procurando averiguar o que nessa sede tem sido acordado pelos parceiros sociais.

Palavras-chave: dever de abstenção de contacto; direito à desconexão; digitalização; direito ao descanso; proteção da segurança e saúde do trabalhador.

Abstract

New information and communication technologies are part of the workers' daily lives, bringing with them many benefits, but also being responsible for some damages. Through them, the promiscuity between rest time and work time is enhanced, to such an extent that the legislator felt the need to introduce, in the labour legal system, the duty of absence of contact, thus trying to guarantee workers the effectiveness of the rest periods to which they are entitled. In this text, we intend to analyze the content, the delimitation and the scope of article 199-A of the Portuguese Labour Code, which we propose to do by answering the following questions, all focused on the duty of absence of contact enshrined therein: what?; who?; when?; exceptions?; consequences of its violation? Finally, we will leave a brief note on the role of collective bargaining in the development of this matter, seeking to ascertain what has been agreed upon by the social partners in this regard.

[1] luisa.andias@fd.uc.pt; Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra.

Keywords: duty of absence of contact; right to disconnect; digitalization; right to rest; protection of worker health and safety.

1. ENQUADRAMENTO

A digitalização chegou, viu e venceu. Está em toda a parte ao mesmo tempo. Tem o dom da ubiquidade. O mundo do trabalho não é exceção. A chegada das NTIC trouxe consigo novas atividades, transformou o modo de exercício de atividades já existentes e alterou a forma de interação entre os vários sujeitos no dia-a-dia laboral.

Não é difícil apontar vantagens a este fenómeno: novas atividades são novas oportunidades de emprego; digitalização rima com flexibilização e com conciliação; trabalhar em casa significa poupar tempo e dinheiro. Mas tudo tem o seu lado lunar. As ferramentas digitais podem, de facto, ser vistas como uma ferramenta ao serviço da conciliação da vida familiar com a vida profissional. Contudo, como Jano, elas apresentam uma dupla face, podendo ser perspetivadas exatamente no sentido contrário, isto é, como um elemento perturbador dessa conciliação, se e na medida em que constituam uma fonte de desassossego da vida pessoal e familiar. A realidade do «always on» e a consequente «hiperconexão» contribuem fortemente para o esbatimento das fronteiras entre a vida laboral e a vida privada, situação agravada para aqueles que teletrabalham no seu domicílio. Trabalha-se mais, demais, para além da hora e, amiúde, gratuitamente. Nas situações mais graves, a saúde física e mental dos trabalhadores pode ficar comprometida, em resultado, nomeadamente, da postura corporal, da exposição excessiva a fontes de luz azul, do isolamento e do alto nível de stress potenciados pelo uso desmedido de ferramentas digitais[2].

Os direitos ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas integram o elenco dos direitos fundamentais dos trabalhadores (artigo 59.º, n.º 1, alínea *d)*, da CRP), ao lado do direito à prestação do trabalho em condições de segurança e saúde (artigo 59.º, n.º 1, alínea *c)*, e artigo 64.º, da CRP) e do 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 (artigo 59.º, n.º 1, alínea *b)*, da CRP).

Iguais preocupações são demonstradas pela legislação supranacional. Na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia podemos encontrar os direitos ao respeito pela vida privada e familiar (artigo 7.º da Carta), à proteção da família e à conciliação da vida familiar com a vida profissional (artigo 33.º da Carta), a condições de trabalho justas e equitativas (artigo 31.º da Carta) e à proteção da saúde (artigo 35.º da Carta). Por seu lado, o Pilar Europeu dos Direitos Sociais preocupa-se com o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada (Princípio 9) e com um elevado nível de proteção de segurança e saúde no trabalho (Princípio 10). O direito a

[2] Cfr. European Agency for Safety and Health at Work (2018). *Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025*, disponível em https://osha.europa.eu/sites/default/files/Foresight_new_OSH_risks_2025_report.pdf.

condições de trabalho justas, com períodos de descanso adequados, a segurança e saúde no trabalho, à proteção da saúde e ao pleno desenvolvimento da família são estatuídos na Carta Social Europeia (artigos 2.º, 3.º, 11.º e 16.º da Carta Social Europeia Revista).

Não espanta, por isso, que quando a hiperconexão começou a ter um impacto negativo na concretização desses direitos, se tenha sentido necessidade de refletir sobre os aspetos menos bons da digitalização e, bem assim, de procurar mecanismos geradores de equilíbrio entre os vários interesses em jogo. A pandemia COVID-19, ao trazer consigo a intensificação generalizada do trabalho através de NTIC, veio redobrar aquelas necessidades.

Neste contexto, surge a Resolução do Parlamento Europeu, de 21 de janeiro de 2021, que contém recomendações à Comissão sobre o direito a desligar[3], onde se recorda que, "de acordo com a legislação em vigor e a jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, os trabalhadores não são obrigados a estar à disposição do empregador de forma permanente e ininterrupta" (ponto 10) e se salienta "que o direito a desligar é vital para a tarefa da proteção da saúde e bem estar físicos e mentais dos trabalhadores e para a sua proteção contra situações de risco psicológico" (ponto 9), permitindo "que os trabalhadores se abstenham de desempenhar tarefas, atividades e comunicações eletrónicas relacionadas com o trabalho como telefonemas, mensagens de correio eletrónico e outras, fora do seu tempo de trabalho – incluindo durante períodos de descanso, férias oficiais e anuais, licença de maternidade, de paternidade, parental e outros tipos de licença – sem enfrentarem quaisquer consequências adversas" (ponto 16). O Parlamento Europeu insta a Comissão a incluir o direito a desligar na sua nova estratégia de saúde e segurança no trabalho e a desenvolver explicitamente novas medidas e ações psicossociais no âmbito da saúde e segurança no trabalho (ponto 25), bem como solicita à Comissão que apresente uma proposta de Diretiva sobre o direito a desligar, seguindo as recomendações que figuram no anexo à resolução.

Mais recentemente, em junho de 2023, na comunicação ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, relativa a uma abordagem abrangente à saúde mental, a Comissão reputa de essencial para a promoção da saúde mental "a necessidade de refletir sobre o rumo a seguir no que diz respeito ao direito a desligar, como parte integrante da redução do stress relacionado com o trabalho e da promoção de um melhor equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar"[4]. Ao mesmo tempo, a Comissão congratula-se com a negociação em curso, entre os parceiros sociais, de um novo acordo sobre o teletrabalho e o direito a desligar, que previsivelmente será apresentado para adoção sob a forma de um acordo juridicamente vinculativo aplicado através de uma Diretiva.

Apesar de ainda não existir uma regulamentação europeia nesta matéria, são vários os países que se foram adiantando (aliás, mesmo fora do âmbito europeu) e introduziram, já, nos seus ordenamentos jurídicos, normas destinadas a regular a

[3] Cfr. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021IP0021.
[4] Cfr. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52023DC0298, p. 19.

questão da desconexão fora do tempo de trabalho[5]. Portugal foi um deles. Vejamos em que termos.

2. O ARTIGO 199.º-A DO CÓDIGO DO TRABALHO

A Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, aditou, ao Código do Trabalho, o artigo 199.º-A, com a epígrafe de "Dever de abstenção de contacto"[6] e o seguinte corpo:

> «1 - O empregador tem o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior.
> 2 - Constitui ação discriminatória, para os efeitos do artigo 25.º, 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, nos termos do número anterior.
> 3 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.»

São várias as questões suscitadas pelo *novo* dispositivo legal sobre as quais nos propomos, ainda que de forma breve, refletir.

2.1. Dever de abstenção de contacto – o quê?

Comecemos por perceber de que forma decidiu o nosso legislador abordar a desconexão do trabalhador fora do tempo do trabalho: como um direito que cabe ao trabalhador invocar e exercer, ou como um dever (de abstenção de contacto) a cumprir pelo empregador?

Do que deixámos atrás dito, pode constatar-se que, no seio da União Europeia, a questão tem sido colocada no campo do "direito a desligar". Todavia, a opção do legislador português foi diversa. A epígrafe e o teor do artigo 199.º-A parecem ser claros neste ponto: cabe ao empregador não entrar em contacto com o trabalhador no seu período de descanso. Antevendo os constrangimentos que daí poderiam resultar, a lei não se limita a garantir ao trabalhador o direito a desconectar-se fora do tempo de trabalho. Foi-se mais longe: o mero contacto do empregador constituirá uma violação da lei (ressalvadas as exceções de que mais adiante falaremos). Naturalmente que no contrapólo do dever do empregador está um direito do trabalhador – o direito a não ver o seu descanso perturbado por contactos do empregador – mas quem tem de zelar pela sua concretização é o empregador, não o trabalhador.

Deste modo, ainda que o trabalhador, contrariando o que lhe é garantido, voluntariamente anua em ser perturbado no seu período de descanso, mantendo ativos os meios de contacto, inteirando-se do teor das comunicações e, até, dando resposta ao

[5] Cfr, a este propósito, Araújo, R. A. (2024). Direito/dever de desconexão. In Moreira, A. J. & Moreira, T. C. (Org.), *XXVI Congresso Nacional de Direito do Trabalho – In Memoriam Professor Doutor Pedro Romano Martinez.* Almedina, p. 273ss.
[6] Veja-se ainda o artigo 169.º-B do Código do Trabalho, a propósito do teletrabalho.

empregador, tais comportamentos não afastam a ilicitude do comportamento assumido pelo empregador, que se materializou com o mero estabelecimento de contacto, independentemente do meio utilizado[7]. Não poderá, aliás, o trabalhador consentir na violação do seu período de descanso, porquanto essa disponibilidade lhe é vedada pelo n.º 4 do artigo 3.º do Código do Trabalho.

2.2. Dever de abstenção de contacto – quem?

O n.º 1 do artigo 199.º-A do CT refere-se ao empregador quando determina o titular do dever de abstenção de contacto.

Naturalmente que sendo o empregador aquele que assume a posição de contraparte do trabalhador no contrato de trabalho e que juridicamente detém o poder de direção, impenderá, primordialmente, sobre ele, a imposição legal em apreço. Não cremos, porém, que se deva entender a referência ao «empregador» em termos tão limitados. Se assim fosse, a eficácia da estatuição legal seria muito reduzida, pois muitas vezes não é o empregador a pessoa que, no dia a dia laboral, interage com o trabalhador e que, por isso, será a mais propensa a perturbar o seu descanso. A finalidade pretendida pelo legislador só será alcançada, na nossa perspetiva, se entendermos, pelo menos, que o dever de abstenção de contacto impende sobre aqueles que, por via do esquema organizatório empresarial, estão legitimados (pelo empregador) a dar ordens e instruções ao trabalhador, ou seja, os seus superiores hierárquicos[8]. E dizemos pelo menos porque ainda assim nos parece que o objetivo do legislador não fica totalmente assegurado. Isto porque o descanso do trabalhador poderá igualmente ser afetado por contactos estabelecidos por outras pessoas que com ele se relacionam no contexto laboral, pese embora não tenham sobre ele qualquer supremacia hierárquica. Pensemos nos colegas de trabalho, nos clientes, nos fornecedores.

No ponto 20 da já citada Recomendação, a Comissão "[*s*]ublinha que os empregadores não devem exigir que os trabalhadores estejam direta ou indiretamente disponíveis ou acessíveis fora do seu horário de trabalho e que os colegas devem abster-se de contactar os seus colegas fora do horário de trabalho acordado para fins profissionais".

Entre nós, a letra do artigo 199.º-A aponta primacialmente para a proibição do contacto estabelecido pelo empregador (aí se enquadrando, cremos, os superiores hierárquicos). Não obstante, não se afigura desprovido de sentido entender-se que o cabal cumprimento do dever aí previsto, atenta a sua finalidade, implica que o empregador adote políticas/medidas conducentes a que o trabalhador não seja

[7] Cfr., neste mesmo sentido, Amado, J. L. (2023), *Contrato de Trabalho – Noções Básicas* (4.ª ed.). Almedina, pp. 278-280 e 283, e Rouxinol, M. S. e Vicente, J. N. (2023). Duração e organização do tempo de trabalho. In AAVV, *Direito do Trabalho: Relação Individual.* (2.ª ed). Almedina. (824-825).

[8] No mesmo sentido, João Leal Amado – Cfr. Amado, J. L. (2023), *Contrato…cit,* p. 280, Moreira, T. C. (2023), *Direito do Trabalho na Era Digital* (2.ª ed.). Almedina, p. 155, Rouxinol, M. S. e Vicente, J. N. (2023). Duração…, *cit.,* p. 823.

contactado, por motivos profissionais, por aquelas terceiras pessoas, no seu período de descanso[9].

2.3. Dever de abstenção de contacto – quando?

O dever de abstenção de contacto tem como referência temporal o período de descanso do trabalhador. Por tempo de descanso entende o legislador todo o tempo que não é de trabalho, nos termos do artigo 199.º do Código do Trabalho. É esse também o sentido de tempo de descanso para a Diretiva 2003/88/CE. Com efeito, tal como neste instrumento comunitário, o legislador português optou por ancorar a organização do tempo de trabalho no binómio «períodos de trabalho» e «períodos de descanso».

Fora do tempo de não trabalho integram-se os momentos em que o trabalhador não tem de estar disponível para a entidade empregadora, encontrando-se livre para se dedicar, de forma despreocupada, a outros afazeres, pelo que deve o empregador eximir-se de alterar esse estado de coisas, inquietando o trabalhador, ainda que o intuito do seu contacto seja apenas o de colocar uma questão a que o trabalhador só terá de dar resposta posteriormente ou deixar instruções relativas ao trabalho que só mais tarde (no tempo de trabalho) terá de ser prestado. Potencialmente: a chegada do email, à caixa do correio eletrónico, desperta atenção e preocupa; o registo, no telemóvel, de uma chamada não atendida do empregador, aflige; as perguntas, as instruções, inquietam e geram ansiedade. Cremos que não erramos se afirmarmos que muitos trabalhadores enfrentam, hoje, a dificuldade de se desconectarem mentalmente do trabalho nos períodos de descanso, mesmo que não sejam alvo de qualquer contacto com ele relacionado. O botão do *off* teima em não funcionar e o trabalho acompanha o trabalhador aonde ele for, o que pode traduzir-se num permanente estado de desassossego que afete a sua saúde. Se aditarmos a essa circunstância o contacto (ou a mera possibilidade/expectativa de contacto) do empregador no tempo de descanso, então contribuímos para a existência de um estado de alerta ininterrupto que adensa e agiganta a probabilidade de verificação de situações de stress excessivo e *burnout*.

A definição de balizas temporais para o dever de abstenção de contacto conhece especial complexidade nos casos em que o trabalhador está isento de horário de trabalho. Em qualquer uma das modalidades de isenção previstas no artigo 219.º, n.º 1, do CT (total, parcial ou relativa) os tempos de trabalho e de descanso tornam-se fluidos, dificultando a qualificação de certo período como correspondente a uma ou outra categoria. Parece-nos que nestes casos o registo de tempos de trabalho

[9] Pensemos na hipótese de elaboração de um código de boas condutas ou de um regulamento interno que inclua a regra de abstenção de contacto nos períodos de descanso dos trabalhadores, ou, por exemplo, no recurso a ferramentas informáticas que bloqueiem os contactos pelas vias institucionais. Sobre o tópico, cfr. Amado, J. L. (2023), *Contrato…cit,* p. 280, Lambelho, A. (2022). O dever de abstenção de contacto do empregador: entre a lei e a prática. Reflexões a partir da experiência portuguesa. In AA..VV. (Coord. Trujillo Pons, F.), *Límites a la conectividad permanente en el trabajo: salud y competitividad empresarial.* Aranzadi, p. 64. Para exemplos de algumas ferramentas concretas, cfr. Moreira, T. C. (2023), *Direito…,* cit, p. 156ss.

(obrigatórios, outrossim, nas situações de isenção de horário de trabalho, conforme o disposto no artigo 202.º, n.º 1, do CT) assumirá uma importância crucial no estabelecimento das fronteiras necessárias, forçando a implementação de uma modalidade de registo mais exigente, em termos cronológicos, do que a prevista no n.º 3 do artigo 219.º, de forma a que se possa apurar diariamente o número de horas de trabalho prestadas por trabalhador.

2.4. Dever de abstenção de contacto – exceções

O artigo 199.º-A do Código do Trabalho admite que, em situações de força maior, o empregador contacte o trabalhador no período de descanso. Uma tal estatuição é suscetível de gerar, a nosso ver, duas dificuldades: a primeira reside, desde logo, na dificuldade de determinação do que deve considerar-se situação de força maior para este efeito; a segunda relaciona-se com o facto de com ela se criar a impressão de que o contacto da entidade empregadora, nos períodos de descanso, só é possível nesse circunstancialismo.

Começando pela análise da segunda dificuldade apontada, somos da opinião que o contacto do empregador, mesmo nos períodos de descanso, será admissível se materializar uma ordem lícita de prestação de trabalho suplementar, o que, nos termos do artigo 227.º do CT, tanto pode ocorrer "em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade (n.º 2) como "quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador" (n.º 1). A não ser assim, terá de entender-se que com o artigo 199.º-A o legislador veio estabelecer que a ordem de trabalho suplementar cujo fundamento não corresponda a uma situação de força maior terá de ser dada durante o tempo de trabalho. Não nos parece que a norma tenha esse alcance.

No que tange à questão de saber o que deve entender-se por situações de força maior, para efeitos do artigo 199.º-A do CT, acompanhamos João Leal Amado quando defende que devem ser considerados lícitos, por integrarem e exceção à norma, não só os contactos estabelecidos por razão de força maior propriamente dita, como também os tidos por indispensáveis para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para sua viabilidade[10]. Note-se que circunstâncias deste tipo assumem relevância semelhante às situações de força maior, no n.º 2 do artigo 227.º do CT, para legitimar o recurso ao trabalho suplementar. Pensando na importância que a empresa (e a sua viabilidade) assume no contexto da execução (e manutenção) do contrato de trabalho, e em coerência com o disposto no artigo 227.º, n.º 2, do CT, é razoável que essa equivalência de causas seja convocada para a interpretação do artigo 199.º-A do CT.

2.5. Dever de abstenção de contacto – violação

Segundo o previsto no n.º 3 do artigo 199.º-A do CT, a violação do dever de abstenção de contacto constitui contraordenação grave. Poderá, por isso, o trabalhador

[10] Cfr. Amado, J. L. (2023), *Contrato…cit,* pp. 281-282.

vítima da violação desse dever apresentar denúncia desse facto à ACT, procurando, no sancionamento de comportamentos passados, uma alteração dos comportamentos futuros. É sabido, no entanto, que a subordinação jurídica, a dependência económica e o temor de represálias se traduzem, muitas vezes, num forte freio à apresentação de denúncias às entidades competentes.

Para além dessa consequência – de natureza contraordenacional – a infração do empregador constitui um incumprimento dos seus deveres jurídico-laborais, tornando-o responsável pelo prejuízo que cause ao trabalhador, nos termos gerais do artigo 323.º, n.º 1, do CT. Nos casos mais graves, a violação do dever de abstenção de contacto poderá constituir justa causa de resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador, com direito a indemnização, desde que preenchidos os requisitos dos n.ºs 2 e 4 do artigo 394.º do CT.

Poderão ainda os contactos estabelecidos pelo empregador, em violação do dever de abstenção do contacto, integrar o conceito de assédio moral previsto no n.º 2 do artigo 29.º do CT, quando neles (a solo ou em conjunto com outros comportamentos) se possa encontrar o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger o trabalhador, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, conferindo ao trabalhador o direito a indemnização (n.º 4 do artigo 29.º do CT), bem como a utilizar os meios de reação previstos para as hipóteses de assédio[11].

Estas hipóteses (de resolução e de assédio) são aquelas em que o dever de abstenção de contacto assume elevada gravidade e para as quais, porventura, a resposta dada pelo ordenamento jurídico seria a mesma antes de o artigo 199.º-A do CT existir, na medida em que a sua gravidade decorre da vulneração de direitos já antes garantidos, como o direito do trabalhador ao descanso, à segurança e saúde, ou à integridade física e moral.

Ademais da previsão de contraordenação, qual a resposta do ordenamento jurídico para os casos menos gravosos?

Sendo vítima da violação do dever de abstenção de contacto, o trabalhador tem o direito de exercer o seu direito ao descanso e gorar as expectativas da entidade empregadora quanto ao desempenho de atividade laboral nesse período[12]. Dir-se-á, porém, que esta consequência não decorre propriamente do artigo 199.º-A do CT, mas sim do direito do trabalhador ao descanso e do facto de o mesmo não ser obrigado a cumprir ordens ilícitas, como a que estaria em causa. Quanto à parte verdadeiramente meritória reconhecida ao artigo 199.º-A do CT – aquela em que se considera que o mero contacto do empregador constitui uma perturbação do período de descanso do

[11] João Leal Amado é igualmente do entendimento que, nos casos mais graves e reiterados, a violação do dever de abstenção de contacto pode ser tida como assédio, nos termos do artigo 29.º do CT – Cfr. Amado, J. L. (2023), *Contrato…cit,* p. 281. No mesmo sentido, Moreira, T. C. (2023), *Direito…*, cit., pp. 153-154.

[12] Diferente será a hipótese de se tratar de uma ordem legítima de trabalho suplementar, nos termos referidos.

trabalhador censurável pela ordem jurídica – nenhuma consequência pragmaticamente significativa é prevista pela lei[13].

Claro que se em cumprimento do que lhe é solicitado pelo empregador, o trabalhador desenvolver atividade laboral no seu período de descanso, independentemente da ilicitude verificada, terá o mesmo direito ao pagamento do trabalho suplementar realizado e ao eventual descanso compensatório dele decorrente. Todavia, ao simples facto de o trabalhador ser inquietado pelo empregador (porque indevidamente contactado) não consigna o legislador uma especial consequência, o que potencia a falta de efetividade deste dever de abstenção. Como atrás se referiu, sempre poderá o trabalhador fazer uso do disposto no artigo 323.º, n.º 1, do CT, mas para além de ser pouco provável que o faça, sempre terá de fazer prova dos danos e do nexo de causalidade entre os mesmos e o incumprimento contratual perpetrado. Restar-lhe-á a (pouco provável) denúncia à ACT.

Não obstante, no n.º 2 do artigo 199.º-A do CT o legislador tratou de sancionar especialmente as retaliações de que o trabalhador possa ser alvo se optar por exercer o seu direito ao descanso, identificando o exercício desse direito como um fator de discriminação proibido para efeitos do artigo 25.º do CT e qualificando, assim, como discriminatórios os tratamentos menos favoráveis dispensados ao trabalhador nesse contexto, nomeadamente em matéria de condições de trabalho e de progressão na carreira. Beneficiando do regime do artigo 25.º do CT, caberá ao trabalhador indicar o trabalhador ou trabalhadores relativamente a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação (n.º 5 do artigo 25.º). Do ato discriminatório resultará o direito do trabalhador a ser indemnizado por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito (artigo 28.º do CT).

3. A DESCONEXÃO LABORAL NA CONTRATAÇÃO COLETIVA

A contratação coletiva poderá desempenhar um papel importante na efetividade da desconexão laboral dos trabalhadores.

Uma vez que o dever de abstenção de contacto é impregnado por uma série de direitos fundamentais, dos quais constitui uma concretização, mormente do direito do trabalhador ao descanso, não poderão os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho afastar o disposto no artigo 199.º-A do CT em sentido menos favorável ao trabalhador. Para além de a imperatividade mínima da normal exaltar, na nossa opinião, da interpretação do próprio artigo 199.º-A do CT, cremos que sempre chegaríamos a igual conclusão por aplicação do artigo 3.º, n.º 3, alíneas a) e h), do CT.

[13] Nas palavras de Monteiro Fernandes, "a dimensão prático-jurídica deste regime traduz-se sobretudo na irrelevância disciplinar da recusa de contacto (que a lei não refere) e na qualificação discriminatória atribuída a quaisquer represálias do empregador no tocante ao estatuto profissional do trabalhador (ar. 199o-A/2)" – Cfr. Fernandes, A. M. (2023). *Direito do Trabalho*. 22.ª ed. Almedina (522-523).

Poderão, portanto, os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho alterar, *in melius*, o regime legal, bem como regular os termos em que a desconexão laboral deve ser executada. Os parceiros sociais, conhecedores das particularidades de cada setor de atividade/profissão, saberão, em cada caso, qual a melhor forma de garantir a efetividade do descanso dos trabalhadores, o que pode passar, por exemplo, pela obrigação de a entidade empregadora implementar mecanismos automáticos de "switch off", ou pela previsão do direito a informação e formação dos trabalhadores nessa matéria.

Da leitura dos relatórios anuais sobre a evolução da negociação coletiva respeitantes aos anos de 2021, 2022 e 2023, disponibilizados pelo Centro de Relações Laborais[14], extrai-se que no ano de 2021 foram 5 as convenções coletivas de trabalho que se debruçaram sobre o tópico do direito à desconexão, número que aumentou para 8 no ano de 2022, e para 10 no ano de 2023 (de entre as 299 publicadas neste ano). Acresce que uma breve análise destas últimas demonstra que das mesmas apenas constam tímidas referências ao dever de desconexão, e não, propriamente, uma regulamentação estruturada da matéria.

4. NOTAS FINAIS

Em jeito de notas finais, diremos apenas que nos parece que esteve bem, o legislador português, ao estabelecer um dever de abstenção de contacto (do empregador), ao invés de um direito a desligar (do trabalhador). Este foi um marcante primeiro passo num caminho que não se deve dar por terminado. Importa agora associar consequências (efetivas) ao incumprimento desse dever. De outra forma, poderão os empregadores ser tomados por uma sensação de impunidade que os leve a fazer descaso da imposição legal.

Importante será também o despertar dos parceiros sociais para a relevância do papel que podem desempenhar na efetiva implementação da desconexão laboral e consequente efetividade do direito ao descanso dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Amado, J. L. (2022), Contrato de Trabalho – Noções Básicas (2.ª ed.). Almedina.

Araújo, R. A. (2024). Direito/dever de desconexão. In Moreira, A. J. & Moreira, T. C. (Org.), XXVI Congresso Nacional de Direito do Trabalho – In Memoriam Professor Doutor Pedro Romano Martinez. Almedina.

European Agency for Safety and Health at Work (2018). *Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025*, disponível em https://osha.europa.eu/sites/default/files/Foresight_new_OSH_risks_2025_report.pdf.

Fernandes, A. M. (2023). *Direito do Trabalho*. 22.ª ed. Almedina.

[14] Cfr. https://www.crlaborais.pt/negociacao-coletiva-relatorios

Lambelho, A. (2022). O dever de abstenção de contacto do empregador: entre a lei e a prática. Reflexões a partir da experiência portuguesa. In AA..VV. (Coord. Trujillo Pons, F.), Límites a la conectividad permanente en el trabajo: salud y competitividad empresarial.

Moreira, T. C. (2023), Direito do Trabalho na Era Digital (2.ª ed.). Almedina.

Rouxinol, M. S. e Vicente, J. N. (2023). Duração e organização do tempo de trabalho. In AAVV, Direito do Trabalho: Relação Individual. (2.ª ed, pp. 801- 892). Almedina.