

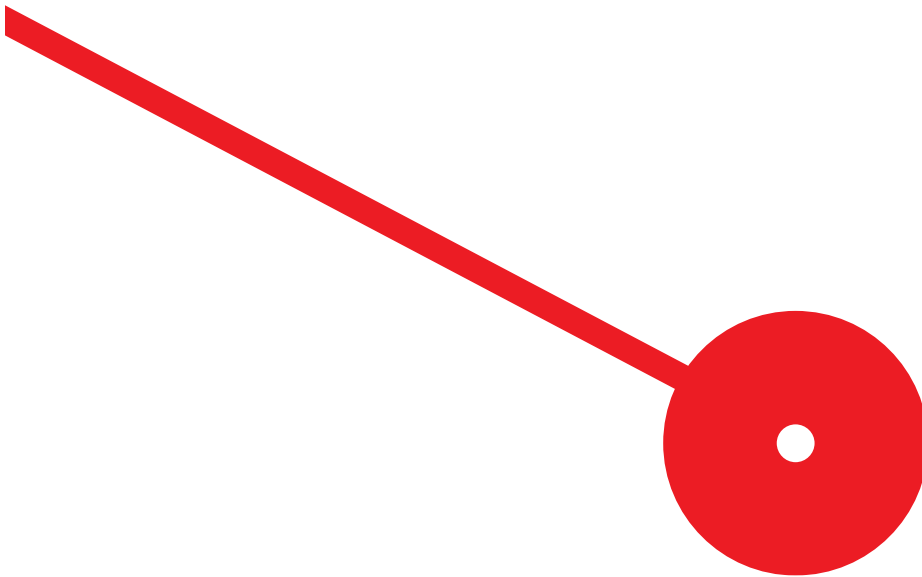


# O direito à desconexão e o dever de abstenção de contacto - um estudo exploratório

Raquel Luísa Bernardo Machado Lopes

2022/2023

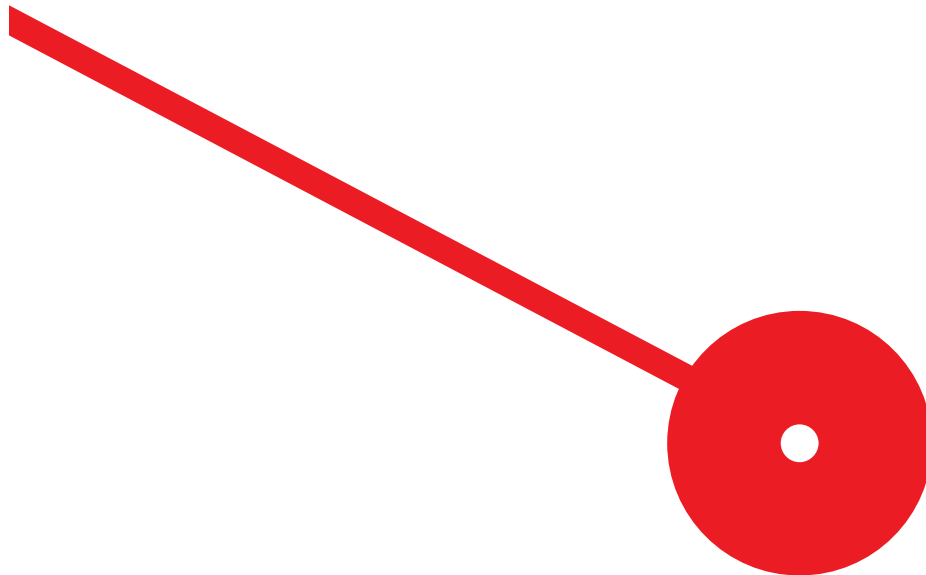
10/2023





# O direito à desconexão e o dever de abstenção de contacto - um estudo exploratório

Dissertação de Mestrado apresentado ao Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto para a obtenção do grau de Mestre em Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos, sob orientação da prof. Doutora Viviana Meirinhos - **VERSÃO FINAL** (Esta versão contém as críticas e sugestões dos elementos do júri)



## **Resumo:**

Num mundo em constante agitação e em que estar permanentemente conectado é (quase) tão imperativo como respirar, as fronteiras entre tempos de trabalho e pessoal esbatem-se.

Esta questão gera indiscutível preocupação dadas as potenciais consequências que, indubitavelmente, se manifestarão, quer na saúde física quer mental dos trabalhadores, quer pelas implicações sociais associadas.

O objeto do estudo centra-se em aferir a perceção, pelos trabalhadores, da aplicação e efetivação do direito à desconexão, procurando responder à questão: “Quais são as condicionantes que dificultam a desconexão do trabalho?”

Para tanto, caracterizou-se a figura da desconexão do trabalho, com ênfase no Direito Europeu, e apresentou-se a solução portuguesa.

Tendo recorrido ao inquérito por questionário, com perguntas abertas e fechadas, dirigido a trabalhadores empregados por conta de outrem, procedeu-se à análise dos dados recolhidos e à categorização.

Da análise empírica resulta que grande parte das organizações dotam os trabalhadores de ferramentas digitais como computador portátil, sendo que entre 38% e 48% dos respondentes recebe, habitualmente/ frequentemente/ sempre, no seu período de descanso, contactos telefónicos, por SMS, por correio eletrónico ou por whatsapp. E, não obstante 38,3%, dos respondentes qualificarem os contactos intrusivos, 41% consideram-nos necessários e 80,8% identificam o sentido de responsabilidade como o principal motivo para responder fora do seu horário de trabalho.

Quanto à capacidade de desconexão do trabalho conforme auto-percecionada, 81,4% dos respondentes que denotam querer desligar-se, assumem valorizar maior desconexão psicológica. Já quanto aos sentimentos provocados pela desconexão, as respostas indicam, maioritariamente, associarem-se sentimentos positivos. Quanto aos impactos da difícil desconexão salienta-se o cansaço, a ansiedade, a dificuldade de dormir e o stress. Por fim, apurou-se que as organizações não adotam políticas de promoção da desconexão e que os respondentes indicam como forma eficaz de efetivar o cumprimento do dever de abstenção de contacto a sua obstaculização às tentativas de contacto.

**Palavras chave:** Direito a desligar, tempo de descanso, saúde e bem-estar no trabalho; mercado de trabalho digital.

## **Abstract:**

In a world in constant turmoil and where being permanently connected is (almost) as imperative as breathing, the boundaries between work and personal time are blurring. This issue is of unquestionable concern given the potential consequences that will undoubtedly manifest themselves in terms of the physical and mental health of workers and the associated social implications.

The object of the study focuses on assessing the perception, by workers, of the application and effectiveness of the right to disconnection, seeking to answer the question: "What are the constraints that hinder disconnection from work?"

To this end, the figure of disconnection from work was characterized, with emphasis on European Law, and the Portuguese solution was presented. Having used a questionnaire by survey, with open and closed questions, addressed to employees, the data collected was analyzed and categorized.

From the empirical analysis, it appears that most organizations provide employees with digital tools such as laptops, and between 38% and 48% of respondents habitually/often/always, in their rest period, receive telephone, SMS, email or whatsapp contacts. And although 38,3% of respondents describe intrusive contacts, 41% consider them necessary and 80,8% identify a sense of responsibility as the main reason for responding outside of their working hours.

Regarding the ability to disconnect from work as self-perceived, 81,4% of the respondents who denote wanting to disconnect, assume that they value greater psychological disconnection. As for the feelings caused by the disconnection, the answers indicate, mostly, that positive feelings are associated. As for the impacts of the difficult disconnection, tiredness, anxiety, difficulty sleeping and stress are highlighted. Finally, it was found that the organizations do not adopt policies to promote disconnection and that the respondents indicate as an effective way to enforce the duty to refrain from contact their obstacle to contact attempts.

**Key words:** Right to disconnect, rest time, health and well-being at work; Digital Job Market

## **Índice geral**

<b>Introdução .....</b>	<b>1</b>
<b>Capítulo I – Contextualização .....</b>	<b>4</b>
<b>I.1 Do direito à desconexão .....</b>	<b>5</b>
<b>I.2 Do Direito Europeu .....</b>	<b>11</b>
<b>I.3 Do Direito Comparado .....</b>	<b>23</b>
<b>I.4 Do contexto nacional .....</b>	<b>24</b>
<b>Capítulo II – Estudo empírico .....</b>	<b>30</b>
<b>II.1 Pergunta de partida e objetivos .....</b>	<b>31</b>
<b>II.2 Estratégia de pesquisa e desenho metodológico .....</b>	<b>31</b>
<b>II.3 Instrumentos de recolha de dados .....</b>	<b>34</b>
<b>II.4 Caracterização dos participantes .....</b>	<b>38</b>
<b>Capítulo III – Dos resultados.....</b>	<b>46</b>
<b>Capítulo IV – Discussão dos resultados.....</b>	<b>64</b>
<b>Capítulo V – Conclusão e sugestões .....</b>	<b>70</b>
<b>Referências bibliográficas .....</b>	<b>74</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>95</b>
<b>Anexo I – Formulário .....</b>	<b>96</b>

## Índice de Gráficos

<b>Gráfico 1</b> - Distribuição dos participantes por sexo.....	39
<b>Gráfico 2</b> - <i>Distribuição dos participantes por idade.....</i>	40
<b>Gráfico 3</b> - <i>Distribuição dos participantes por habilitações literárias.....</i>	41
<b>Gráfico 4</b> - <i>Distribuição dos participantes por coabitantes.....</i>	42
<b>Gráfico 5</b> - <i>Distribuição dos participantes por tipologia de empregador.....</i>	43
<b>Gráfico 6</b> - Distribuição dos participantes por função / atividade profissional.....	43
<b>Gráfico 7</b> - <i>Distribuição dos participantes por gozo de isenção de horário.....</i>	44
<b>Gráfico 8</b> - <i>Distribuição dos participantes por atribuição de computador portátil e telefone móvel.....</i>	45
<b>Gráfico 9</b> – <i>Distribuição dos participantes por frequência de contactos por correio eletrónico.....</i>	47
<b>Gráfico 10</b> - <i>Distribuição dos participantes por frequência de contactos por SMS.....</i>	50
<b>Gráfico 11</b> - <i>Distribuição dos participantes por classificação atribuída aos contactos durante o período de descanso.....</i>	50
<b>Gráfico 12</b> - <i>Distribuição dos participantes por classificação dos motivos que levam a responder aos contactos fora do horário de trabalho.....</i>	51
<b>Gráfico 13</b> - <i>Distribuição dos participantes por identificação da capacidade de se desligar do trabalho.....</i>	52
<b>Gráfico 14</b> - <i>Distribuição dos participantes por reconhecimento da vontade de se desligar mais do trabalho.....</i>	52
<b>Gráfico 15</b> - <i>Distribuição dos participantes por caracterização do tipo de desconexão pretendida.....</i>	53
<b>Gráfico 16</b> - <i>Distribuição dos participantes por identificação da política de promoção da desconexão do trabalho pela entidade empregadora.....</i>	53

<b>Gráfico 17</b> - <i>Distribuição dos participantes por conhecimento da norma do código do trabalho relativa ao dever de abstenção de contacto pelo empregador</i> .....	54
<b>Gráfico 18</b> - <i>Distribuição dos participantes por sentimento face à desconexão do trabalho</i> .....	54
<b>Gráfico 19</b> - <i>Esquema com categorias criadas relativamente aos sentimentos face à desconexão e sua descrição</i> .....	55
<b>Gráfico 20</b> - <i>Distribuição dos participantes por reconhecimento da existência de impactos físicos ou psicossociais que atribuiu à dificuldade de desconexão do trabalho</i> .....	58
<b>Gráfico 21</b> - <i>Esquema com categorias e subcategorias criadas relativamente aos impactos atribuídos à dificuldade de desconexão</i> .....	58
<b>Gráfico 22</b> - <i>Esquema com categorias e subcategorias relativas à forma considerada eficaz para efetivar o cumprimento do dever de abstenção de contacto do empregador</i> ..	61

## Índice de Tabelas

<b>Tabela 1</b> - Distribuição das questões que integram o primeiro grupo.....	34
<b>Tabela 2</b> - Distribuição das questões que integram o segundo grupo.....	36
<b>Tabela 3</b> – Distribuição dos participantes por sexo.....	39
<b>Tabela 4</b> - Distribuição dos participantes por idade.....	40
<b>Tabela 5</b> - Distribuição dos participantes por habilitações literárias.....	41
<b>Tabela 6</b> - Distribuição dos participantes por coabitantes.....	42
<b>Tabela 7</b> - Distribuição dos participantes por tipologia de empregador.....	42
<b>Tabela 8</b> - Distribuição dos participantes por função / atividade profissional.....	43
<b>Tabela 9</b> - Distribuição dos participantes por gozo de isenção de horário .....	44
<b>Tabela 10</b> - Distribuição dos participantes por atribuição de computador portátil e telefone móvel.....	45
<b>Tabela 11</b> - Distribuição dos participantes por frequência de contactos por correio eletrónico.....	48
<b>Tabela 12</b> - Distribuição dos participantes por frequência de contactos por Whatsapp.....	48
<b>Tabela 13</b> - Distribuição dos participantes por frequência de contactos por SMS.....	49
<b>Tabela 14</b> - Distribuição das respostas à questão da resposta aos contactos.....	49
<b>Tabela 15</b> - Distribuição das unidades de registo pelas categorias sentimentos positivos, negativos e neutros.....	55
<b>Tabela 16</b> - Distribuição dos participantes por reconhecimento da existência de impactos físicos ou psicossociais que atribuiu à dificuldade de desconexão do trabalho.....	57
<b>Tabela 17</b> - Distribuição dos participantes por reconhecimento da existência de impactos físicos ou psicossociais que atribuiu à dificuldade de desconexão do trabalho.....	59
<b>Tabela 18</b> - Distribuição dos participantes por agente responsável pela ação para efetivar o cumprimento do dever de abstenção de contacto pelo empregador.....	61
<b>Tabela 19</b> - Distribuição das unidades de registo referentes à categoria “responsabilidade do próprio trabalhador”.....	62
<b>Tabela 20</b> - Distribuição das unidades de registo referentes à categoria “responsabilidade do empregador/ entidade externa”.....	63



O mundo do trabalho vive uma revolução digital, em que, pelo uso crescente de ferramentas digitais e tecnológicas nas últimas décadas, se tornou possível trabalhar em qualquer lugar e a qualquer hora (Eurofound & ILO, 2017).

Na sociedade hodierna, o contexto onde desenvolvemos as nossas ações encontra-se em constante mudança e transformação e o contexto VUCA (Volatilidade, Incerteza, Complexidade e Ambiguidade) assume-se como um novo quadro de referência em que visão, compreensão, clareza e agilidade são competências essenciais (Llop et al., 2017).

Nestes ambientes em rápida mudança, em que há que ponderar necessidades diversas dos trabalhadores e as expectativas (quase sempre) imprevisíveis dos clientes, a gestão de recursos humanos deve ser orientada para desempenhar um papel estratégico na superação das dificuldades decorrentes das especificidades desse ambiente e, assim, permitir à empresa alcançar uma vantagem competitiva e sustentável (Hamid, 2019).

Pode dizer-se que o aumento da facilidade das comunicações e dos novos recursos técnicos origina uma diluição cada vez maior das fronteiras entre o tempo de trabalho e o tempo de repouso dos trabalhadores, relacionada com o crescente aumento de atividades de natureza intelectual, dado que grande parte dos trabalhadores pode, com bastante proficiência, e através de uma ligação de acesso remoto, aceder, no seu computador pessoal, ao seu ambiente de trabalho e, assim, a trabalhar naquele que seria, supostamente, o seu tempo de repouso (Moreira, 2020).

Assim, é o interesse geral que nos deve levar a defender um direito ao isolamento e à desconexão, como forma de garantir um verdadeiro direito ao repouso contínuo e efetivo (Moreira, 2020) e, tornou-se evidente que apoiar, de uma forma mais eficaz, os trabalhadores nas suas vidas pessoais permite não só que estes possam ter uma vida melhor como também que assegurem um desempenho superior (Kropp, 2021).

Ao longo deste estudo utilizaram-se os termos “desligar” e “desconectar do trabalho” como sinónimos, com o conteúdo que lhe foi atribuído pelo Eurofound (2021) no Dicionário Europeu das Relações Laborais nos seguintes termos: “*O direito de desligar refere-se ao direito de um trabalhador poder desligar-se do trabalho e abster-se de participar em comunicações eletrónicas relacionadas com o trabalho, tais como mensagens de correio eletrónico ou outras mensagens, fora do horário de expediente. Este conceito desenvolveu-se como resultado dos avanços nas tecnologias de comunicação e do seu impacto na vida das pessoas.*”

Não estando, contudo, este direito expressamente regulado pelo quadro jurídico europeu, foram diversas as consagrações que os diferentes, ainda que poucos, países da União Europeia lhe atribuíram. Certo é que, no contexto europeu, em diferentes âmbitos, mas sempre com relação ou ao teletrabalho e com a utilização das ferramentas digitais no desempenho da atividade profissional – como foi o caso, nomeadamente da Declaração Europeia sobre os direitos e princípios digitais para a década digital, uma declaração conjunta do Parlamento Europeu, o Conselho e a Comissão Europeia, na qual é assumido o compromisso de assegurar que todas as pessoas possam desligar-se e beneficiar de salvaguardas para a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.

## **CAPÍTULO I – CONTEXTUALIZAÇÃO**

---

## **I.1. Do direito à desconexão**

No entanto, enquanto a digitalização do trabalho apresenta potenciais vantagens em termos de flexibilidade, produtividade e conciliação, também pode resultar numa intensificação do trabalho, em longas jornadas de trabalho, na diluição dos limites entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso ou no aumento do stress decorrente da vigilância e monitorização contínuas do desempenho e da produtividade (Ratti & Lempen, 2023).

Este novo ambiente de trabalho digital pode, por sua vez, afetar negativamente a saúde física e psicológica dos trabalhadores, sendo neste particular aspeto essencial compensar, pelo menos, alguns dos impactos negativos decorrentes do uso frequente de ferramentas digitais de trabalho. É pois, neste contexto, que o direito de desconexão se torna relevante (Ratti & Lempen, 2023).

Ora, tendo presente que a gestão de recursos humanos visa apoiar a organização na prossecução dos seus objetivos, desenvolvendo e implementando estratégias de recursos humanos integradas com a estratégia de negócios; contribuindo para o desenvolvimento de uma elevada cultura de desempenho e garantindo que a organização integre as pessoas qualificadas e comprometidas de que necessita, assim como assegurando a existência de um clima organizacional de confiança

entre a gestão e os trabalhadores bem como incentivar a aplicação de uma abordagem ética à gestão de pessoas, assumem especial relevância como objetivos de gestão estratégica de recursos humanos tendentes a gerar capacidade organizacional, garantir que a organização não só recruta como consegue reter os trabalhadores mais competentes mas, acima de tudo, assegurar o seu comprometimento, dedicação e motivação (Armstrong & Taylor, 2014).

Mas a concreta definição das estratégias de recursos humanos não está inteiramente na esfera de disponibilidade da organização, mas antes sujeita a consideráveis pressões externas, como por exemplo, a legislação nacional e supranacional, designadamente a Europeia. Não obstante, os recursos humanos devem traçar estratégias tendo em conta as expectativas de todas as partes interessadas, sejam estas os proprietários da organização ou os seus trabalhadores. (Armstrong & Taylor, 2014).

O reconhecimento da importância da valorização do Capital Humano é atualmente assente na doutrina, nomeadamente como uma forma de gerar e manter o valor da

organização (Afiouni, 2013), e da vantagem competitiva que, desse facto, resulta para a organização (Armstrong & Taylor, 2014).

O investimento no Capital Humano beneficia todos os níveis da sociedade: não só os próprios indivíduos, mas as empresas, as comunidades e os países (Afiouni, 2013) sendo que o seu valor acrescentado constitui um fator distintivo da organização (Armstrong & Taylor, 2014).

Ademais, a evolução dos mercados aconselha as organizações a manter as vantagens que lhe asseguram elevada competitividade, o que se deve traduzir num investimento na captação dos trabalhadores mais competentes, à retenção dos mesmos na organização e ao desenvolvimento das suas capacidades «e a Gestão de Capital Humano valoriza o alinhamento dos valores individuais do trabalhador com os da organização, procurando desenvolver processos mais eficientes e eficazes na atração, retenção e desenvolvimento do fator de produção “trabalhador”, para a prossecução da estratégia definida (Lin et al, 2017).

Conforme se referiu acima, a transformação digital trouxe-nos incontáveis benefícios, mas também alguns inconvenientes com os quais ainda estamos a aprender a lidar, dado que afetam a forma como gerimos a nossa vida para além do trabalho e, designadamente, o contexto da pandemia Covid-19, que levou a uma alteração da perceção da vida pessoal dos trabalhadores pelas organizações (Kropp, 2021).

Mas, se, sem dúvida, os tempos de trabalho e as necessidades das organizações não se compaginam com a organização temporal tradicional, também não é menos certo que a flexibilidade temporal pelas organizações tão desejada tem que ter limites, desde logo os que se encontram relacionados com os direitos fundamentais dos trabalhadores (Moreira, 2020)

Ora, se atendermos à definição de Saúde conforme consta da Constituição da Organização Mundial de Saúde, adotada na Conferência Internacional de Saúde em Nova Iorque de 19 a 22 de julho de 1946, e reiterada na Carta de 1948, a saúde é "um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doença ou enfermidade" (Organização Mundial de Saúde [OMS], 1946). Deste conceito é, pois, possível retirar que o estado de bem-estar emocional e psicológico é determinante para a aferição do estado de saúde de um indivíduo.

E, o bem estar emocional e psicológico depende de uma mente sã e repousada, que promova um reajustar do sistema, designadamente imunológico. Como tal, o gozo de um período de descanso adequado é essencial para assegurar o estado de saúde, ajudando a promover a recuperação física e mental, aumentar a imunidade, reduzir o stress e a ansiedade, melhorar o desempenho cognitivo, incrementar os níveis de energia e aumentar a boa disposição (Fernández, 2022).

O repouso, principalmente através do sono, é uma das formas mais importantes de descanso, tendo a sua redução sido associada a diversos problemas de saúde, designadamente doenças cardíacas, diabetes, obesidade e depressão e ainda a um desempenho negativo no trabalho ou na escola, afetando ainda a capacidade de tomada de decisão bem como a coordenação motora, pelo que o repouso deve ser assegurado de forma regular ao longo do dia, através de pausas (Peres, 2016; e OMS, 2004)

O sono “é um processo biológico natural do organismo e essencial à reparação e manutenção do equilíbrio bio-psico-social do ser humano, que pode ser manipulado, mas não pode deixar de dormir. O sono não é o resultado da diminuição da atividade do cérebro, sim um estado diferenciado no qual o indivíduo pode ser acordado por estímulos sensoriais ou não” (Lopes, 2006)

Mas descansar não significa, apenas, parar de trabalhar ou estudar, mas ainda, e principalmente, realizar atividades que permitam relaxar e reduzir o stress, sendo o descanso adequado fundamental para atingir um estado de bem-estar generalizado (OMS, 2004). Neste sentido, incumbe ao Estado “[P]romover o bem-estar e a qualidade de vida do povo”, tarefa fundamental inscrita no art. 9.º da Constituição da República Portuguesa [CRP], 1976).

E, conforme resulta do supra exposto, o bem-estar e a qualidade de vida são vertentes do estado de saúde pelo que cumpre chamar aqui à colação o igualmente constitucionalmente consagrado direito à saúde, inscrito no artigo 64.º da Constituição da República Portuguesa, e do qual o direito ao descanso pode ser considerado uma manifestação (CRP, 1976).

Este normativo prescreve que “[T]odos têm direito à protecção da saúde e o dever de a defender e promover”, acrescentando ainda o n.º 2 do referido artigo 64.º que “[O] direito à protecção da saúde é realizado (...) b) Pela criação de condições económicas, sociais, culturais e ambientais que garantam, designadamente, a (...) melhoria sistemática das

condições de vida e de trabalho, bem como pela promoção da cultura física e desportiva, escolar e popular, e ainda pelo desenvolvimento da educação sanitária do povo e de práticas de vida saudável”, determinando o n.º 3 do mesma norma que é ao Estado a quem incumbe, prioritariamente, assegurar o direito à protecção da saúde (CRP, 1976).

A este respeito, também se poderá referir que o direito ao descanso constitui, da mesma forma, uma manifestação do direito à integridade moral e física dos indivíduos, igualmente objeto de proteção constitucional, concretamente no artigo 25.º da Constituição da República Portuguesa, já que o descanso adequado é fundamental para a manutenção da integridade física, ajudando na recuperação muscular, promovendo a redução de inflamações e prevenindo lesões, favorecendo a reparação celular e a regeneração muscular. Pelo que, é essencial assegurar o necessário descanso regular para manter a integridade física (Fernández, 2002).

Uma concretização deste princípio constitucional resulta na regulamentação do ruído, fonte impeditiva da concretização do direito ao descanso. Já em 1987, aquando da publicação da Lei de Bases do Ambiente, aprovada pela Lei n.º 11/87, de 7 de abril, entretanto revogada, que no artigo 22.º se identificava que a luta contra o ruído visava a salvaguarda da saúde e bem-estar das populações, tendo o Decreto Lei n.º 251/87, de 24 de junho, publicado o Regulamento Geral sobre o Ruído, atenta a consciência de que “o ruído, enquanto estímulo sonoro sem conteúdo informativo para o auditor e que lhe é desagradável ou que o traumatiza, constitui, atualmente, um dos principais fatores de degradação da qualidade de vida e representa, como tal, um elemento importante a considerar no contexto da saúde ambiental e ocupacional das populações”, conforme inscrito no preâmbulo do diploma.

Já no que respeita aos direitos dos cidadãos enquanto trabalhadores, a CRP igualmente estatui, no artigo 59.º, sob a epígrafe “direitos dos trabalhadores”, que todos os trabalhadores têm direito “a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar”; “a prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde” bem como “ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas”.

Do que, tratando-se de direitos inscritos na Parte I da Constituição da República Portuguesa, integram o conjunto dos direitos e deveres fundamentais, pelo que gozam de proteção especial no sentido em que se concretizam em deveres de ação do Estado, tarefas

estaduais a desenvolver normativamente pelo poder legislativo, podendo o seu não cumprimento originar uma inconstitucionalidade por omissão, conforme Lexiário do Diário da República.

Acresce que, poder-se-á, face ao que vem de ser dito, considerar o direito ao descanso, para um trabalhador, como um direito-dever, atendendo a que o gozo do período de descanso permitirá ao trabalhador recuperar, física e psicologicamente, o estado de bem estar que lhe permitirá cumprir, com zelo e diligência, a atividade para que foi contratado. Assim se justifica a imperatividade das normas atinentes aos períodos mínimos de descanso diário, semanal e anual, bem como a indisponibilidade que constitui para o trabalhador, do gozo de férias – cfr. n.º 5 do artigo 38.º do Código do Trabalho (CT) – dado que “o direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural”, conforme resulta do n.º 4 do art. 237.º do CT.

Refira-se ainda a este propósito que, até à entrada em vigor da Lei n.º 35/2014, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, vigorava, para o universo dos trabalhadores em funções públicas, a Lei n.º 59/2008 de 11 de setembro, que aprovou o regime do contrato em funções públicas, e que continha, nos seu artigo 183.º, sob a epígrafe “contacto em período de férias” que “Antes do início das férias, o trabalhador deve indicar, se possível, à respectiva entidade empregadora pública, a forma como pode ser eventualmente contactado”.

Cumpra ainda referir que o Código do Trabalho define “Tempo de trabalho” como “qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a actividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos no número seguinte” e, de forma diametralmente oposta, apresenta o conceito de “Período de descanso” como aquele “que não seja tempo de trabalho”.

Assim, e atenta a dicotomia referida, parece resultar que o exercício de qualquer atividade laboral num determinado período, necessariamente acarretaria a conversão do respetivo período em tempo de trabalho.

É, pois, este o cerne da questão.

A Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, aditou ao código do trabalho o artigo 199.º-A o qual, sob a epígrafe “dever de abstenção de contacto”, estatuiu que “o empregador tem o

dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior”.

De salientar que a expressão “força maior” constitui um conceito indeterminado que deve ser casuisticamente concretizado, e que tem subjacente a ideia de impedimentos inevitáveis, conforme Lexiário do DRE quanto ao referido conceito.

Neste sentido, e atento todo o enquadramento prévio, a questão que orienta o presente estudo assume particular relevância dado que, não estando legalmente definido no ordenamento jurídico português o conceito de direito à desconexão, nem devidamente concretizado o próprio dever de abstenção de contacto, os contornos do instituto são difusos.

A revolução tecnológica e a difusão das novas tecnologias de informação e comunicação são as principais responsáveis pela introdução de várias mudanças relativas à forma como, quando e onde o trabalho é prestado. Com efeito, os diversos equipamentos informáticos e de comunicação, sejam computadores portáteis, smartphones ou tablets, têm sido usados de uma forma crescente o que tem resultado em alterações na forma como os trabalhadores se relacionam com o trabalho (Moreira, 2020).

A cultura do «*always on*», associada ao síndrome identificado como FOMO (fear of missing out) como um sub-produto do uso excessivo da internet e das redes sociais, resultado de uma conectividade constante, com importantes consequências a nível do bem estar bem como causar importantes problemas psicológicos e de saúde, como privação de sono, perda de concentração, diminuição da produtividade, tornando-se muito difícil respeitar os limites entre trabalho remunerado e vida privada (Hayran, 2021).

Esta "nova forma de trabalhar" ligada às novas possibilidades oferecidas pelas TIC, permite trabalhar de forma mais inteligente e móvel, envolvendo uma nova relação (ou contrato social) entre empregador e empregado (Eurofound, 2017).

Os 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 pois, se não forem geridas de forma adequada, podem dificultar a distinção entre tempo de trabalho e tempo de descanso. É, pois, aqui, que se coloca a questão do “direito à desconexão” pelo trabalhador, e que reconduz ao direito de não ser incomodado na sua vida privada, nos seus tempos de repouso e lazer, e a estar desligados do trabalho (Comissão de Trabalho e Segurança Social [CTSS], 2021).

## **I.2. Do Direito Europeu**

A preocupação com a legislação proveniente da União Europeia tem como fundamento o disposto na Lei Fundamental Portuguesa.

Com efeito, o artigo 8.º da Constituição da República Portuguesa (1976) estabelece um sistema de receção automática e completa das normas contidas em instrumentos internacionais aos quais Portugal está vinculado pelo que as regras internacionais estão em vigor no sistema jurídico português sem a necessidade de as transpor para a ordem jurídica interna. No artigo 7.º da Constituição da República Portuguesa (1976) é estabelecido que «Portugal empenha-se no reforço da identidade europeia e no fortalecimento da ação dos estados europeus a favor da democracia, da paz, do progresso económico e da justiça nas relações entre os povos», sendo que o artigo 8.º se estatui que “[A]s disposições dos tratados que regem a União Europeia e as normas emanadas das suas instituições, no exercício das respectivas competências, são aplicáveis na ordem interna, nos termos definidos pelo direito da União, com respeito pelos princípios fundamentais do Estado de direito democrático”. Acresce que, o n.º 4 do artigo 8.º afirma que as disposições dos tratados que regem a União Europeia e as normas emanadas das suas instituições, no exercício das respetivas competências, são aplicáveis na ordem interna, nos termos definidos pelo direito da União, com respeito pelos princípios fundamentais do Estado de direito democrático. Daqui se extrai o princípio do primado, que se traduz no facto de, perante um conflito de normas, os Estados Membros terem o dever de aplicar a norma do direito da União Europeia e de desaplicar a norma de direito nacional.

Assim, o enquadramento legal proveniente do direito da União Europeia, tem um carácter de essencialidade para a compreensão e interpretação das normas do direito interno.

Atendendo a que os Tratados que instituíram a Comunidade Económica Europeia não continham qualquer disposição atinentes quer a direitos fundamentais quer a direitos humanos, sendo que formalmente, apenas em 1999 o Conselho Europeu reconheceu, nas conclusões a Presidência que “... [N]a presente fase da evolução da União, impõe-se elaborar uma carta dos direitos fundamentais na qual fiquem consignados, com toda a evidência, a importância primordial de tais direitos e o seu alcance para os cidadãos da União”, tendo ainda ficado em análise a sua inclusão, ao afirmar-se “...Posteriormente, estudar-se-á a oportunidade e, eventualmente, o modo como a Carta deverá ser integrada nos Tratados...” (Crisóstomo, 2011).

Não obstante, e paralelamente aos Tratados, a União Europeia foi desenvolvendo diversos diplomas nos quais vai reconhecendo direitos aos trabalhadores da União. É pois, neste contexto, que em 1989 foi adotada a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, mais conhecida por Carta Social Europeia, a qual estabeleceu os princípios que enformam o modelo de legislação de trabalho europeu e, nos termos da qual, a Comunidade é obrigada a assegurar os direitos sociais fundamentais dos trabalhadores (Comissão Europeia [CE], 1990).

Os direitos sociais fundamentais aí declarados foram posteriormente desenvolvidos na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, cuja versão original data do ano 2000, e que se tornou juridicamente vinculativa com a ratificação do Tratado de Lisboa, o qual entrou em vigor em 1 de dezembro de 2009 (CE, 2020).

Resultando ainda do artigo 31.º, n.º 2 da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia que *“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”*.

Face ao que antecede, a Carta Social Europeia apresenta-se como um guia para interpretação pelo Tribunal de Justiça Europeu em litígios relacionados com os direitos sociais e laborais, nomeadamente quando respeitem a questões apreciadas pelos tribunais nacionais – de acordo com o artigo 267.º do TFUE (que corresponde ao ex-artigo 234.º do TCE) –, em matéria de aplicação do direito da União, em matéria de direitos sociais fundamentais dos trabalhadores que se encontrem previstos na Carta (CE, 1990).

Ora, não só o preâmbulo do Tratado da União Europeia afirma “Confirmando o seu apego aos direitos sociais fundamentais, tal como definidos na Carta Social Europeia, assinada em Turim, em 18 de outubro de 1961, e na Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, de 1989 [...]” como o no artigo 151.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE), ex-artigo 136.º do TCE inserido no Título denominado “[A] Política Social”, se lê que: “[A] União e os Estados-Membros, tendo presentes os direitos sociais fundamentais, tal como os enunciam a Carta Social Europeia, assinada em Turim, em 18 de outubro de 1961, e a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, de 1989, terão por objetivos a promoção do emprego, a melhoria das condições de vida e de trabalho, de modo a permitir a sua harmonização, assegurando simultaneamente essa melhoria, uma proteção social adequada, o diálogo

entre parceiros sociais, o desenvolvimento dos recursos humanos, tendo em vista um nível de emprego elevado e duradouro, e a luta contra as exclusões”.

Assim, a matéria respeitante ao direito do trabalho está prevista no Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, sendo que, e de acordo com a previsão da alínea b) do n.º 1 do artigo 153.º “[...] a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros, no domínio das condições de trabalho”, pelo que, ao abrigo desta disposição legal, a União Europeia pode adotar legislação que estabelece requisitos mínimos em matéria de condições de emprego e de trabalho, e de informação e consulta dos trabalhadores”.

No que respeita aos direitos fundamentais, o artigo 16.º da Constituição da República Portuguesa (1976) postula que os direitos fundamentais nela consagrados não excluem quaisquer outros constantes das leis e das regras aplicáveis de direito internacional e que os preceitos constitucionais e legais relativos aos direitos fundamentais devem ser interpretados e integrados de harmonia com a Declaração Universal dos Direitos do Homem. De referir que a Constituição da República Portuguesa data de 1976, remontando a redação da epígrafe deste artigo a 1982, sendo o restante o texto originário.

Já no que concerne ao direito europeu, a União Europeia (UE) estabeleceu duas instituições que trabalham no sentido da harmonização das boas práticas e pesquisas no campo do direito do trabalho, por um lado, a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound), criada em 1975, e que fornece informação, aconselha e transmite conhecimentos sobre condições de vida e de trabalho para os principais intervenientes no domínio da política social da EU, e a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA), criada em 1995, que se destina a melhorar a qualidade de vida laboral na UE, com um foco na sensibilização, difusão das boas práticas e análise de pesquisas científicas e estatísticas para a antecipação de riscos emergentes.

E, em 2017 o Parlamento Europeu, o Conselho e a Comissão na Cimeira Social de Gotemburgo, na Suécia, proclamaram o Pilar Europeu dos Direitos Sociais (2017) o qual assenta em 20 princípios fundamentais no sentido de trabalhar para uma Europa social. Este tem como objetivo proporcionar orientação para serem atingidos resultados eficazes em matéria social e de emprego que permitam dar resposta aos desafios atuais e futuros e satisfazer as necessidades essenciais da população, designadamente garantindo uma melhor adoção e aplicação dos direitos sociais.

No mesmo sentido, a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (2020) estabelece, no artigo 31.º, n.º 2, que “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”.

A União Europeia estabelece diretrizes gerais para garantir um nível mínimo de proteção em toda a União. Assim, a proteção do direito ao descanso teve a sua consagração na Diretiva 93/104/CE do Conselho, de 23 de novembro de 1993, que estabeleceu regras mínimas de segurança e saúde para a organização do tempo de trabalho, incluindo disposições sobre períodos de descanso, férias e limites de horas de trabalho, a qual teve já em consideração a Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1998) sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho aprovada na 86ª. Sessão, em Genebra, em 18 de junho de 1998. Esta regula aspetos como períodos de descanso obrigatórios e limites relativo ao tempo de trabalho semanal autorizado na EU, que foram, assim, balizados para os Estados-Membros.

Esta Diretiva veio aclarar, no artigo 2.º E sob a epígrafe “Definições”, os conceitos de “tempo de trabalho” e de “período de descanso”, para efeitos do disposto no respetivo diploma, nos seguintes termos:

1. *Tempo de trabalho: qualquer período durante o qual o trabalhador está a trabalhar ou se encontra à disposição da entidade patronal e no exercício da sua actividade ou das suas funções, de acordo com a legislação e/ou a prática nacional.*
2. *Período de descanso: qualquer período que não seja tempo de trabalho.*

Para o presente estudo importa ainda chamar à colação a definição igualmente resultante do citado artigo 2.º e que respeita ao conceito de “Descanso Suficiente”, o qual é definido nos seguintes termos:

9. *Descanso suficiente: o facto de os trabalhadores disporem de períodos de descanso regulares cuja duração seja expressa em unidades de tempo, e suficientemente longos e contínuos para evitar que se lesionem ou lesionem os colegas ou outras pessoas e para não prejudicarem a saúde, a curto ou a longo prazo, por cansaço ou ritmos irregulares de trabalho.*

De salientar o especial enfoque dado à duração do período: suficientemente longo e contínuo.

Atualmente vigora a Diretiva 2003/88/CE, de 4 de Novembro de 2003, adotada pelo Parlamento Europeu e pelo Conselho da União Europeia nos termos do artigo 137.º, n.º 2, do Tratado que institui a Comunidade Europeia (atualmente artigo 153.º, n.º 2, do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia) e que prevê a adoção de diretivas que estabeleçam prescrições mínimas tendo em vista a melhoria, principalmente, do ambiente de trabalho, a fim de proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores. Esta Diretiva manteve as definições supra transcritas.

Ora, tratando-se de uma Diretiva, cabe a cada Estado-Membro a elaboração de legislação interna para definir o modo como estes preceitos deveriam ser aplicadas. Em Portugal, dado que o código de trabalho aprovado pela Lei n. 99/2003, de 27 de agosto ainda não teve, porque anterior a esta, em consideração a referida Diretiva, apenas com a publicação da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, foi transposta a Diretiva da organização do tempo de trabalho.

No entanto, no sentido de assegurar a uniformização, A Comissão Europeia (CE) fez publicar no Jornal Oficial da União Europeia do dia 24 de maio de 2017, série C, a Comunicação 2017/C- 165/01, pela qual procede à interpretação da Directiva 2003/88/CE, de 4 de novembro (JOUE de 18/11), relativa a certos aspectos da organização do tempo de trabalho (“Directiva relativa ao tempo de trabalho”).

E nos termos dessa Comunicação, “Quando os tribunais nacionais são chamados a decidir sobre se o tempo pode ser considerado tempo de trabalho ou período de descanso, não devem limitar a sua análise às disposições do direito nacional. Devem examinar as condições que, na prática, se aplicam ao tempo de trabalho do trabalhador em questão.”.

Assim, “no que respeita à redação da diretiva, o Tribunal de Justiça declarou que, na lógica daquela, a noção de tempo de trabalho é «entendida por oposição à de período de descanso, estas duas noções excluindo-se mutuamente» e que a diretiva «não prevê uma categoria intermédia entre os períodos de trabalho e os de descanso».”.

O Tribunal de Justiça pronunciou-se a este respeito no sentido de que os conceitos de «tempo de trabalho» e de «período de descanso» «não devem ser interpretados em função das disposições das diversas regulamentações dos Estados-Membros, constituindo conceitos de direito comunitário que há que definir segundo características objetivas, tomando-se por referência o sistema e a finalidade da referida diretiva, que visa estabelecer prescrições mínimas destinadas a promover a melhoria das condições de vida

e de trabalho dos trabalhadores. Com efeito, só essa interpretação autónoma é suscetível de assegurar a essa diretiva a sua plena eficácia, bem como uma aplicação uniforme dos referidos conceitos no conjunto dos Estados-Membros».

No dizer da referida Comunicação, “isto significa também que os Estados-Membros não podem determinar unilateralmente o alcance destes conceitos. Esta constatação é que estabelece, entre outros, as definições de «tempo de trabalho» e de «período de descanso».”.

*Datado de 26.04.2017*, o relatório da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho e ao Comité Económico e Social Europeu sobre a aplicação, nos Estados-Membros, da 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, designadamente quanto a períodos de descanso obrigatórios e a um limite relativo ao tempo de trabalho semanal autorizado na EU, analisou a forma como os Estados-Membros aplicaram a Diretiva 2003/88/CE. (CE, 2017)

Deste documento resultou, em sede de Conclusões, designadamente que um aspeto problemático, ainda que menos comum, respeita ao tratamento do *tempo de permanência* como tempo de trabalho.

E, em 24 de maio de 2017, foi publicado no Jornal Oficial da União Europeia a Comunicação interpretativa sobre a Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho (Comissão, 2017) que, desde logo, aponta o facto de as empresas recorrerem a novos modelos de organização do tempo de trabalho, os quais oferecem vantagens significativas aos trabalhadores, permitindo-lhes organizar o seu trabalho de forma flexível, ao mesmo tempo que implicam riscos, como o aumento do tempo de trabalho e os possíveis efeitos sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores em causa – igualmente identificados no Relatório Eurofound, *Novas Formas de Emprego* (2015) –.

Desta Comunicação interpretativa consta ainda que o Tribunal de Justiça declarou a noção de tempo de trabalho é «entendida por oposição à de período de descanso, estas duas noções excluindo-se mutuamente» e ainda que a diretiva «não prevê uma categoria intermédia entre os períodos de trabalho e os de descanso», pelo que os conceitos de «tempo de trabalho» e de «período de descanso» «não devem ser interpretados de acordo com as disposições legais dos Estados-Membros, mas antes constituindo conceitos de

direito comunitário, a definir segundo critérios objetivos que tenham por referência o sistema e a finalidade da Diretiva, única interpretação suscetível de assegurar a plena eficácia das estipulações da Diretiva, bem como uma aplicação uniforme dos conceitos pelos Estados-Membros – repare-se , a este propósito, que as definições do artigo 2.º não são passíveis de derrogação, contrariamente a outras disposições da Diretiva.

A jurisprudência do TJUE define três critérios cumulativos que determinam se certos períodos são considerados «tempo de trabalho»:

1. Critério espacial: o trabalhador está fisicamente presente a trabalhar no local de trabalho definido pelo empregador (disponibilidade relevante)
2. Critério da disponibilidade: O trabalhador está à disposição do empregador
3. Critério da ocupação efetiva: O trabalhador está no exercício da sua atividade, a desempenhar as suas funções.

Resulta do exposto que, em conformidade com o disposto na Diretiva e na jurisprudência do Tribunal de Justiça, se um período de tempo não satisfizer estes critérios deve ser considerado um «período de descanso».

No que respeita à definição do tempo de trabalho, o Tribunal de Justiça da União Europeia tem fornecido orientações específicas, declarando que, por exemplo, o tempo de permanência, ou de guarda, dos trabalhadores em serviços de urgência deve ser considerado como tempo de trabalho, na sua totalidade, quando esses períodos implicam a presença do trabalhador no local de trabalho ou definido pelo empregador, e independentemente das prestações de trabalho realmente efetuadas pelo interessado durante esse período de permanência, ou seja, independentemente da circunstância de, durante esse serviço, o interessado não exercer uma atividade profissional contínua (Parlamento Europeu [PE], 2020) uma vez que têm de ficar afastados do seu meio familiar e social e dispõem de uma menor margem de gestão do tempo durante o qual os seus serviços profissionais não são solicitados. Diferentemente, se os trabalhadores forem obrigados a estar contactáveis a todo o momento, não estando, contudo, obrigados a permanecer num local determinado – designado “tempo de prevenção” –, apenas o tempo despendido com a prestação efetiva do trabalho (e com o tempo necessário para a deslocações) deve ser considerado tempo de trabalho. Isto porque os trabalhadores poderão gerir o seu tempo com menos constrangimentos e consagrar-se aos seus próprios interesses.

Já no que concerne ao “descanso diário”, desta Comunicação resulta ainda que a fixação de um período de mínimo de descanso de 11 horas consecutivas por cada período de 24 horas seja consecutivo, o que significa que os trabalhadores não devem ser interrompidos durante o seu período de descanso consecutivo de 11 horas, cuja finalidade é permitir aos trabalhadores a possibilidade de se retirarem do seu ambiente de trabalho durante um determinado número de horas, que devem ser consecutivas e «imediatamente subsequentes a um período de trabalho, a fim de permitir ao interessado descontraírem-se e eliminar a fadiga inerente ao exercício das suas funções» devendo “caracterizar-se pelo facto de, durante esses períodos, o trabalhador não estar sujeito, face à entidade patronal, a qualquer obrigação suscetível de o impedir de se dedicar, livre e ininterruptamente, aos seus próprios interesses, para neutralizar os efeitos do trabalho na segurança e na saúde do interessado”.

Já em 4 de dezembro de 2020, o Parlamento Europeu emitiu um relatório que contém recomendações à Comissão sobre o direito a desligar no qual tece algumas considerações, das quais se salienta que a crescente utilização de ferramentas digitais na atividade profissional originou uma cultura «sempre ligado» ou «sempre em permanência», pode ter efeitos prejudiciais para os direitos fundamentais dos trabalhadores e condições de trabalho, nomeadamente para assegurar uma remuneração justa, uma limitação do tempo de trabalho e assegurar o equilíbrio entre a vida profissional e familiar, a segurança e saúde física e mental no trabalho e o bem-estar e ainda, a igualdade entre homens e mulheres (PE, 2020).

Este entendimento tem ainda expressão no relatório do Eurofound, de acordo com o qual 27% dos inquiridos que trabalham a partir de casa declararam ter trabalhado no seu tempo livre para satisfazer as exigências do trabalho.

O referido relatório do Parlamento Europeu reitera que o direito a desligar é um direito fundamental da nova organização do trabalho na nova era digital e que deve ser considerado como um relevante instrumento de política social para assegurar a proteção dos direitos de todos os trabalhadores da União e aponta para que um estado de permanente conectividade aliada a elevadas exigências laborais, bem como a crescente expectativa, pelos empregadores, de que os trabalhadores estejam permanentemente contactáveis, pode ter um impacto negativo nos direitos fundamentais, no equilíbrio da vida profissional com a privada, assim como na saúde e bem-estar físicos e mentais. Pelo contrário, destaca que a adoção de medidas como a delimitação dos horários de trabalho,

do equilíbrio entre a vida privada e a vida profissional e a concessão de alguma flexibilidade na organização do tempo de trabalho, a par da criação de medidas de melhoria do bem-estar no trabalho, resultam em ganhos positivos quer na saúde física quer mental dos trabalhadores, assim como, por exemplo, uma diminuição da fadiga e do stress resultam num aumento da produtividade, maior satisfação e motivação dos trabalhadores bem como redução das taxas de absentismo.

Também se pode equacionar que a interrupção do tempo de descanso dos trabalhadores e o prolongamento do seu horário de trabalho podem fazer aumentar o risco de ocorrer a prestação de horas extraordinárias não remuneradas, a fadiga no trabalho, problemas psicossociais, mentais e físicos, como a ansiedade, a depressão, o esgotamento e o stress tecnológico, os quais podem ter um impacto negativo na saúde, na segurança no trabalho, no equilíbrio entre vida profissional e familiar bem como no descanso dos trabalhadores.

Estudos mostram que as pessoas que trabalham regularmente em casa apresentam mais do dobro da probabilidade de trabalhar acima do limite máximo de 48 horas semanais estipulado na legislação da União – Diretiva – assim como de descansam menos tempo do que as 11 horas entre diferentes dias de trabalho (PE, 2020) de Eurofound), sendo que quase 30% dos teletrabalhadores afirmam que todos os dias, ou várias vezes por semana, trabalham no seu tempo livre (Eurofound, 2017) e mais vezes reportam sofrer de stress relacionado com o trabalho, perturbações do sono, stress e exposição à luz dos ecrãs digitais, e apresentam sintomas como dores de cabeça, distúrbios oculares, fadiga, ansiedade e lesões musculoesqueléticas.

Assim, o direito a desligar é fundamental para proteger a saúde e bem estar físicos e mentais e para a proteção contra situações de risco psicológico e a legislação em vigor na União Europeia bem como 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, que existe uma diferença entre tempo de trabalho – em que um trabalhador tem de estar à disposição do empregador – e tempo de descanso – em que um trabalhador não tem qualquer obrigação de permanecer à disposição do empregador – e que o tempo de permanência é tempo de trabalho”.

Todavia, o reconhecimento de que o direito a desligar não está explicitamente regulamentado no direito da União e o Parlamento recomenda a que a Comissão avalie os riscos de não proteger o direito a desligar.

De notar que o Dicionário do Eurofound para as relações industriais (european-industrial-relations-dictionary) define o direito de desconexão como o direito de um trabalhador de poder desligar-se do trabalho e abster-se de participar em comunicações eletrônicas relacionadas com o trabalho, como e-mails ou outras mensagens, durante o horário não laboral.

As modalidades de conexão e desconexão foram também uma preocupação, logo em 2020, constando expressamente do Acordo-Quadro europeu dos parceiros sociais sobre digitalização, dada a especial necessidade de proteção dos trabalhadores que utilizam ferramentas digitais, para que não resulte numa utilização desumanizada das ferramentas digitais (União Europeia, 2022).

Ora, o direito a desligar permite aos trabalhadores absterem-se de desempenhar tarefas, atividades e comunicações eletrônicas relacionadas com o trabalho – como telefonemas, mensagens de correio eletrónico e outras – fora do seu tempo de trabalho –, nestes se inclui os períodos de descanso, férias, licenças parentais bem como outras de licenças – sem o risco de terem que enfrentar consequências adversas; e aos trabalhadores deve ser reconhecida uma flexibilidade e um respeito pela soberania do tempo, em que devem poder, imperativamente, programar o seu tempo de trabalho em função das responsabilidades pessoais (ILO, 2019). É imperativo o apoio e o incentivo ativo ao direito a desligar, promovendo uma abordagem eficiente, fundamentada e equilibrada às ferramentas digitais no trabalho, tornado este direito uma “componente ativa da cultura de trabalho na União” (PE, 2020). Para tanto, o Relatório sublinha que os empregadores devem informar os trabalhadores do seu direito a desligar, nomeadamente por escrito, das modalidades práticas para desligar as ferramentas digitais para fins profissionais, incumbindo aos Estados-Membros imperativamente assegurar que os trabalhadores possam exercer efetivamente o seu direito a desligar, estabelecendo mecanismos precisos e suficientes que garantam a aplicação do referido direito (PE, 2020).

O reconhecimento de que é necessário introduzir salvaguardas a nível da União para assegurar um nível mínimo de proteção dos trabalhadores no novo mundo do trabalho digital (PE, 2020) resultou na apresentação de uma proposta de Diretiva pelo Parlamento Europeu e do Conselho sobre o direito a desligar, definindo requisitos mínimos para a utilização de ferramentas digitais para fins profissionais fora do tempo de trabalho e que visa, a prazo, criar uma cultura que evite o contacto fora das horas de trabalho (PE, 2020).

A proposta de resolução constante do relatório do Parlamento Europeu (2020) procurou alertar para os possíveis efeitos negativos da utilização crescente de ferramentas digitais na atividade profissional, podendo resultar em horários de trabalho mais longos e a maior intensidade do trabalho, bem como o esbatimento das fronteiras entre o tempo de trabalho e o tempo livre, acrescentando, ainda, que as ferramentas digitais utilizadas para fins profissionais podem criar pressão e stress constantes.

Cabe aos empregadores promover a alteração da cultura “sempre ligado”, não favorecendo os trabalhadores que renunciem ao seu direito a desligar em detrimento dos que exercem o seu direito (PE, 2020) dado que inexistente, na União, nenhuma disposição explícita que imponha o direito de estar sempre indisponível fora do horário de trabalho contratualmente acordado, não obstante prever, efetivamente, o direito a períodos ininterruptos de descanso diário, semanal e anual (PE, 2021).

A proposta de Diretiva de 2021 apresenta a definição de “Desligar” como “*não exercer atividades ou comunicações relacionadas com o trabalho através de ferramentas digitais, direta ou indiretamente, fora do tempo de trabalho*”, desde logo clarificando que o conceito de “Tempo de trabalho” deve ser entendido na aceção do artigo 2.º, nº1 da Diretiva 2003/88/CE, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho (PE, 2021).

A Resolução do Parlamento Europeu de 21 de janeiro de 2021, que contém recomendações à Comissão sobre o direito a desligar (2019/2181/INL) aponta o direito a desligar com um direito fundamental da nova organização do trabalho na nova era digital. Ademais, assumindo que a digitalização e a utilização adequada de ferramentas digitais trouxeram, quer aos empregadores quer aos trabalhadores, muitas vantagens e benefícios económicos e sociais, tais como uma maior autonomia na gestão do tempo de trabalho e flexibilidade na organização do trabalho, um potencial facilitador do equilíbrio entre a vida profissional e familiar bem como a redução dos tempos de deslocação, refere também que originaram uma série de questões éticas, jurídicas e laborais, das quais se destacam a intensificação do trabalho e o alargamento do horário de trabalho, e o esbatimento da fronteira entre o trabalho e a vida privada (PE, 2021).

Já a Resolução veio acrescentar que, a utilização excessiva de dispositivos tecnológicos pode agravar fenómenos como o isolamento, a tecno-dependência, a privação do sono, o esgotamento emocional, a ansiedade e o esgotamento, assim como a redução da concentração bem como uma sobrecarga cognitiva e emocional (PE, 2021).

Já em junho de 2023, foi publicada uma Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões relativa a uma abordagem abrangente à saúde mental e na qual refere 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, indicando a previsão de que seja um acordo juridicamente vinculativo aplicado através de uma diretiva, comprometendo-se a identificar as boas práticas e a avaliar as práticas e regras existentes relacionadas com o direito a desligar dado o compromisso assumido pela Comissão em dar seguimento à Resolução do Parlamento Europeu de janeiro de 2021 (CE, 2023).

De referir, ainda, que a Organização Internacional do Trabalho (ILO, 2023) aponta a fixação de um número máximo de horas de trabalho diárias, assim como dos períodos de descanso legal como importantes conquistas que contribuem para a saúde e o bem-estar de uma sociedade a longo prazo e não devem ser colocados em risco, de ânimo leve, aludindo à importância da consagração de um "direito de desconectar".

Há estudos que apontam para o facto de os trabalhadores que desempenham a sua atividade exclusivamente assumirem trabalhar no seu tempo livre todos os dias representam cerca de 12%, sendo esta percentagem de cerca de 8% quando nos referimos a trabalhadores em que o teletrabalho é parcial e menos de 5% quando a atividade é exclusivamente prestada nas instalações do empregador (ILO, 2021).

E, a principal desvantagem do teletrabalho é a cultura "sempre ativa" que o teletrabalho gera, incentivando os trabalhadores a responder a e-mails, telefonemas e mensagens de texto do trabalho muito depois de o dia ou a semana de trabalho ter terminado, situação que pode agravar-se se a cultura organizacional no trabalho incentivar os trabalhadores a aceitarem cargas de trabalho pesadas e a fazerem horas extraordinárias, muitas vezes não remuneradas. Tudo isso perturba o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, levando a conflitos entre trabalho e vida doméstica, descanso insuficiente e problemas de saúde, como stress relacionado ao trabalho e distúrbios do sono (Eurofound (2020)).

Por isso, quando se pondera a melhor forma de conseguir disposições equilibradas em matéria de tempo de trabalho, a questão da disponibilidade para o trabalho devido à permanente conectividade das tecnologias de informação e comunicação também deve ser considerada. Apesar de se tratar de uma questão emergente, apenas a um pequeno número de países desenvolveu legislação para assegurar o "direito de se desconectar",

uma necessidade face à diluição das fronteiras entre o tempo de trabalho remunerado e o tempo reservado para a vida pessoal. (ILO, 2023).

Ainda não formalmente conceptualizado, pode ser descrito como o direito dos trabalhadores a desligarem os seus dispositivos digitais depois do trabalho sem sofrerem consequências negativas por não responderem a comunicações de chefes, colegas ou clientes (Eurofound, 2019).

### **I.3. Do Direito Comparado**

Assim, estando a questão na ordem do dia no espaço da União Europeia, a França, em 2016, , pela lei 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, conhecida como *lei El Khomri*, aditou um sétimo parágrafo ao artigo 2242-17 do Code du Travail, o direito de desligar.

Também a Itália discutiu a temática e, em junho de 2017, o direito à desconexão constava da Lei n.º 81/2017. Contudo, esta previsão legal encontra-se restrita ao “smart work”, definido como o trabalho sem restrições específicas em termos de horas de ou local de trabalho e não aplicável à generalidade dos trabalhadores.

Seguidamente a Espanha, por ocasião da aprovação da nova Lei de Proteção de Dados e garantia dos direitos digitais, pela Ley Orgánica 3/2018, de 5 de dezembro, foi regulado, no artigo 88.º que os trabalhadores nos setores privado e público deverão ter o direito à desconexão para garantir o respeito aos seus períodos de folga, licença e férias, assim como para a sua privacidade pessoal e familiar.

E, no mesmo ano, a Bélgica regulamentou a desconexão, a partir de 26 de março de 2018.

Em seguida, em abril de 2021, também na Irlanda, a Comissão de Relações no Local de Trabalho (um órgão independente e estatutário estabelecido por lei (Workplace Relations Commission [WRC]) criou um Código de Conduta para empregadores e trabalhadores no qual inclui o direito de desconexão, que prevê que todos os trabalhadores tinham oficialmente o direito de se desligar do trabalho para ter um melhor equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, o qual incluía o direito de não responder imediatamente a e-mails, telefonemas ou outras mensagens e impõe o dever de respeitar o direito de outra pessoa se desligar.

#### **I.4. Do Contexto Nacional**

Em Portugal, não obstante a inexistência de um normativo que concretizasse o dever de abstenção de contacto, já a jurisprudência sustentava que o direito à desconexão e o dever de abstenção de contato. Veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 24 de janeiro de 2018, que estatui que “o momento limite entre o ‘tempo de trabalho’ e o ‘tempo de descanso’ é aquele em que o trabalhador adquire o domínio absoluto e livre da gestão da sua vida privada”, acrescentando ainda que “a disponibilidade do trabalhador ao serviço do empregador, 24 horas por dia, 6 dias por semana, viola o direito do trabalhador “ao repouso e aos lazeres”, pessoais e familiares, previsto no artigo 59.º, n.º 1, alínea d), da Constituição da República Portuguesa (CRP)”.

Este Acórdão vem clarificar que apesar da disponibilidade permanente (virtual) não corresponder a trabalho efetivo, e por isso como trabalho suplementar, essa mesma disponibilidade que lhe é exigida pelo empregador, em que o trabalhador tem que estar contactável e disponível a qualquer hora do dia ou da noite, “viola o direito do trabalhador «ao repouso e aos lazeres», pessoais e familiares”, passando-se “da «escravatura da senzala» dos séculos XVI a XIX, para «a escravatura electrónica» do século XXI”.

Mas acrescenta ainda o Acórdão proferido no processo n.º 6590/15.6T8LSB.L1.S1, de 30 de abril de 2019, citando pelo Acórdão no Processo n.º 08S0930, de 19-11-2008, conclui que “a disponibilidade relevante, para efeitos da sua qualificação como tempo de trabalho, pressupõe que o trabalhador permaneça no seu local de trabalho (...) Assim, se o trabalhador permanece no seu local de trabalho e se encontra disponível para trabalhar, esse período de tempo deve considerar-se como tempo de trabalho; se o trabalhador permanece disponível ou acessível para trabalhar, mas fora do seu local de trabalho ou do local controlado pelo empregador (por exemplo, no seu domicílio), esse período de tempo deve considerar-se como tempo de repouso”.

Mais chamamos à colação, ainda neste Acórdão do STJ, no processo n.º 08S0930, de 19-11-2008, o alerta para que “talvez se impusesse a criação de uma categoria intermédia, susceptível de conferir uma mais adequada protecção à saúde e segurança dos trabalhadores.

Mas, para um sistema dicotómico – “*tertium non datur*” – como é o nosso, e também o Comunitário, não se vislumbra como possa sustentar-se que os tempos de disponibilidade fora do local de trabalho, (acessibilidade) sejam outra coisa que não tempo de repouso.

Também aqui nos deixa o referido Professor (ob. cit., pags. 660 e 661) uma específica reflexão: “... Uma pura bipartição do tempo entre tempo de trabalho e tempo de descanso, sem que exista qualquer terceira categoria, embora tenha a vantagem da simplicidade, suscita sérios problemas. Em primeiro lugar, e na esteira das posições assumidas pelo Tribunal de Justiça, parece que o tempo em que o trabalhador permanece acessível ou disponível, mas fora do seu local de trabalho ou do local controlado pelo empregador – por exemplo, no próprio domicílio do trabalhador – dificilmente poderá ser considerado tempo de trabalho. Mas a sua qualificação, que se afigura forçosa como tempo de descanso, não deixa de ser problemática: será, no limite, conforme os objectivos da directiva, e à noção tão ampla de saúde em que ela assenta, que o tempo de descanso seja integralmente composto por tempo em que o trabalhador se obrigue a estar disponível no seu domicílio, à espera de um eventual pedido de actividade pelo empregador?” concluindo que “vem sendo acolhido pelo Tribunal de Justiça das Comunidades: a disponibilidade relevante, para efeitos da sua qualificação como tempo de trabalho, pressupõe que o trabalhador permaneça no seu local de trabalho”.

Assim, os deputados e grupos parlamentares da Assembleia da República, reconhecendo a necessidade de regulamentar uma prática que vinha ganhando cada vez uma maior utilização entre os empregadores e aceitação pelos trabalhadores, fizeram surgir uma série de iniciativas legislativas no sentido de criar no ordenamento jurídico português.

Em novembro de 2017 a Assembleia da República aprovou a Resolução n.º 260/2017, publicada no DR, 2.ª série, n.º 231, de 30 de novembro, na qual 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.

No mesmo período temporal, foram apresentados diferentes projetos de Lei assentes na preocupação emergente do facto de as novas tecnologias de informação e comunicação se traduzirem na capacidade de se estar permanentemente ligado digitalmente, ao local ou aos instrumentos de trabalho, podendo o trabalho ser levado para qualquer local e realizado a qualquer hora, sem limite (Machado e Oliveira, 2021).

Salienta-se o Projeto de Lei n.º 552/XIII/2.ª, sob o título “Consagra o dever de desconexão profissional e reforça a fiscalização dos horários de trabalho (...)”, da autoria do Bloco de Esquerda, altera a definição de período de descanso, defendendo que “deve corresponder a um tempo de desconexão profissional” e acrescentando que “As formas de garantir o tempo de desconexão profissional, designadamente através da não utilização

das tecnologias de informação e comunicação durante o período de descanso do trabalhador”, finalizando com a estatuição de a comunicação durante o período de descanso com o trabalhador pode constituir uma forma de assédio

Já o Projeto apresentado pelo Partido Animais e Natureza [PAN], Projeto de Lei n.º 640/XIII/3.<sup>a</sup>, intenciona consagrar o direito do trabalhador à desconexão profissional, por um lado, através da introdução no normativo legal relativo ao direito ao descanso, do objetivo daquele, o que fez nos seguintes termos: “O período de descanso destina-se a permitir ao trabalhador a sua recuperação física e psíquica, a satisfação das necessidades e interesses pessoais e familiares bem como ao desenvolvimento de actividades de cariz social, cultural ou lúdico”; E ainda, que “É garantido ao trabalhador o direito a fruir dos períodos de descanso de que dispõe sem que seja perturbado nesse gozo, designadamente e sem dependência do meio que lhe subjaz, a tomar conhecimento e/ou responder a estímulos de natureza profissional que sejam promovidos ou proporcionados pela entidade empregadora”.

Por outro, propõe aditar ao código do trabalho um artigo direcionado a regular “Períodos de descanso e desconexão profissional”, atribuindo o direito à desconexão profissional, concretizando-o como “o direito do trabalhador obstar, não atender ou fazer cessar, o fluxo comunicacional de carácter profissional que com este seja estabelecido pela entidade empregadora, pelos seus trabalhadores ou por terceiros, durante os períodos de descanso, designadamente através de meios informáticos ou electrónicos”.

Um outro Projeto de Lei do Grupo Parlamentar “Os Verdes”, o Projeto de Lei N.º 643/XIII/3.<sup>a</sup>, vem propor a qualificação da violação do período de descanso como contraordenação muito grave, nos seguintes termos “A violação do período de descanso, inclusivamente através da utilização das tecnologias de informação e de comunicação, por parte da entidade empregadora, constitui contraordenação muito grave”.

A proposta dos deputados do PS, Projeto de Lei n.º 644/XIII/3, reforçando o direito ao descanso do trabalhador, assentava no aditamento do artigo 199.º-A ao código do trabalho, que previa que “A utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral não pode impedir o direito ao descanso do trabalhador, salvo com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, estabelecidas nos termos dos números seguintes.”

No entanto, apenas na XIV legislatura, com a apresentação de novas iniciativas, se logrou a regulação e codificação do direito à desconexão, para o que muito contribuiu uma série de projetos de Lei, a seguir referenciados.

Desde logo o PAN, que apresentou igualmente o Projecto de Lei n.º 535/XIV/1.<sup>a</sup>, o qual mantendo os termos da proposta anterior - Projeto de Lei n.º 640/XIII/3.<sup>a</sup>-, densifica o conceito de direito de desconexão profissional, nos seguintes termos: “o direito do trabalhador a, durante os períodos de descanso, dias de férias e feriados, não exercer qualquer actividade de carácter profissional e de se opor, não atender, não responder ou fazer cessar, o fluxo comunicacional, designadamente através de tecnologias de informação e de comunicação, directa ou indirectamente, relacionado com a sua actividade profissional, que consigo seja estabelecido pela entidade empregadora, pelos seus superiores hierárquicos, pelos seus companheiros de trabalho ou por terceiros que se relacionem com a empresa.”

Em 2021, a Deputada Cristina Rodrigues vem apresentar o Projeto de Lei 790/XIV/2, o qual visa garantir o direito dos trabalhadores à desconexão profissional, o qual clarifica o objetivo do período de descanso e consagra o direito à desconexão profissional, impedindo o empregador de, através da utilização de ferramentas digitais, estabelecer comunicações com o trabalhador fora do período normal de trabalho, sob pena de poder constituir assédio.

Em sentido idêntico, também o Projeto de Lei 797/XIV/2.<sup>a</sup>, apresentado em 2021 pelo CDS-Partido Popular, no sentido de consagrar o direito ao desligamento dos trabalhadores que utilizam ferramentas digitais, incluindo as Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC), para fins profissionais, durante o seu período de descanso diário.

Veja-se ainda que está muito longe de se encontrar resolvido o problema suscitado pelo abuso nos horários de trabalho, proporcionado pela “teledisponibilidade” permanente que, sendo até contrária às disposições gerais da lei relativas ao tempo de descanso, acaba por ser uma realidade na prática, sem que tenha surgido um sinal suficientemente inequívoco do legislador para reprimir a conexão abusiva por parte das empresas (Projeto de Lei 745/XIV/2.<sup>a</sup>).

Refira-se ainda a este propósito que, não obstante o Projeto de Lei n.º 1217/XIII expressamente consagrar, no seu artigo 16.º, o “Direito de desligar dispositivos digitais”, estatuidando que “[T]odos têm o direito de desligar dispositivos digitais fora do horário de

trabalho, por forma a garantir o direito ao descanso e ao lazer, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, e a intimidade da vida privada, sem prejuízo dos contactos a realizar pelo empregador em casos de urgência de força maior ou no quadro de relações profissionais de confiança pessoal”. Certo é que, da redação final do diploma e que consta da Lei n.º 27/2021, de 17 de maio, a qual aprova a Carta Portuguesa de Direitos Humanos na Era Digital, não consta o citado artigo 16.º nem foi aquele substituído por qualquer outro de idêntico conteúdo. Simplesmente foi eliminada qualquer referência ao direito a desligar.

Diferentemente, a Declaração Europeia sobre os direitos e princípios digitais para a década digital, declaração comum do Parlamento Europeu, do Conselho e da Comissão Europeia, de janeiro de 2023, expressamente refere, no considerando 4, a que o Parlamento fez apelos ao reforço da proteção dos direitos dos utilizadores no ambiente digital, bem como dos direitos dos trabalhadores e do direito a desligar, como se comprometem a: “a) Assegurar que todas as pessoas possam desligar-se e beneficiar de salvaguardas para a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar num ambiente digital;/ b) Assegurar que, no ambiente de trabalho, as ferramentas digitais não ponham em risco, de nenhuma forma, a saúde física e mental dos trabalhadores” (PE, 2022).

Simultaneamente, os diversos partidos e deputados da Assembleia da República foram igualmente apresentando projetos de Lei relativos à regulamentação do regime de teletrabalho, por vezes associando o direito à desconexão/ desligamento apenas aos trabalhadores que prestam a sua atividade em regime de teletrabalho.

Na sequência do que, foi aprovado, em novembro de 2021, o Decreto da Assembleia da República 201/XIV, com o título “Modifica regime de teletrabalho” e o qual foi publicado, em 6 de dezembro, pela Lei n.º 83/2021, no DR, 1ª série, n.º 235, de 6 de dezembro. Este diploma, que procurava regular, em primeira instância, o regime de teletrabalho, aprovou igualmente o aditamento ao código do trabalho do artigo 199.º-A referente ao “Dever de abstenção de contacto”, nos seguintes termos:

*“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.”*

Apenas salientar que a tónica deste normativo foi assente na proibição que impende sobre o empregador de contactar o trabalhador no seu período de descanso, ressalvando as situações de força maior.

Ora, não é pois de estranhar que, sendo o âmbito principal da Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, o regime do teletrabalho, e atendendo à estatística do Eurofound, de acordo com a qual quase 30% dos teletrabalhadores afirmarem que todos os dias, ou várias vezes por semana, trabalham no seu tempo livre (Eurofound, 2017), tenha ficado expressamente consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 169.º-B do Código do Trabalho, o dever especial que resulta para o empregador, no que respeita a teletrabalhadores, de “*abster-se de contactar o trabalhador no período de descanso nos termos a que se refere o artigo 199.º-A*”.



## **II.1. Pergunta de partida e objetivos**

Face ao que antecede, o presente estudo procurará contribuir para a identificação das condicionantes, conforme percecionadas pelos trabalhadores, relativamente à plena aplicação e efetivação do direito à desconexão, conforme positivada no ordenamento jurídico nacional, procurando responder à questão: “Quais são as condicionantes que dificultam a desconexão ao trabalho?”

Assim, o objetivo geral deste estudo passa por aferir a perceção dos trabalhadores relativamente à aplicação efetiva do direito à desconexão. Para tanto, são definidos os seguintes objetivos específicos:

- i. Identificar situações passíveis de configurar situações de incumprimento do dever de abstenção de contacto;
- ii. Apurar os comportamentos dos trabalhadores em presença daquelas situações e conhecer as condicionantes da sua atuação bem como a perceção dos trabalhadores sobre aquelas;
- iii. Identificar as práticas dos empregadores e as políticas promovidas;
- iv. Apurar o nível de conhecimento sobre a regulação existente sobre a matéria.

## **II.2. Estratégia de pesquisa e desenho metodológico**

Atendendo a que a investigação científica é um processo de inquérito sistemático e rigoroso, assente num processo racional que permite examinar fenómenos com vista à obtenção de respostas a questões precisas, e que permite a sua adaptação contínua conforme a progressão dos trabalhos (Fortin, 1999), ou ainda que a pesquisa é compreendida como um conjunto de ações que visam novas descobertas e estudos em uma determinada área, consistindo num processo metodológico de investigação, recorrendo a procedimentos científicos para encontrar respostas para um problema (Sousa, 2020), no presente capítulo procede-se à fundamentação da estratégia de pesquisa e desenho metodológico utilizados no processo.

Para elaborar o desenho da investigação, inicialmente procurou-se fazer uma apresentação das opções metodológicas, apresentando-se, de seguida, os instrumentos através dos quais os dados foram recolhidos passando, posteriormente, pela

caracterização da amostra de sujeitos que participaram neste estudo e, por último, pela apresentação dos procedimentos implementados.

Assim, procedeu-se à definição do desenho metodológico através da classificação do estudo. Como tal, e atendendo a que a primeira premissa assenta na análise e evolução de conceitos, procurando produzir-se conhecimento passível de aplicação prática, parece-nos podermos qualificar o estudo como teórico-empírico (Creswell, 2009).

Já no que respeita ao tipo de pesquisa, poderemos definir a mesma como básica atendendo a que a motivação para o estudo assenta na procura de conhecimento, estimulada pela curiosidade intelectual do investigador sem almejar, necessariamente, apresentar soluções para problemas já identificados (Silva, 2014).

Se atendermos à natureza da pesquisa, considerando o objeto de estudo e os métodos de obtenção e de análise dos dados, podemos qualificar o estudo como misto, atento o facto de que são utilizadas metodologias de ordem qualitativa e outras de ordem quantitativa.

Conforme nos é dito por Prodanov & Freitas (2013), a classificação da pesquisa de campo como de abordagem predominantemente quantitativa ou qualitativa vai depender das técnicas de coleta, análise e interpretação dos dados, sendo que uma pesquisa em que a abordagem é quantitativa se limita à descrição factual de um ou outro evento, desatendendo à complexidade da realidade social.

Na verdade, os objetivos identificados para o estudo assim o justificam, já que uma preocupação com a descrição do fenómeno a partir da perceção dos intervenientes no estudo, adequada a entender a natureza de um fenómeno social sendo que a recolha de dados e o tratamento dos mesmos, é realizada, nomeadamente, através de técnicas estatísticas (Richardson, 1999, como citado em Silva, 2014).

Assim, e porque a abordagem qualitativa tem por pedra de toque o vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito, não pode ser reduzido a números (Prodanov & Freitas, 2013). É a inter-relação dos dados que constitui a fonte de construção das teorias, mesmo partindo de um quadro teórico de base, sendo que toda a investigação é baseada numa orientação teórica (Miranda, 2009).

As diferentes abordagens qualitativas e quantitativas podem assim constituir, abordagens complementares, atendendo a que cada uma das perspetivas contribui com a sua própria visão sobre um determinado conceito problemático. E, tendo em consideração que o presente estudo procura alargar um domínio teórico existente, o mesmo vai incidir sobre

as condicionantes, conforme percebidas pelos trabalhadores, relativamente à plena aplicação e efetivação do direito à desconexão. Procurando estudar o fenómeno, considerou-se que a metodologia mista seria a mais indicada e capaz de dar resposta aos objetivos propostos (Augusto, 2014).

A complementaridade dos métodos qualitativos e quantitativos é defendida por diversos autores, ressaltando alguns que os estudos organizacionais têm muito a ganhar, ao utilizarem concomitantemente os dois métodos (Shah e Corley, 2006, como citado em Mozzato, 2011). Face ao exposto, pode dizer-se que o presente estudo assenta não sobre a formulação de hipóteses, mas antes em procurar identificar, conhecer, estudar e explorar um fenómeno, e procurar descrevê-lo alicerçando-se na análise dos dados recolhidos através de inquérito.

O inquérito por questionário, através da formulação de questões abertas que possibilitaram aos participantes exprimir-se livremente, permitiu, em termos metodológicos, e como refere Bardin, L. (2016), direcionar a abordagem para as questões que consistem no nosso objeto de estudo, designadamente quanto à perceção e sentimentos dos sujeitos, quanto aos impactos que associam ao conceito, bem como à identificação das condicionantes da sua atuação, relativamente à temática da desconexão do trabalho. Ademais, a existência de questões abertas permite que sejam os sujeitos dar o seu ponto de vista e identificar questões não abordadas anteriormente nas questões fechadas e, assim, dar oportunidade aos sujeitos para prestarem informações que acrescem dados relevantes ao estudo, quer em amplitude quer em profundidade (Prodanov & Freitas, 2013). A técnica de análise de conteúdo permite o tratamento das respostas às questões indicadas e operar ainda o tratamento estatístico descritivo das questões quantificáveis e referentes à configuração da relação laboral (Mozzato, 2011).

Procura-se, com o enquadramento metodológico apresentado, assegurar a confiabilidade do estudo, estando subjacente a credibilidade dos dados, a transferibilidade dos resultados para outro contexto, a consistência que permita a replicabilidade do método e a aplicabilidade ou confirmabilidade, no sentido da possibilidade de verificação das construções desenvolvidas como resultado do estudo (Lincoln & Guba, 1991, como citado em Miranda, 2009).

### II.3. Instrumentos de recolha de dados

Atenta a pergunta de partida e os objetivos de investigação enunciados, o instrumento utilizado para a recolha de dados com a finalidade de tecer considerações sobre os mesmos foi o inquérito por questionário (Anexo I).

O inquérito por questionário apresenta-se como uma técnica de investigação que visa suscitar uma série de discursos individuais, através de um conjunto de perguntas, para depois proceder à interpretação dos dados, generalizando-os a situações mais vastas (Dias, 1994).

O questionário elaborado para o presente estudo foi desenvolvido na plataforma Google, através de um *Google Forms*, e assenta na seguinte estrutura: um texto introdutório inicial no qual se dá a conhecer o objeto do estudo, se delimita o campo dos destinatários do questionário, se informa do tempo médio de preenchimento do mesmo e são providenciadas as informações relativas à anonimidade dos dados, dado que em momento algum são solicitados dados pessoais dos participantes, é providenciado o endereço de correio eletrónico do estudante-investigador para qualquer contacto necessário e, finalmente, é constituído por dois grupos de questões.

O primeiro grupo é composto por sete questões, e tem como objetivo proceder à recolha dos dados demográficos dos participantes. No quadro infra indicam-se quais os dados a recolher e disponibilizam-se as respostas possíveis, de cariz fechado, para cada uma das questões:

**Tabela 1**

*Distribuição das questões que integram o primeiro grupo*

Ordem da questão	Dado a recolher	Opções de resposta
1. <sup>a</sup>	Sexo	Feminino
		Masculino
2. <sup>a</sup>	Idade	Até 30 anos
		De 31 a 40 anos
		De 41 a 50 anos
		De 51 a 60 anos
		Acima de 61 anos
3. <sup>a</sup>	Habilitações Literárias	Ensino Básico
		Ensino Secundário
		Licenciatura

		Mestrado
		Doutoramento
4. <sup>a</sup>	Com quem reside	Sozinho
		Com cônjuge ou companheiro/a
		Com cônjuge ou companheiro/a e filho(s) menor(es) de idade
		Com cônjuge ou companheiro/a e filho(s) maior(es) de idade
		Com cônjuge ou companheiro/a e filho(s) menor(es) e maior(es) de idade
		Com filho(s) menor(es) de idade
		Com filho(s) maior(es) de idade
		Com filho(s) menor(es) e maior(es) de idade
		Com pais/ outros
5. <sup>a</sup>	Tipologia de empregador	Empregador Privado
		Empregador Público
6. <sup>a</sup>	Função/atividade profissional	Função de direção superior / gestão intermédia
		Função de assessor/ consultor/ especialista
		Função técnica / administrativa
		Função operacional / auxiliar
7. <sup>a</sup>	Goza de isenção de horário (por acordo com o empregador ou por inerência das funções desempenhadas)?	Sim
		Não

Fonte: Elaboração própria

O segundo grupo é composto por quinze questões, das quais doze de resposta fechada e três questões abertas para obter respostas livres e espontâneas, não sujeitas a espartilhos decorrentes da tipificação das alternativas apresentadas (Prodanov & Freitas, 2013). Este grupo pretende contribuir para apurar a detenção de instrumentos de trabalho que podem influenciar a prática da desconexão (1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup> questões do grupo), a frequência da ocorrência de contactos durante o período de descanso (3.<sup>a</sup> e 4.<sup>a</sup> questões do grupo), e da resposta (5.<sup>a</sup> questão), o impacto desses contactos e a motivação para a resposta conforme percebido pelos trabalhadores (6.<sup>a</sup> e 7.<sup>a</sup> questões), a auto-perceção quanto à capacidade de desconexão (8.<sup>a</sup>, 9.<sup>a</sup> e 10.<sup>a</sup> questões) o posicionamento da entidade empregadora quanto à desconexão (11.<sup>a</sup> questão), o sentimento e a perceção dos impactos da não prática da desconexão (12.<sup>a</sup> e 13.<sup>a</sup> questões, de resposta aberta), uma sugestão de prática para

assegurar a desconexão (14.<sup>a</sup> questão, de resposta aberta) e, finalmente, averiguar quanto ao conhecimento da norma legal regulatória (15.<sup>a</sup> questão), conforme quadro infra:

**Tabela 2**

*Distribuição das questões que integram o segundo grupo*

<b>Ordem da questão</b>	<b>Dado a recolher</b>	<b>Opções de resposta</b>
1. <sup>a</sup>	Atribuição de computador portátil pelo empregador	Sim
		Não
2. <sup>a</sup>	Atribuição de telefone móvel pelo empregador	Sim
		Não
3. <sup>a</sup>	Frequência de contacto telefónico no período de descanso	Escala Linear de 1 a 5 em que: 1 – Nunca 2 – Raramente 3 – Habitualmente 4 – Frequentemente 5 – Sempre
4. <sup>a</sup>	Frequência de contacto por mensagem (sms/ whatsapp ou correio eletrónico) no período de descanso	Escala Linear de 1 a 5 em que: 1 – Nunca 2 – Raramente 3 – Habitualmente 4 – Frequentemente 5 – Sempre
5. <sup>a</sup>	Frequência com que responde às mensagens (SMS, whatsapp ou correio eletrónico) no período de descanso	Escala Linear de 1 a 5 em que: 1 – Nunca 2 – Raramente 3 – Habitualmente 4 – Frequentemente 5 – Sempre
6. <sup>a</sup>	Como encara, por princípio, as mensagens e chamadas durante o período de descanso	Naturais
		Intrusivas
		Necessárias
		Não aplicável
7. <sup>a</sup>	Quais os principais motivos que o/a levam a atender chamadas e /ou responder a mensagens (SMS/	Excesso de trabalho
		Sentido de responsabilidade
		Sentido de obrigação
		Receio de retaliações

	Whatsapp/ correio eletrónico) fora do horário de trabalho	Cumprimento do conteúdo funcional
		Faz parte da cultura organizacional
		Cultura Social focada no trabalho
		Ímpeto pessoal
		Não aplicável (se respondeu nunca nas questões anteriores)
		Outra
8. <sup>a</sup>	Considera que consegue desligar-se do trabalho	Escala Linear de 1 a 5 em que: 1 – Nunca 2 – Raramente 3 – Habitualmente 4 – Frequentemente 5 – Sempre
9. <sup>a</sup>	Gostaria de se desligar mais do trabalho?	Sim
		Não
10. <sup>a</sup>	Se respondeu sim na questão anterior, escolha uma ou ambas as hipóteses	Mais tempo de desconexão
		Maior desconexão psicológica
11. <sup>a</sup>	A entidade empregadora declara adotar uma política de promoção da desconexão do trabalho?	Sim
		Não
12. <sup>a</sup>	Qual o sentimento que a questão da desconexão do trabalho lhe provoca	(Resposta aberta)
13. <sup>a</sup>	Indique se já sentiu impactos físicos ou psicossociais que atribuiu à dificuldade de desconexão do trabalho. Quais?	(Resposta aberta)
14. <sup>a</sup>	Indique uma forma que considera eficaz para efetivar o cumprimento do dever de abstenção de contacto do empregador com o trabalhador durante o período de descanso	(Resposta aberta)
15. <sup>a</sup>	Conhece a norma do código do trabalho de acordo com a qual o empregador tem o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior	Sim
		Não

Fonte: Elaboração própria

Até à versão final que se encontra no Anexo I, o questionário foi objeto de versões de teste, a primeira das quais junto de cinco sujeitos, sendo que as suas sugestões e reparos levaram à alteração da ordem de algumas questões, bem como à densificação das alternativas de resposta em duas questões, à fusão por incorporação de questões anteriormente separadas, e ainda à criação de uma outra questão, em duas novas. Seguidamente, foi efetuado um ajuste da linguagem para maior clarificação dos conceitos e assim procurar melhorar o instrumento de recolha de dados face aos objetivos a que se propõe. Igualmente foi ajustada a obrigatoriedade de resposta a uma questão que, face à dependência de uma resposta em questão anterior, não poderia ser de resposta obrigatória.

No que respeita ao texto introdutório do questionário, também este foi disponibilizado em fase de teste, tendo sido, posteriormente, revisto para melhor explicitar as qualidades e características pretendidas nos participantes, delimitando a participação àqueles que se encontrem, no momento do preenchimento, em situação de emprego por conta de outrem, seja em regime de tempo completo ou de tempo parcial, indicando ainda dever ser preenchido um questionário por cada contrato de trabalho que tenha em curso.

Uma vez concluída a revisão do questionário foi este disponibilizado através do envio e da divulgação da hiperligação para documento criado em formato *Google Forms*, tendo a recolha de informação sido integralmente realizada *online*. A operacionalização da divulgação do questionário foi efetuada com recurso à rede de contactos pessoais e sociais do estudante-investigador bem como às de todos aqueles que o receberam diretamente e que procederam à sua disseminação, em cadeia, igualmente de forma integralmente digital.

#### **II.4. Caracterização dos participantes**

O presente estudo teve como destinatários pessoas que se encontrassem, à data, em situação de emprego por conta de outrem, seja em regime de tempo completo ou de tempo parcial.

A aplicação do inquérito por questionário constante do Anexo I, decorreu entre 7 e 22 de julho de 2023 e obteve 261 respostas.

Destes 261 participantes apurou-se que 77,4% são do sexo feminino e 64,7% têm acima de 41 anos, sendo que 81,2% detêm habilitações literárias ao nível de licenciatura, mestrado ou doutoramento.

Verificou-se ainda que 89,3% dos participantes residem acompanhados, sendo que 40,2% com filhos menores.

Relativamente ao tipo de empregador, 55,2% dos participantes têm uma entidade empregadora do setor privado.

No entanto, e no que se refere às funções desempenhadas, a população é bastante heterogénea, dado que 36,6% dos participantes desempenha funções técnicas/administrativas, 29,1% desempenham funções de assessor/ consultor/ especialista e 26,8% desempenha funções de direção superior/ gestão intermédia, sendo que apenas a função operacional/ auxiliar encontra menor representação, sendo a função/atividade profissional de 8,4% da população.

Considerando os objetivos da investigação, foi definido o âmbito de aplicação subjetivo do questionário, circunscrevendo-se o presente estudo a indivíduos que desenvolvem a sua atividade profissional em situação de emprego por conta de outrem, seja em regime de tempo completo ou de tempo parcial.

O questionário foi respondido por 261 participantes, dos quais 77,4% do sexo feminino (n=202) e 22,6% do sexo masculino (n=59), conforme demonstrado na Tabela 3 infra.

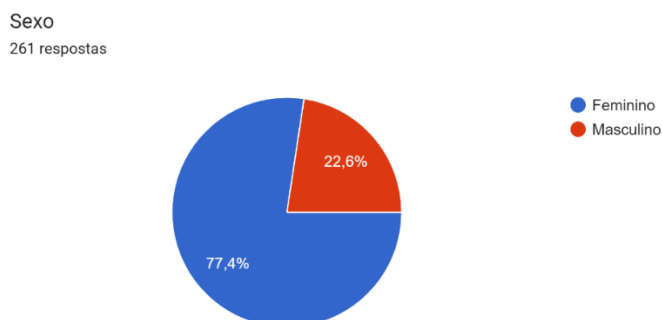
### Tabela 3

*Distribuição dos participantes por sexo*

Sexo	N	%
Feminino	202	77,4%
Masculino	59	22,6%

### Gráfico 1

*Distribuição dos participantes por sexo*



No que concerne à idade dos participantes, foram definidos intervalos, um total de 43,3% dos participantes têm entre 41 e 50 anos (n=113), 23,8% dos participantes encontram-se no intervalo de idade entre os 31 e os 40 anos (n=62), entre os 51 e os 60 anos são 17,2% (n=45), os participantes com até 30 anos representam 11,53 do total (n=30), e os participantes com mais de 61 anos representam 4,2% do tal (n=11), conforme indicado na Tabela 4 infra.

**Tabela 4**

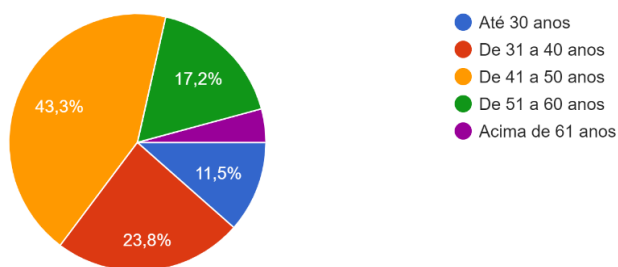
*Distribuição dos participantes por idade*

Idade	N	%
Até 30 anos	30	11,5%
Entre 31 e 40 anos	75	23,8%
Entre 41 e 50 anos	112	43,3%
Entre 51 e 60 anos	27	17,2%
Mais de 61 anos	11	4,2

**Gráfico 2**

*Distribuição dos participantes por idade*

Idade  
261 respostas



Já no que respeita às habilitações literárias, a maioria dos participantes é detentora do grau de licenciado, representando 46,4% da amostra (n=121), enquanto os detentores do grau de mestre representam 28,7% (n=75); já os participantes detentores do ensino secundário representam 17,6% (n=46), os detentores do grau de doutor representam 6,1% (n=16) e 1,1% dos participantes detêm o ensino básico (n=3), conforme evidenciado na Tabela 5.

**Tabela 5**

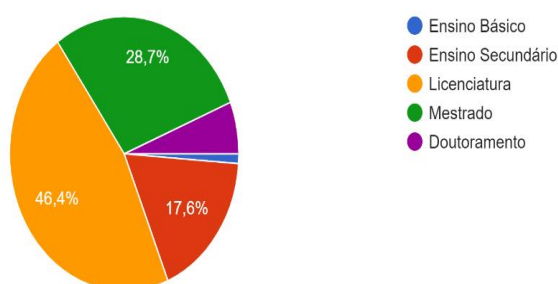
*Distribuição dos participantes por habilitações literárias*

Habilitações Literárias	N	%
Ensino Básico	3	1,1%
Ensino Secundário	46	17,6%
Licenciatura	121	46,4%
Mestrado	75	28,7%
Doutoramento	16	6,1%

**Gráfico 3**

*Distribuição dos participantes por habilitações literárias*

Habilitações Literárias  
261 respostas



No que concerne à questão relativa às pessoas com quem reside, a maioria dos participantes vive acompanhado, correspondendo a 89,3% dos participantes (n=233), e sendo que 10,7% dos participantes (n=28) vive sozinho.

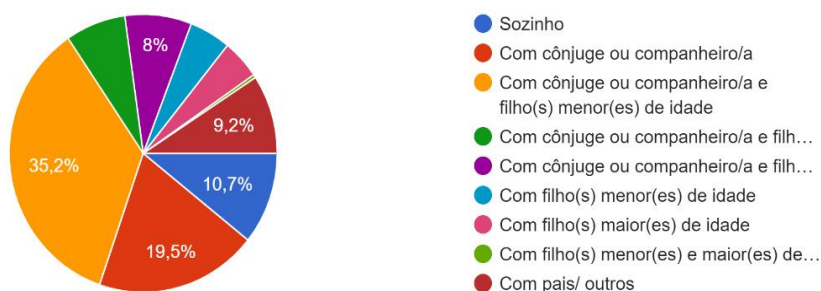
No que respeita a filhos, a Tabela 6 demonstra que a maioria dos participantes, concretamente 60,1% (n=158), vive com filhos, dos quais 58,2% destes vive com filhos menores de idade, representando 40,2% da população total (com cônjuge ou companheiro ou apenas com filhos menores). Verifica-se ainda que 31 dos participantes, correspondente a 11,9%, vivem com filhos exclusivamente maiores de idade (com ou sem cônjuge ou companheiro), e dos 39,5% (n=103) participantes que não vivem com filhos, 9,2% vive com os pais / outros. Apenas um participante (correspondente a 0,4%) vive apenas com filhos menor(es) e maior(es).

**Tabela 6***Distribuição dos participantes por coabitantes*

Com quem reside	N	%
Vive sozinho/a	28	10,7%
Vive com pais/ outros	24	9,2%
Vive com filhos menores de idade	105	40,2%
Vive com filhos maiores de idade	31	11,9%
Vive com filhos menores e maiores de idade	22	8,4%
Não vive com filhos	103	39,5%

**Gráfico 4***Distribuição dos participantes por coabitantes*

Com quem reside  
261 respostas



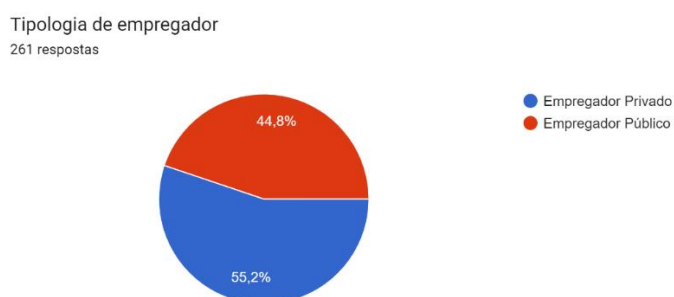
No que se refere à tipologia de empregador, a maioria dos participantes (55,2% (n=144)) tem um empregador privado, enquanto 44,8% (n=117) tem um empregador público, conforme tabela 5 infra.

**Tabela 7***Distribuição dos participantes por tipologia de empregador*

Tipologia	N	%
Empregador Privado	144	55,2%
Empregador Público	117	44,8%

## Gráfico 5

### *Distribuição dos participantes por tipologia de empregador*



Relativamente à função/ atividade profissional desempenhada, 36,6% (n=93) dos participantes desempenha funções técnicas/ administrativas, 29,1% (n=76) desempenham funções de assessor/ consultor/ especialista, 26,8% (n=70) desempenha funções de direção superior/ gestão intermédia enquanto 8,4% desempenham função operacional / auxiliar, o que resulta da Tabela 8 infra.

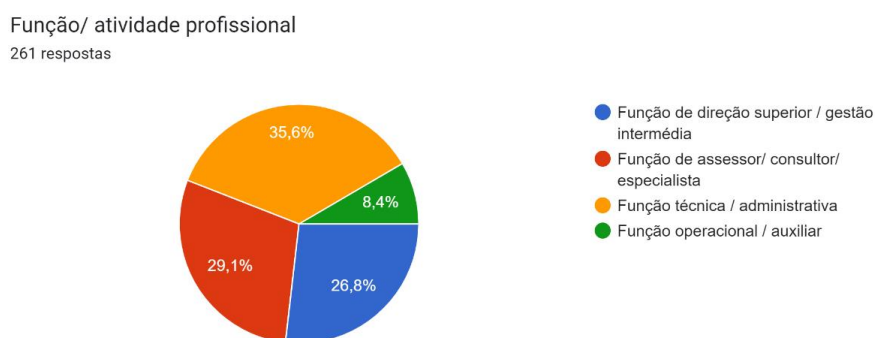
## Tabela 8

### *Distribuição dos participantes por função / atividade profissional*

Função /Atividade profissional	N	%
Função de direção superior / gestão intermédia	70	26,8%
Função de assessor/ consultor/ especialista	76	29,1%
Função técnica / administrativa	93	35,6%
Função operacional / auxiliar	22	8,4%

## Gráfico 6

### *Distribuição dos participantes por função / atividade profissional*



Já no que respeita ao gozo de isenção de horário, verifica-se que 187 participantes responderam que não, representando 71,6% (n=74) da população total, conforme demonstrado na Tabela 7.

### Tabela 9

*Distribuição dos participantes por gozo de isenção de horário*

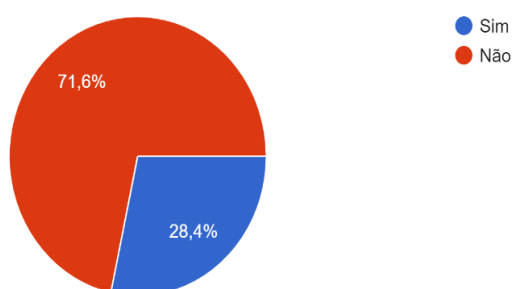
<u>Goza de isenção de horário</u>	<u>N</u>	<u>%</u>
Sim	87	28,4%
Não	187	71,6%

### Gráfico 7

*Distribuição dos participantes por atribuição de isenção de horário*

Goza de isenção de horário (por acordo com o empregador ou por inerência das funções desempenhadas)?

261 respostas



Concluída a caracterização dos participantes no inquérito por questionário, cumpre apresentar os resultados das respostas obtidas e efetuar a sua análise.

Assim, e tendo em conta o nosso objeto de estudo, foram definidas como questões iniciais a dotação de instrumentos de trabalho como computador portátil e telefone móvel.

Às 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup> questões do segundo grupo, que inquiram se foi atribuído ao participante um computador portátil pelo empregador, 160 participantes (61,3%) responderam que sim, sendo que à mesma pergunta, mas relativamente à atribuição de telefone móvel, responderam que não 161 participantes (61,7%), conforme Tabela 8.

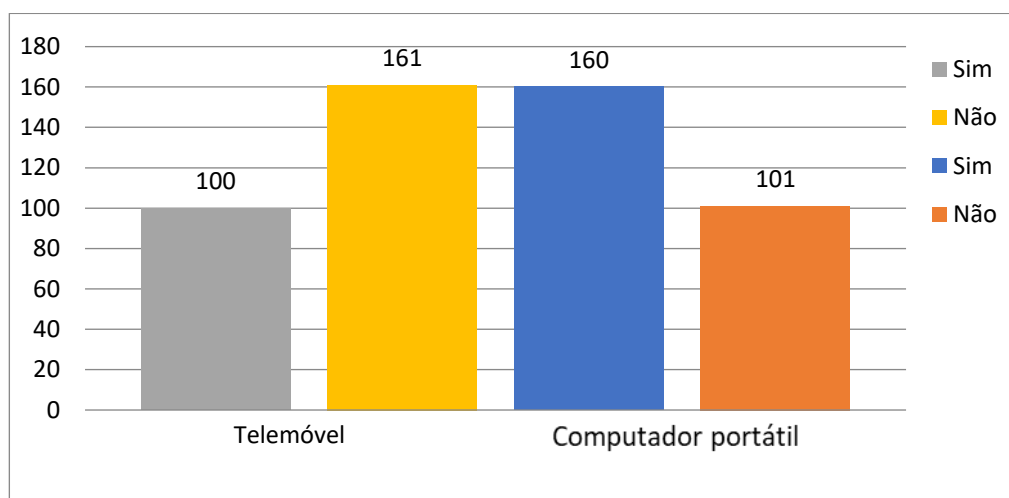
**Tabela 10**

*Distribuição dos participantes por atribuição de computador portátil e telefone móvel*

Foi-lhe atribuído pelo empregador	N	%
Computador portátil		
Sim	160	61,3%
Não	101	38,7%
Foi-lhe atribuído telefone móvel		
Sim	100	38,3%
Não	161	61,7%

**Gráfico 8**

*Distribuição dos participantes por atribuição de computador portátil e telefone móvel*



## **CAPÍTULO III – DOS RESULTADOS**

---

Atendendo ao aplicativo utilizado para a recolha de dados, *Google Forms*, em primeiro lugar procedeu-se à extração dos dados para uma folha de cálculo *Google Sheets*.

Em seguida, o tratamento dos dados recolhidos nas questões demográficas (grupo 1) e nas questões fechadas do grupo 2 (questões 1.<sup>a</sup> a 11.<sup>a</sup> e 15.<sup>a</sup>) foi objeto de um tratamento estatístico informático com recurso às próprias aplicações da Google, designadamente *Google Forms* e *Google Sheets* para realização da estatística descritiva, análise de frequência e percentagem. Diferentemente, os dados recolhidos nas questões abertas (questões 12.<sup>a</sup> a 14.<sup>a</sup>) foram tratados e analisados com recurso à técnica de análise de conteúdo, dada a natureza qualitativa da informação.

Atendendo a que a escolha do procedimento de análise de dados mais adequado depende do material a ser analisado, dos objetivos da pesquisa e da posição ideológica e social do analisador (Chizzotti, 2006, como citado em Mozzato & Grzybovski, 2011), adotou-se a análise de conteúdo dado constituir uma técnica em que, com a intenção de apurar o nível do conhecimento sobre a temática, procede à atribuição de sentido à informação recolhida (Bardin, 2016), tendo a análise de conteúdo sido baseada na temática da resposta e, assim, resultado numa agregação decorrente da linha de pensamento/ sentimento subjacente.

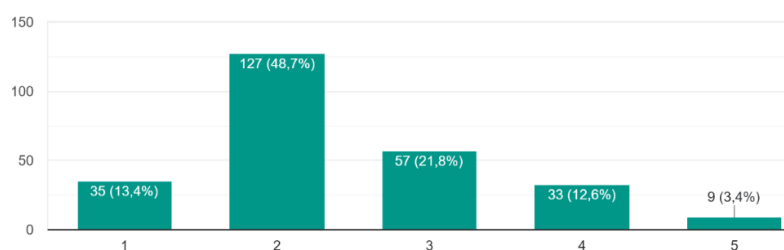
Nas palavras de Bardin “Tratar material é codificá-lo” (Bardin, 2016), pelo que, o tratamento sistemático dos dados em bruto determina a sua organização, através de um processo de agregação e categorização tendo por base as unidades de registo.

Assim, e relativamente à frequência de contactos telefónicos, verificou-se que quase metade dos participantes (48,7%, n=127) indica ser *raramente* contactado telefonicamente no seu período de descanso, sendo que 3,4 % (n=9) apontam ser *sempre* contactados e, que considerando os que indicam ser contactados *habitualmente, frequentemente ou sempre*, telefonicamente, obtemos um valor de 37,8% (n=99).

## Gráfico 9

### *Distribuição dos participantes por frequência telefónico*

Com que frequência é contactado/a, telefonicamente, no seu período de descanso?  
261 respostas



Já no que respeita aos contactos por *mensagem*, por *SMS*, *Whatsapp* ou *correio eletrónico*, este último é o tipo de contacto que assume maior preponderância, considerando o somatório dos valores *habitualmente*, *frequentemente* ou *sempre*. Há 128 dos participantes (49% da população) a indicar ser *habitualmente*, *frequentemente* ou *sempre* contactados por correio eletrónico, sendo que 85 participantes (correspondente a 32,6% da população total) referem que *raramente* são contactados por esta via e 48 participantes indicam que *nunca* são contactados por correio eletrónico.

**Tabela 11**

*Distribuição dos participantes por frequência de contactos por correio eletrónico*

<b>Frequência de contactos</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Nunca	48	18,4%
Raramente	85	32,6%
Habitualmente	82	31,4%
Frequentemente	32	12,2%
Sempre	14	5,4%

Diferentemente, no que se refere a contactos por *Whatsapp*, foi indicado por 172 participantes (correspondente a 65,9%) que *raramente* (n=108) ou *nunca* (n=64) são contactados por este meio. Já o número de participantes que indicou ser contactado habitualmente situa-se nos 24,1% (n= 63), e 10% (n=26) referem ser *frequentemente* ou *sempre* contactados por *Whatsapp*.

**Tabela 12**

*Distribuição dos participantes por frequência de contactos por Whatsapp*

<b>Frequência de contactos</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Nunca	64	24,5%
Raramente	108	41,4%
Habitualmente	63	24,1%
Frequentemente	19	7,3%
Sempre	7	2,7%

No que concerne a contactos por *SMS*, foi indicado por 210 participantes (correspondente a 80,5%) que *raramente* (n=128) ou *nunca* (n=82) são contactados por este meio. Apenas um participante indicou ser contactado sempre por *SMS*, pelo que 19,5% (n= 51) referem ser *habitualmente, frequentemente* ou *sempre* contactados por *SMS*.

**Tabela 13**

*Distribuição dos participantes por frequência de contactos por SMS*

<b>Frequência de contactos</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Nunca	82	31,5%
Raramente	128	49%
Habitualmente	40	15,3%
Frequentemente	10	3,8%
Sempre	1	0,4%

Em contrapartida, no que concerne às respostas dos participantes à questão relativa à frequência de resposta às mensagens (*SMS*) no seu período de descanso, a grande maioria dos participantes (49%) reporta *raramente* responder aos contactos efetuados no seu período de descanso, sendo que quando contabilizado em conjunto com a resposta *nunca* responde aos contactos por mensagem (*SMS*) efetuados no seu período de descanso, o valor atinge os 80,5%.

**Tabela 14**

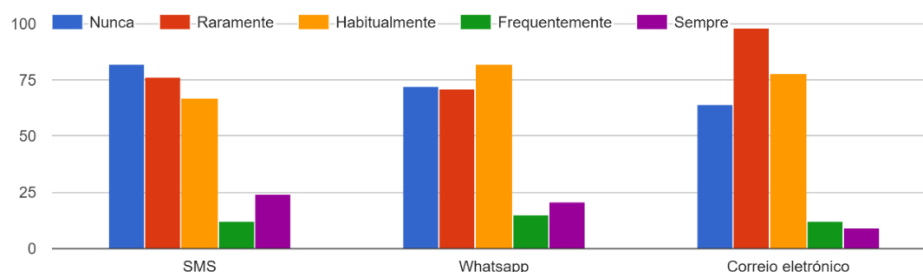
*Distribuição das respostas à questão da resposta aos contactos*

	<b>Nunca</b>		<b>Raramente</b>		<b>Habitualmente</b>		<b>Frequentemente</b>		<b>Sempre</b>	
	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
SMS	82	31,4%	76	29,1%	67	25,7%	12	4,6%	24	9,2%
Whatsapp	72	27,6%	71	27,2%	82	31,4%	15	5,8%	21	8%
Correio Eletrónico	64	24,5%	98	37,5%	78	29,9%	12	4,6%	9	3,5%
Média ( $\bar{x}$ )		27,8%		31,3%		29%		4,9%		6,9%

## Gráfico 10

### *Distribuição dos participantes por frequência de contactos por SMS*

Com que frequência responde às mensagens (SMS, Whatsapp ou correio eletrónico) no seu período de descanso?



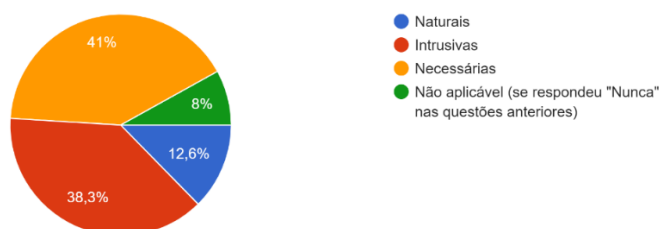
Das respostas apuradas é possível retirar que, em média, 31,3% dos participantes responde *raramente* aos contactos por *SMS*; *Whatsapp* ou *correio eletrónico*, sendo que se considerarmos as respostas *raramente* e *nunca*, a média sobe para 59,1%. De salientar a baixa média de respostas *frequentemente* e *sempre*, as quais conjuntamente consideradas, não chegam a 12%.

Já no que respeita à forma como os participantes encaram, por princípio, as mensagens e chamadas durante o período de descanso 41% (n=107) considera as mesmas *necessárias* enquanto 38,3% (n=100) classifica as mesmas como *intrusivas*. Notamos que dado o número bastante expressivo de respostas *nunca*, conforme expresso na Tabela 12, há 21 participantes, correspondente a 8% da população, que responde *não aplicável*.

## Gráfico 11

### *Distribuição dos participantes por classificação atribuída aos contactos durante o período de descanso*

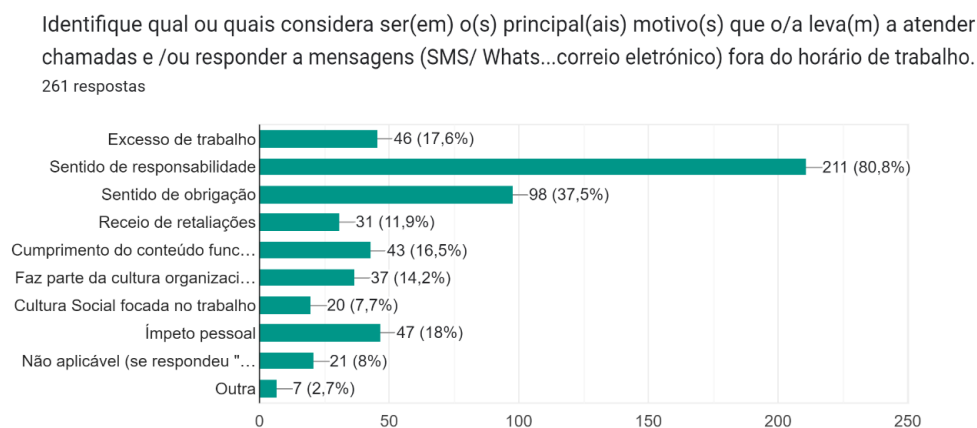
Como encara, por princípio, as mensagens e chamadas durante o seu período de descanso?  
261 respostas



No seguimento da questão relativa à classificação dos contactos durante o período de descanso é questionado quais considera ser(em) o(s) principal(ais) motivo(s) que o/a leva(m) a atender chamadas e /ou responder a mensagens (SMS/ Whatsapp/ correio eletrónico) fora do horário de trabalho. Verifica-se que uma grande maioria dos participantes, 80,8% (n=211), identificou o *sentido de responsabilidade* como um dos principais motivos para responder a contactos fora do seu horário de trabalho. O motivo mais indicado, seguidamente, foi o sentido de obrigação, com uma expressão de 37,5% (n= 98), estando em terceiro lugar, e quase em *ex-aequo*, o *ímpeto pessoal* (com 18% (n=47), o *excesso de trabalho* (com 17,6% (n=46)) e o *cumprimento do conteúdo funcional* (com 16,6% (n=43)). Dos indicados, o motivo com menor expressão foi a *cultura social focada no trabalho* (com 7,7% (n=20). Dos 261 participantes, 8% (n=21), e face às respostas antecedentes afigura-se um número coerente, consideraram *não aplicável* por ter respondido *nunca* nas questões anteriores.

## Gráfico 12

*Distribuição dos participantes por classificação dos motivos que levam a responder aos contactos fora do horário de trabalho*



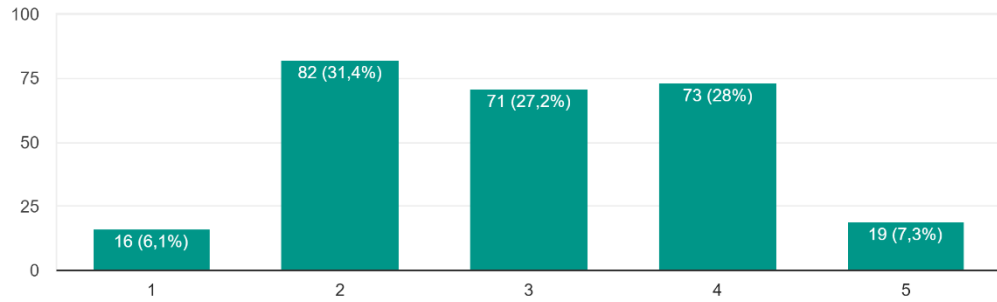
No que respeita à questão referente à capacidade de se desligar do trabalho, e não obstante a opção com maior incidência individual ser *raramente*, e a qual registou 31,4% das respostas, a maioria dos participantes considera que *habitualmente/ frequentemente / sempre*, consegue desligar-se do trabalho, representando um valor agregado de 62,5% das respostas expressas.”

### Gráfico 13

*Distribuição dos participantes por identificação da capacidade de se desligar do trabalho*

Considera que consegue desligar-se do trabalho?

261 respostas



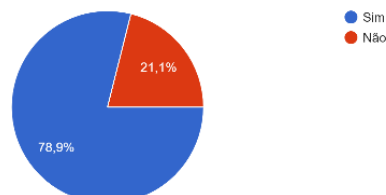
No que concerne à predisposição consciente para adotar uma postura de desconexão, 78,9% (n=206) dos participantes respondeu sim, um número bastante significativo face à alternativa, que apenas reuniu 21,1% (n=55) das escolhas. Aos participantes que responderam sim foi pedido que escolhessem uma ou ambas as hipóteses indicadas, a saber, mais tempo de desconexão ou maior desconexão psicológica, para densificar a opção manifestada, tendo 90% (n=90) daqueles 78,9% indicado *mais tempo de desconexão*.

### Gráfico 14

*Distribuição dos participantes por reconhecimento da vontade de se desligar mais do trabalho*

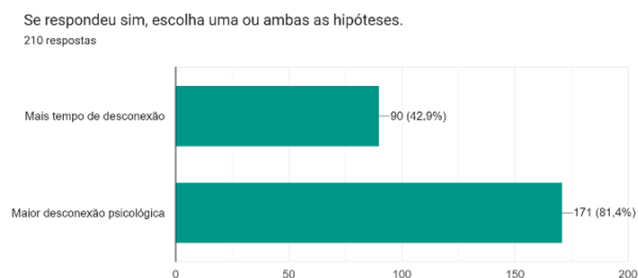
Gostaria de se desligar mais do trabalho?

261 respostas



## Gráfico 15

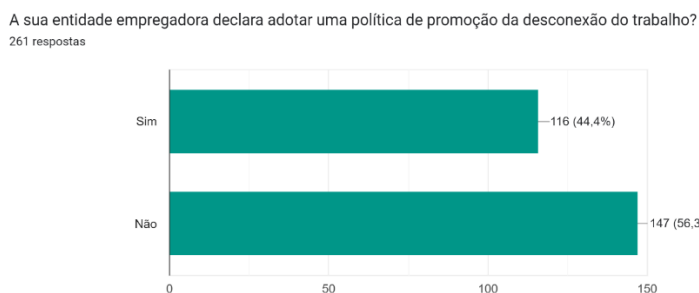
*Distribuição dos participantes por caracterização do tipo de desconexão pretendida*



Relativamente à questão na qual era pedido aos participantes que identificassem se as suas entidades empregadoras declaram adotar uma política de promoção da desconexão do trabalho, as respostas obtidas foram pouco dissidentes, tendo 56,3% (n=116) indicado que *Não*, enquanto 44,4% (n=116) responderam afirmativamente.

## Gráfico 16

*Distribuição dos participantes por identificação da política de promoção da desconexão do trabalho pela entidade empregadora*

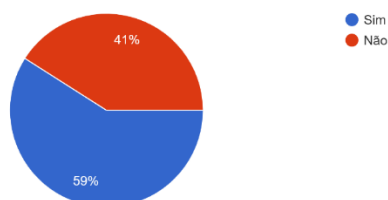


No que à última questão fechada concerne, e que respeita à indicação de que o participante conhece a norma do código do trabalho de acordo com a qual o empregador tem o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior, 59% (n=154) dos participantes declara conhecer a norma, enquanto 41% confirmam desconhecer-la.

## Gráfico 17

### *Distribuição dos participantes por conhecimento da norma do código do trabalho relativa ao dever de abstenção de contacto pelo empregador*

Conhece a norma do código do trabalho de acordo com a qual o empregador tem o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior?  
261 respostas

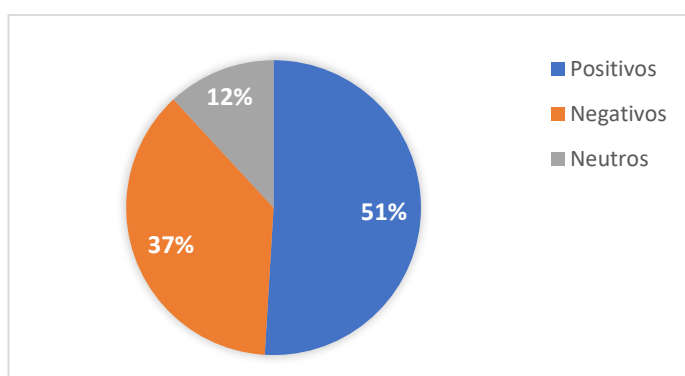


Relativamente à questão aberta “Indique o sentimento que a questão da desconexão do trabalho lhe provoca”, foram obtidas 255 respostas válidas.

Atendendo a que a questão intentava apurar os sentimentos dos participantes face à temática, da análise do conteúdo apurado nas 255 respostas no processo de categorização emergiram três categorias, a saber: sentimentos positivos, sentimentos negativos e sentimentos de indiferença/ neutros.

## Gráfico 18

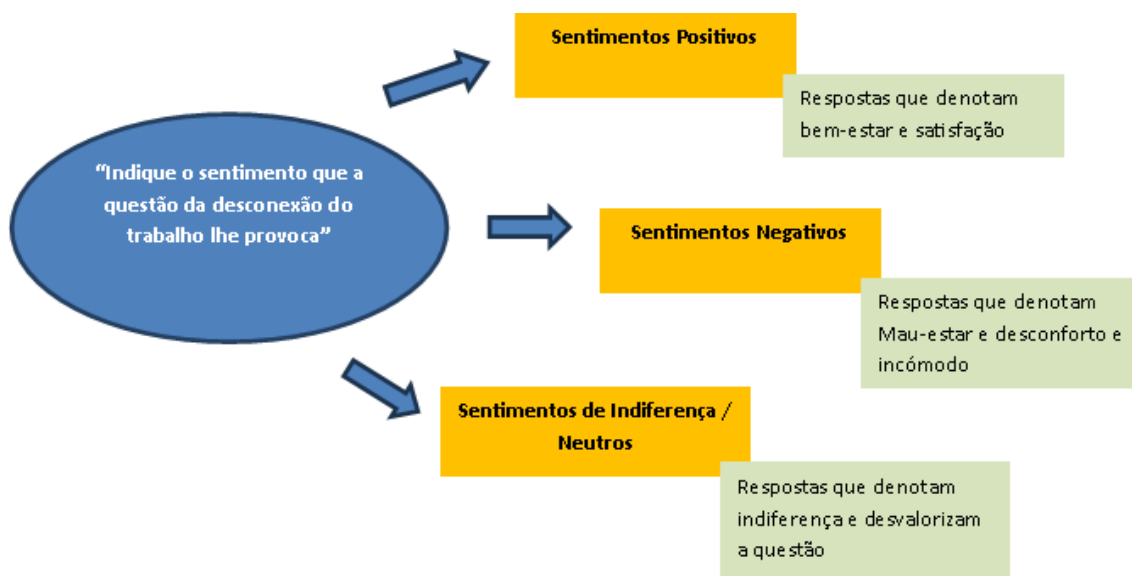
### *Distribuição dos participantes por sentimento face à desconexão do trabalho*



Destas três categorias emergentes, a categoria sentimentos positivos agrupou as respostas que denotam bem-estar e satisfação; Já as respostas que denunciam mal-estar, desconforto e incómodo, foram enquadradas na categoria sentimentos negativos; No que concerne às respostas que evidenciam indiferença pela temática, apatia ou que desvalorizam a mesma, foram categorizadas em sentimentos de indiferença/ neutros, conforme tabela infra.

## Gráfico 19

*Esquema com categorias criadas relativamente aos sentimentos face à desconexão e sua descrição*



## Tabela 15

*Distribuição das unidades de registo pelas categorias sentimentos positivos, negativos e neutros*

“Indique o sentimento que a questão da desconexão do trabalho lhe provoca.”					
Sentimentos Positivos		Sentimentos Negativos		Sentimentos Neutros	
Unidades de registo	n	Unidades de registo	n	Unidades de registo	n
Liberdade	26	Ansiedade	33	Não Responde	6
Tranquilidade	16	Cansaço	8	Nenhum	3
Descanso	13	Stress	7	Às vezes é aceitável	2
Alívio	11	Frustração	4	Ambiguidade	2
Paz	11	Necessidade	4	Indiferença	2
Equilíbrio	5	Desconforto	3	naturalidade	2
Alegria	3	Necessário	3	Normal	2
Relaxamento	3	Preocupação	3	Ambivalencia	1
Respeito	3	Raiva	2	Desinteresse	1
Calma	2	Aborrecimento	1	Direito e dever se cada um.	1
Descanso mental	2	Abuso	1	Não aplicável	1
Despreocupação	2	Alguma preocupação	1	Não me provoca	1

Esperança	2	Angústia	1	Não sei bem do que se trata	1
Importante	2	abusivo	1	Não tenho esse problema	1
Positivo	2	Culpa, cansaço, desmotivação	1	Não tenho problemas com alguém do trabalho contactar desde que exista um objectivo	1
Recuperação psicológica com menor tensão emocional	2	Desânimo	1	Nao vejo que seja necessaria	1
Serenidade	2	Descontentamento	1	Natural no sistema público	1
Agrado	1	Desgaste psicológico	1	Nem penso nisso	1
Bem estar emocional	1	Desilusão	1	Nunca pensei no assunto	1
Cada vez mais importante, saúde mental e dedicação à família	1	Exaustão	1	<b>Total</b>	<b>31</b>
Comparativamente com o trabalho prévio, sinto uma grande melhoria relativamente à desconexão portanto só consigo sentir alívio (de não ser pior)	1	Ilegalidade	1		
Conforto	1	Impotência e revolta	1		
Descompressão	1	Incómodo	1		
É algo importante.	1	Injustiça	1		
Entendo em relação a outros	1	Inquietude	1		
Estabilidade emocional	1	Insatisfeito	1		
Felicidade e tranquilidade	1	insegurança	1		
Havendo desconexão geraria mais liberdade	1	Insegurança, receio de falhar	1		
Lazer	1	Intolerância e irritação	1		
Leveza	1	Irreal	1		
Mais empatia	1	Não controle; medo de precisarem de alguma informação que não tenham.	1		
Merecimento	1	Nervosismo	1		
Muito importante	1	Objectivos improprios	1		
Objetivo a alcançar.	1	Polémica	1		
Obrigatoriedade	1	Pressão	1		
Poder relaxar	1	Questão politicamente correta, mas teórica porque na prática não acontece	1		
Privacidade	1	Repulsão	1		

Produtividade	1	Sentir-me desempregado é psicologicamente desconfortável para mim	1
Responsabilidade	1	Na minha organização não é incentivado mas é frequente as pessoas trabalharem ou mostrarem que estão a trabalhar no período de descanso.	1
Seria muitíssimo agradável desconectar-me do trabalho, seria muito mais feliz.	1	Total 97	
Sossego	1		
Um direito de todos	1		
Um sentimento de felicidade	1		
Total	133		

Fonte: Elaboração própria

No que respeita à questão aberta “*Indique se já sentiu impactos físicos ou psicossociais que atribuiu à dificuldade de desconexão do trabalho. Quais?*”, foram obtidas 250 respostas válidas.

Atendendo a que a questão tinha como objetivo apurar a perceção que os participantes tinham relativamente à relação direta entre a dificuldade de operar a desconexão do trabalho e eventuais consequências físicas ou psicossociais, procurando identificar o grau do impacto, foram definidas duas categorias. Uma das quais respeita às respostas que relatam não existir relação ou não haver impactos físicos ou psicossociais e a outra respeita às respostas no sentido de identificar impactos físicos ou psicossociais relacionados com a *dificuldade de desconexão do trabalho* e que, na sua grande maioria, concretizaram, descrevendo os impactos sentidos e identificando-os nominativamente.

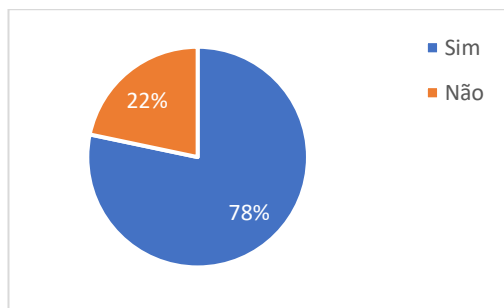
**Tabela 16**

*Distribuição dos participantes por reconhecimento da existência de impactos físicos ou psicossociais que atribuiu à dificuldade de desconexão do trabalho.*

<u>Existência de impactos físicos ou psicossociais que atribuiu à dificuldade de desconexão do trabalho</u>	<u>N</u>	<u>%</u>
Sim	194	77,6%
Não	56	22,4%

## Gráfico 20

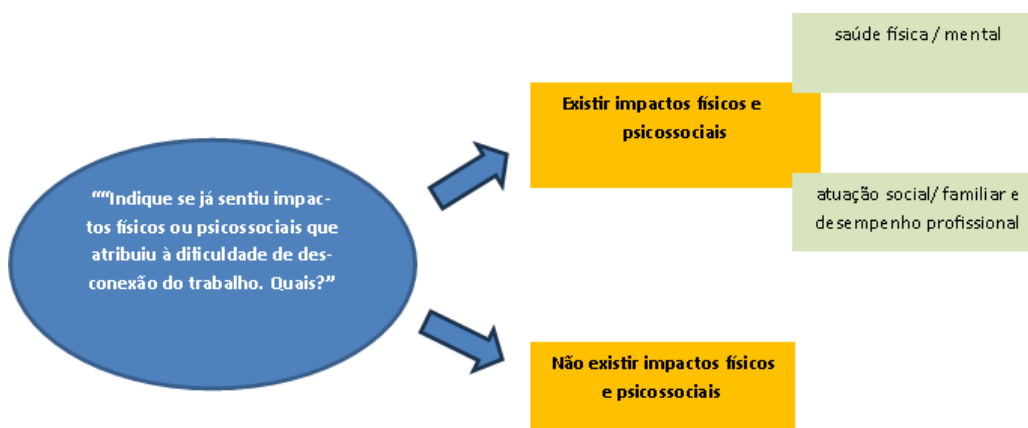
*Distribuição dos participantes por reconhecimento da existência de impactos físicos ou psicossociais que atribuiu à dificuldade de desconexão do trabalho.*



Da formulação desta questão aberta, em que se inquiria quanto à percepção detida pelos participantes quanto à existência de impactos físicos ou psicossociais atribuídos à dificuldade de desconexão do trabalho, foram extraídas duas categorias, diametralmente opostas, integrando uma categoria as respostas que denotam diferentes perspectivas do impacto, de físico a mental, desde aspetos sociais, familiares a profissionais e outra as respostas que não reconhecem a existência de impactos físicos ou psicossociais atribuíveis à dificuldade de desconexão do trabalho. Da análise das respostas que integram a primeira categoria, foi possível categorizar duas subcategorias referentes às áreas nas quais os impactos são relatados: subcategoria saúde física / mental e subcategoria atuação social/ familiar e desempenho profissional.

## Gráfico 21

*Esquema com categorias e subcategorias criadas relativamente aos impactos atribuídos à dificuldade de desconexão*



Fonte:

Fonte: Elaboração própria

**Tabela 17**

*Distribuição dos participantes por reconhecimento da existência de impactos físicos ou psicossociais que atribuiu à dificuldade de desconexão do trabalho.*

<b>“Indique se já sentiu impactos físicos ou psicossociais que atribuiu à dificuldade de desconexão do trabalho. Quais?”</b>					
<b>Impactos Físicos ou psicossociais</b>			<b>Não existem impactos Físicos</b>		
<b>Saúde Física / Mental</b>		<b>Atuação social/ familiar e desempenho profissional</b>		<b>Unidades de registo</b>	<b>n</b>
<b>Unidades de registo</b>	<b>n</b>	<b>Unidades de registo</b>	<b>n</b>		
				NAO	47
Cansaço	35	Aos olhos de colegas parece desleixo, falta de responsabilidade, de interesse	1	Nunca	7
Ansiedade	34	Falta de contato social	1	Não	1
Dificuldade dormir	24	Impaciência, irritação	1	Não há dificuldade em desconectar do trabalho, então não sinto impacto nenhum quanto a essa questão por agora.	1
Stress	21	Inadaptação	1	<b>Total</b>	<b>56</b>
Burnout	9	irritabilidade	1		
Sim	7	Isolamento.	1		
Esgotado e dores musculares	5	Maior dificuldade em gerir tempo/pessoas	1	<b>Respostas não válidas</b>	
Dores de cabeça	4	Negligenciar a família	1	Não aplicável	5
Exaustão	4	Problemas familiares.	1	Não me lembro	1
Depressão/ esgotamento	3	Sim. Dificuldade no foco em conversas familiares e amigos	1		5
Descanso	3	Tristeza	1	<b>Total</b>	<b>11</b>
Falta de sono	3	<b>Total</b>	<b>11</b>		
Preocupação	3				
Alteração do sono	2				
Ando a ser seguida pelo psiquiatra, com tratamento antidepressivo	1				
Baixa médica por sobrecarga psicológica e física.	1				
Cancro	1				

Desmotivada, desvalorizei o sentimento de responsabilidade	1
Dor física persistente	1
Falta de conhecimento/stress	1
Frustração, sentir cansaço extremo e não ter capacidade para descansar o suficiente	1
Já senti. Principalmente stress e preocupação	1
Não descansar corretamente	1
Não sair de casa, não querer ver nem falar com ninguém	1
Necessidade de ir sempre ao email e estar sempre a atualizar a página (ansiedade) - trabalhos passados	1
pior higiene do sono	1
Promar o atraso	1
Psicológico	1
saúde mental	1
Sim, dores físicas e desgaste psicológico	1
Sim, esgotamento emocional	1
Sim. Distração por cansaço	1
Sim. Fadiga psicológica.	1
Sim. Não dormir. Estar mal fisicamente	1
Sim. Pressão psicológica	1
Sim. Problemas de sono. Stress laboral.	1
Sim: erupções cutâneas, perturbações do sono, estímulos nervosos, atrasos menstruais	1
Sofro de insuficiência cardíaca e já trabalhei doente	1
Taquicardia	1
Tensão muscular. Indícios depressivos	1
<b>Total</b>	<b>183</b>

Fonte: Elaboração própria

No que respeita à questão aberta “*Indique uma forma que considera eficaz para efetivar o cumprimento do dever de abstenção de contacto do empregador com o trabalhador durante o período de descanso*”, apenas foram consideradas válidas 226 respostas, já que uma relevante percentagem de participantes optou por não responder ou referir de “não sei”, “não conheço”, “nunca pensei sobre o assunto” assim como “abster-se de responder”

constituem 36 respostas não consideradas para o efeito dado que não acrescentam valor ao conteúdo exploratório do estudo.

No sentido do proceder à sua categorização, foram as mesmas analisadas relativamente à identificação do principal sujeito responsável pela ação percecionada pelo participante como eficaz para efetivar o cumprimento do dever de abstenção de contacto do empregador com o trabalhador durante o período de descanso, tendo obtido os resultados constantes da tabela infra:

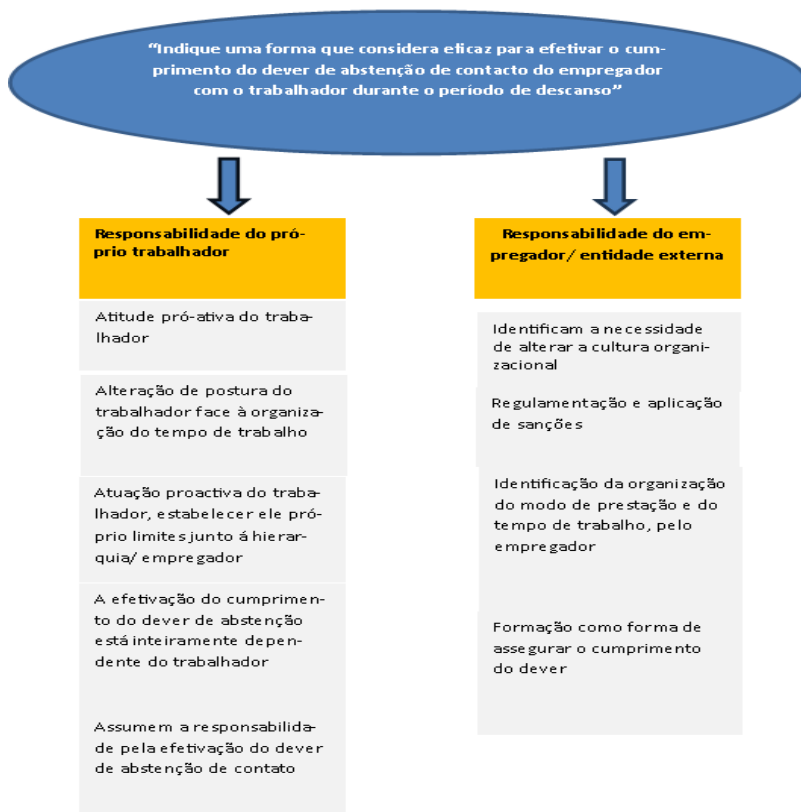
**Tabela 18**

*Distribuição dos participantes por agente responsável pela ação para efetivar o cumprimento do dever de abstenção de contacto pelo empregador.*

<b>Responsável por efetivar o cumprimento do dever de abstenção de contacto pelo empregador</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
O próprio trabalhador	118	55,9%
O empregador/ uma entidade externa	93	44,1%

**Gráfico 22**

*Esquema com categorias e subcategorias relativas à forma considerada eficaz para efetivar o cumprimento do dever de abstenção de contacto do empregador*



Fonte: Elaboração própria

**Tabela 19**

*Distribuição das unidades de registo referentes à categoria “responsabilidade do próprio trabalhador”*

Responsabilidade do próprio Trabalhador									
Atitude pró-ativa do trabalhador		A alteração de postura do trabalhador face à organização do tempo de trabalho		Atuação proativa do trabalhador no sentido de estabelecer, ele próprio, junto da hierarquia/empregador		Assumindo a responsabilidade pela efetivação do dever de abstenção de contato, admitem e demonstram como entendem que pode ser assegurado		A efetivação do cumprimento do dever de abstenção está inteiramente dependente do trabalhador	
Unidades de Registo	n	Unidades de Registo	n	Unidades de Registo	n	Unidades de Registo	n	Unidades de Registo	n
Desligar o telemóvel e/ou portátil	18	Cumprir horário laboral	1	Definir desde logo regras. Caso as coisas aconteçam, devem ser esporádicas	1	Estar ocupada	1	O contacto é da parte dos trabalhadores. Seria eu que teria de mudar	1
Não responder a mensagens no período de descanso	13	Gestão dos pedidos e prazos;	1	Passar a mensagem de que fora do horário de trabalho, só em caso de emergências	1	Estar fora do país	1	Ou porque depende de “não usar o telemóvel pessoal para assuntos de trabalho	1
Desativar apps ligadas ao trabalho no telemóvel	9	Melhor gestão do trabalho	1	Assumir essa resolução e informar/discutir, de forma clara, que regimes de exceção serão aceites	1	Dedicamos no nosso tempo pessoal a fazer algo que nos abstraia temporariamente das nossas responsabilidades diárias, seja para com o empregador, para com as nossas equipas ou clientes. Tempo em Família e uma atividade desportiva regular ajudam muito a diminuir o impacto físico e psicológico do nosso trabalho	1	Não interromper o período de descanso	1
Desligar as apps de trabalho do telemóvel	8	Cumprimento dos horários	1	Dizer pessoalmente à Diretora que não quero ser incomodada fora do horário de trabalho ou simplesmente nunca responder a chamadas ou mensagens, fora do horário laboral	1	Fazer jardinagem, ar puro, exterior	1	Basta decidir	1
Desligar o telefone	7	Ter reports bem preparados	1	Explicar pessoalmente que não quero ser incomodada fora do horário laboral ou não atender chamadas ou responder a mensagens, nesse mesmo tempo	1	Quando estamos em sintonia nos tempos de descanso. Como aos fés	1	Mudança de hábitos	1
Colocar offline as formas de contato	6	Agilizar a agenda no período de trabalho de forma a não perturbar os períodos de descanso	1	Marcar uma posição sobre a questão à partida”, “Passar a mensagem de que fora do horário de trabalho, só em caso de emergências	1	Técnicas de meditação e distração	1	Nada. Depende de mim	1
Bloquear o acesso ao servidor fora do horário de trabalho	5	Termine tudo nos tempos previstos	1			Sair de casa	1	Ninguém nos obriga a responder	1
Não atender as chamadas	5	Delegação	1			Desligar por completo da lide diária do trabalho	1	No meu caso, preciso de aprender, como. Pois a personalidade não permite que eu desligue totalmente	1
Não usar o telemóvel pessoal para assuntos do trabalho	5	Delegar competências e responsabilidades	1			Desporto	1		
Desligar o telefone e o computador de trabalho	4					Ocupar o tempo com atividades que gosto	1		
Desligar notificações	4					Descanso	1		
Desconectar todos os equipamentos	4								

Fonte: Elaboração própria

**Tabela 20**

*Distribuição das unidades de registo referentes à categoria “responsabilidade do empregador/ entidade externa”*

Responsabilidade do empregador / entidade externa							
Regulamentação e aplicação de sanções		Necessidade de promover a alteração da cultura institucional/organizacional		Necessidade de revisão/ alteração das políticas de recursos humanos e do modelo de organização da prestação e do tempo de trabalho		Sensibilização/ formação,	
Unidades de Registo	n	Unidades de Registo	n	Unidades de Registo	n	Unidades de Registo	n
Proibido	1	A cultura organizacional tem que estar predisposta e fomentar que se trabalha nas horas de trabalho e que as pausas devem ser respeitadas. O cumprimento deve ser de parte a parte	1	Organização	1	Formação psicossocial	1
Proibição de contactos fora de horas ou período de férias	1	A promoção de uma cultura de descanso fora do horário de trabalho é um dever e uma obrigação por parte do empregador. A sensibilização (por parte dos órgãos de gestão de uma instituição) de todos os trabalhadores para que cumpram essa distância é parca, quase inexistente, e em muito contribui para o elevado número de baixas médicas por burnout. Campanhas internas de sensibilização e promoção efectiva de momentos de descanso são duas das várias formas de enraizar uma cultura de desconexão do trabalho	1	Melhor organização	1	Pela sensibilização dos quadros superiores	1
Legislar essa matéria	1	Uma política cultural da instituição	1	Melhor organização interna e eficácia na produção	1	Sensibilização concreta e efectiva da entidade patronal	1
Regulamentação	1	Promover uma cultura de direito ao descans	1	Maior organização por parte a empresa	1	Liderança dos superiores	1
Inclusão, no regulamento interno, dessa condição	1	Melhorar a cultura organizacional e explicitar as políticas da empresa para manter o bem-estar psicossocial dos empregados	1	Melhor organização de atividades	1		
Ser obrigatório não poderem telefonar	1	Cultura comum de empatia	1	Boa organização do empregador	1		
Penalização	1	Cultura institucional	1	Mais eficácia no serviço	1		
Normas e diretrizes	1	Estipular essa previsão no código de conduta interno e comunicá-lo aos trabalhadores	1	Melhor distribuição de tarefas	1		
Aplicando a norma existente no código de trabalho	1	É difícil ser feito integralmente por parte do trabalhador, na minha opinião, por muito que se silenciem ou coloquem no mute os aparelhos eletrónicos. Tem que partir em grande parte do empregador e cultura empresarial	1	Organização e delegação de funções	1		
Obrigatoriedade da empresa	1	Fazer parte da política da instituição	1	Deixar tudo organizado e alguém capaz de substituir de forma eficaz sem perturbar o meu descanso	1		
Restrição de contacto	1			substituição integral	1		
Legislação	1			Gestão eficaz de recursos humanos	1		
Proibição formal na organização	1			Proporcionar ao trabalhador o devido esclarecimento dos deveres e obrigações	1		
Obrigatoriedade legal sem "mas" ou "se"	1			Ausência comunicação	1		
Cumprimento da legislação	1			Divulgação	1		
Cumprimento de todas as obrigações / deveres profissionais	1			Equipas maiores	1		
Sanções	1			No meu caso só colocando +1 ou 2 pessoas na equipa	1		
Coimas pesadas para as empresas	1			Reforço de meios físicos e humanos bem como um ajuste dos horários de trabalho dos turnos	1		
Existir penalização para as organizações, só desta forma será possível mudar a cultura de algumas organizações	1			Menos trabalho	1		
Proibição de contacto após fora de horas	1			Remuneração obrigatória ao existir o contacto permanente fora do horário labora	1		
Promover internamente a Proibição de ligar durante o período de descanso a educação ou criação desse hábito junto da entidade empregadora	1			Constar no contrato de trabalho	1		
A inclusão explícita em regulamento de que o empregador promove a desconexão em determinados horários ou dias	1						

Fonte: Elaboração própria

## **CAPÍTULO IV – DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

---

De referir que nem o gozo de isenção de horário legitimaria a “disponibilidade permanente” do trabalhador, dado que [A] *isenção não prejudica o direito a dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriado ou a descanso diário* – cfr. n.º 3 art. 219.º do código do trabalho – e que, pelo menos, “(...) *entre dois períodos diários de trabalho consecutivos deve ser observado um período de descanso que permita a recuperação do trabalhador*” – cfr. n.º 3 do art. 214.º do código do trabalho.

Esta última questão apresenta-se particularmente relevante face ao objeto do presente estudo, nomeadamente atendendo a que a noção de *período de descanso* que nos é oferecida pelo artigo 199.º do código do trabalho é apresentada por oposição ao que é considerado *tempo de trabalho*, nos seguintes termos; “*Entende-se por período de descanso o que não seja tempo de trabalho*” e, atendendo à noção de tempo de trabalho, dada pelo n.º 1 do art. 197.º, sob a epígrafe “tempo de trabalho”, que “*Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos no número seguinte*”, sempre poderemos dizer que todo o tempo de um trabalhador é ocupado ou pela prestação de trabalho ou por descanso, os quais são, por isso, mutuamente excludentes.

Sucedo que, atendendo a que as definições legais supra transcritas de *período de descanso* e de *tempo de trabalho* se apresentam totalmente incompatíveis por serem diametralmente opostas e, por conseguinte, existir uma impossibilidade, concreta, de que possa ocorrer sobreposição desses *tempos*, a questão aqui em estudo não teria, à partida, qualquer sentido. Isto porque, atentas as definições, nenhum tempo poderia ser, simultaneamente, *tempo de trabalho* e *tempo de descanso*. E, atenta a definição de tempo de descanso - *o que não seja tempo de trabalho* -, se o trabalhador interrompe o seu descanso para atender/ ler/ responder a contactos do empregador (e, para este efeito, entenda-se na definição de empregador qualquer trabalhador da organização legitimado, por aquele, para efetuar o contacto, pelo que o termo é utilizado em sentido lato), o tempo que era de descanso mas que é dedicado a essa atividade laboral de resposta a um contacto, passa a ser tempo de trabalho.

Ora, se assim é, pelo menos se assim deve ser, em cumprimento da legislação aplicável, deveria ser contabilizado, sob a forma de trabalho suplementar – e obedecendo aos limites para este instituídos por lei – ou, se ao abrigo de um acordo de isenção de horário, para

se verificar da adequação da modalidade contratualizada e da atribuição da correspondente contrapartida.

Assim, e no sentido de apurar a perceção dos trabalhadores relativamente à temática em estudo, para além da questão relativa à isenção de horário que, como ficou demonstrado, assume uma significância relativamente baixa – menos de um terço dos participantes indica gozar de isenção de horário (28,4%) –, foi apurado que 38,3% dos participantes afirma ter-lhe sido atribuído um telefone móvel pelo empregador. Diferentemente da atribuição de um computador portátil pelo empregador (61,3%) facilmente compreensível atendendo à amplamente demonstrada potencialidade e incontestável conveniência face a um computador fixo (veja-se num passado recente a corrida à aquisição destes equipamentos para assegurar o teletrabalho ou a telescola, impostos por lei), a atribuição de um telefone móvel poderá, numa primeira análise, procurar dotar o trabalhador de um instrumento que, ainda que potencialmente, vai prolongar a sua disponibilidade para prestar trabalho além daquele que é o período normal de trabalho contratualizado e até, previsivelmente, fora do local definido para o trabalhador desempenhar a atividade laboral durante o período normal de trabalho diário.

Esta questão assume, pois, particular relevância, se atendermos a que o facto de o trabalhador lhe ver disponibilizado um instrumento de trabalho mas de que poderá, igualmente, fazer uso pessoal – um telefone portátil com dados móveis ilimitados, por exemplo – pode constituir um fator apelativo e apresentar-se como uma compensação adequada, ao trabalhador, pela sua disponibilidade acrescida.

Acresce que, verificou-se que uma elevada percentagem de respondentes, trabalhadores por conta de outrem – entre 38% e 48% –, indicam serem contactados habitualmente/frequentemente/ sempre, no seu período de descanso, seja através de contactos telefónicos, por SMS, por correio eletrónico ou por whatsapp.

Do que, a opção da concretização do direito a desligar pelo legislador português através da consagração do dever de abstenção de contacto, não obstante a previsão legal do artigo 199.º-A do código do trabalho e a respetiva cominação de contraordenação grave da violação do respetivo dever de abstenção, nem assim esta alteração legal foi suficientemente dissuasora da prática generalizada de contactar o trabalhador durante o seu período de descanso.

E, saliente-se que os resultados do estudo demonstram que esta prática aparenta ser transversal às organizações, sejam elas públicas sejam privadas.

Cumpra ainda referir, a este propósito, que as respostas obtidas quando se questiona quanto à declaração de política de promoção de desconexão do trabalho vêm corroborar aquele resultado, na medida em que 56,3% dos respondentes indica que as entidades empregadoras não declaram adotar uma política de promoção da desconexão. Claro que, atendendo a que 44,4% afirmarem que a entidade empregadora declara adotar uma política de promoção de desconexão do trabalho, poderá questionar-se se a adoção de políticas tem correspondência, integral, com as práticas adotadas.

Ademais, a constatação de que 38,3%, dos respondentes qualificam os contactos intrusivos mas que 41% os consideram necessários, leva-nos a questionar se a perceção dos trabalhadores quanto à imprescindibilidade dos contactos não se encontrar enviesada pela hiperconectividade e auto-disponibilidade naturalmente assumida. Na verdade, parece discutível que uma percentagem tão elevada assuma o seu desempenho profissional como tão essencial que justifique ser contactado no seu período de descanso.

Até porque, a elevada percentagem de respostas –na ordem dos 80,8%–, que identificam o sentido de responsabilidade como o principal motivo para responder fora do seu horário de trabalho assim o induz. Isto é, na verdade, parece tratar-se mais de um compromisso do trabalhador com o cumprimento ultra-zeloso das suas funções do que com a indispensabilidade da sua resposta.

Aliás, veja-se que 49% dos participantes reporta “raramente” responder aos contactos efetuados, por SMS, Whatsapp ou correio eletrónico, no seu período de descanso, e, que, contabilizado em conjunto com a resposta “nunca”, responde aos contactos por mensagem (SMS) efetuados no seu período de descanso, o valor atinge os 80,5%.

Pode, pois, dizer-se que há uma tentativa de contacto com o trabalhador no seu período de descanso, em violação do dever de abstenção de contacto, procurando os trabalhadores assegurar o seu direito à desconexão ao não responderem a essas tentativas, naquele que é o seu período de não trabalho.

Não obstante, e no que respeita à questão da capacidade de desconexão do trabalho conforme auto-percecionada, 78,9% dos respondentes indicam querer desligar-se mais.

Esta constatação, analisada conjuntamente com a baixa resposta aquando das tentativas de contacto, permite apurar que os trabalhadores gostariam de saber que o seu tempo de

descanso é respeitado, o que seria conseguido se as tentativas de contacto não existissem. Ou seja, uma questão que se relaciona com a aparente vontade do trabalhador se desligar mais, quando analisada conjuntamente com as demais, redundando em que o trabalhador gostaria de exercer o direito à não conexão, nas palavras de João Amando (2022), o *right to be let alone* ou, nas de Teresa Moreira (2019) um *do not disturb*.

Ademais, no mesmo sentido se saliente a relevância atribuída à opção “maior desconexão psicológica” em detrimento de “mais tempo de desconexão”. De facto, 81,4% dos respondentes que manifestaram a vontade de conseguir desligar-se mais do trabalho, indicaram que “desligar-se mais” seria atingido através de um maior afastamento, digase, mental, do que mais tempo de afastamento (físico).

Este resultado vem demonstrar a importância de assegurar um bem-estar físico mas, sobretudo, mental dos trabalhadores, o que é conseguido pelo distanciamento resultante da inexistência de contactos em matéria profissional.

Neste mesmo sentido, podemos verificar as respostas obtidas quanto aos sentimentos causados pela “desconexão”, um conceito não definido pela lei portuguesa, mas cujo conteúdo é maioritariamente aceite como definido pelo Eurofound (2019): o direito dos trabalhadores a desligarem os seus dispositivos digitais depois do trabalho sem sofrerem consequências negativas por não responderem a comunicações de chefes, colegas ou clientes e que são, maioritariamente, positivos, destacando-se os sentimentos de liberdade, tranquilidade, descanso e alívio e paz. Contrariamente, 37% associam à questão da desconexão sentimentos negativos como ansiedade, o cansaço e o stress, indicando conhecer a dificuldade e experienciar, por si próprios, o não exercício do respetivo direito à desconexão. Como foi supra referenciado, o bem-estar dos trabalhadores é colocado em causa pelo não exercício do necessário repouso e descanso, sendo certo que os sentimentos negativos apontados são indicativos de riscos reais para a saúde física e mental dos trabalhadores.

Igualmente no que concerne aos impactos físicos ou psicossociais atribuídos à dificuldade de desconexão do trabalho, verificou-se que a maioria dos impactos reportados são ao nível da Saúde Física / Mental, em linha com o que foram os sentimentos negativos apontados, nomeadamente cansaço, ansiedade, dificuldade em dormir e stress.

Por fim, apurou-se que cerca de 60% dos trabalhadores que responderam ao inquérito afirmam conhecer a norma que impõe o dever de abstenção de contacto com o trabalhador

no período de descanso contudo, quando questionados quanto à indicação de uma forma eficaz de efetivar o cumprimento do dever de abstenção de contacto, 59% apontam a adoção, pelos trabalhadores, de práticas que obstaculizem a receção de tentativas de contacto.

## **CAPÍTULO V – CONCLUSÃO E SUGESTÕES**

---

Atenta a questão de partida formulada, e os objetivos propostos, procurámos sistematizar conhecimento sobre as práticas individuais e organizacionais relativas à temática da desconexão, sobre as concretas motivações dos trabalhadores que condicionam a sua atuação, os sentimentos que o assunto lhes suscitam bem como conhecer dos impactos vivenciados em consequência de um eventual incumprimento das normas em vigor sobre a matéria.

Verificou-se, em sede de definição do quadro teórico, que são escassas as referências à questão colocada pela pergunta de partida, “Quais as condicionantes que dificultam a desconexão do trabalho?”.

Atento o objeto de estudo, a opção metodológica por uma abordagem mista revelou-se adequada aos objetivos, tendo o instrumento utilizado sido o inquérito por questionário. O inquérito assentava em dois grupos de questões, o primeiro dos quais, composto por sete questões, tinha como objetivo proceder à recolha dos dados demográficos dos participantes e o segundo grupo era composto por quinze questões, das quais doze de resposta fechada e três questões abertas para obter respostas livres e espontâneas, para as quais foi realizada uma análise de conteúdo.

Este instrumento de recolha de dados foi criado na plataforma Google, através de um Google Forms, e divulgado através do envio e da divulgação da hiperligação para documento criado em formato *Google Forms*, tendo a recolha de informação sido integralmente realizada *online* com recurso à rede de contactos pessoais e sociais do estudante-investigador bem como às de todos aqueles que o rececionaram diretamente e que procederam à sua disseminação, em cadeia, igualmente de forma integralmente digital, tendo sido rececionadas 261 respostas.

Dos resultados obtidos da análise dos dados apurou-se, por um lado, a prática generalizada de atribuição de instrumentos de trabalho digitais, designadamente, computador portátil e telefone móvel, instrumentos de trabalho que podem influenciar a dificuldade na prática da desconexão pelos trabalhadores. Verificou-se, ainda que há uma percentagem significativa a indicar ser contactado, seja por telefone, seja por SMS, whatsapp ou correio eletrónico, constituindo práticas que aparentam estar em desconformidade com a previsão legal que impende sobre o empregador de se abster de contactar o trabalhador no seu período de descanso. E, refira-se ainda que, e em consonância com o que vem de ser exposto, se apurou que a maioria das entidades empregadoras não declaram adotar uma política de promoção da desconexão do trabalho.

Já os trabalhadores afirmam conhecer a norma jurídica do código do trabalho que impõe, ao empregador, “*o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior*”. No entanto, continuam, contrariamente ao direito que lhes assiste mas ainda que menos de metade dos respondentes, a dar resposta aos contactos efetuados durante o seu período de descanso, sendo que a motivação para esta atuação se encontra, maioritariamente, no sentido de responsabilidade que sobre eles recai, não deixando, contudo, de os considerar intrusivos, apesar de necessários.

Foi ainda possível concluir que, muito embora os sentimentos associados à desconexão sejam, na sua maioria, sentimentos positivos de bem estar e satisfação, certo é que os impactos reportados são, na sua maioria, ao nível da saúde física / mental, e denotam especial seriedade.

Verificou-se ainda que os trabalhadores detêm um auto-perceção quanto à capacidade de desconexão, sendo que mais de um terço assume que *raramente* ou *nunca* conseguem desligar-se do trabalho.

Significativa, também, foi a percentagem de trabalhadores que afirmam preferir desligar-se mais, assumindo especial relevância aqueles que referem a vontade de maior desconexão psicológica. Este resultado é bastante elucidativo para o presente estudo dada a significância que assume a vontade de maior desconexão psicológica, nomeadamente se atendermos a que ao pedido de sugestão de uma prática para assegurar o cumprimento do dever de abstenção de contacto as respostas foram, quase na sua totalidade, no sentido de impor ao trabalhador a adoção de medidas para operar a desconexão.

Face aos resultados obtidos, os mesmos parecem evidenciar que a questão em estudo se reconduz, mais do que a uma questão legal, a uma questão de ordem cultural das organizações. Na verdade, os dados objetivos apurados neste estudo permitem verificar que ainda que não se verifique, conforme declarado pelos trabalhadores, um cumprimento do dever de abstenção de contacto, estes igualmente identificam que respondem aos contactos recebidos e que conseguir uma maior desconexão laboral dependeria da sua própria atuação.

De ressaltar que o sentido de responsabilidade é apontado como a principal condicionante para a motivação das respostas fora do horário de trabalho.

Por outro lado, também é evidente o manifesto desejo em conseguir maior desconexão psicológica, assim como são apontados impactos na saúde física e mental com alguma gravidade.

Ora, se o caminho apontado pelo legislador português foi no sentido de criar uma norma imperativa para o empregador, ainda que com a possibilidade de excepcionar contactos em situações de força maior, um conceito indeterminado mas determinável face ao caso concreto, parece estar em causa uma necessidade de revisão da cultura laboral, fazendo retomar o ónus do cumprimento da lei ao empregador e procurar desonerar o trabalhador de soluções criativas para fazer valer o direito que lhe assiste, de se conectar e gozar o seu descanso.

Parece, pois, poder concluir-se que os trabalhadores representados neste estudo, dos quais cerca de 3/4 são mulheres, das quais 43% entre os 41 e os 50 anos, tendo o sentido de responsabilidade como estandarte, não ousam gozar do direito à desconexão profissional talvez com receio de que isso possa implicar, a curto ou a médio prazo, ser desligado da empresa, ou até ser preterido numa eventual progressão na carreira. Sendo certo que, um estado de hiperconexão pode vir a ter um custo demasiado elevado, quer para a vida pessoal do trabalhador quer para manter (ou retomar) o seu completo bem-estar físico e mental.

Do que, deste estudo exploratório resultaram conclusões prolíficas, contudo, dada a verificação do incumprimento da norma e da gravidade dos impactos identificados, parece justificar-se a realização de futuros trabalhos de investigação que procurem apurar, por um lado, as condicionantes que determinam, para os empregadores, o aparente incumprimento do dever de abstenção de contacto, por outro, averiguar relativamente à existência de denúncias à ACT e que tenham já resultado na instauração de processos contra-ordenacionais com a correspondente aplicação da sanção legalmente prevista. De um outro ângulo, poderá ainda procurar correlacionar-se esta temática com a conciliação da vida profissional com a vida familiar, ou ainda com o impacto na saúde mental dos trabalhadores.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS E WEBGRAFIA**

---

- Amado, J., (2018). Tempo de Trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional, *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, n.º 52, pp. 255-268, disponível em [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/141951/2018\\_amado\\_joao\\_leal\\_tempo\\_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/141951/2018_amado_joao_leal_tempo_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Amado, J., (2019). O assédio no trabalho, *Boletim da Ordem dos Advogados*, n.º 24, setembro de 2019, disponível em [https://portal.oa.pt/media/130361/boletim\\_ordem-dos-advogados\\_setembro\\_2019.pdf](https://portal.oa.pt/media/130361/boletim_ordem-dos-advogados_setembro_2019.pdf)
- Amado, J., (2021). Teletrabalho: o “novo normal” dos tempos pós pandémicos e a sua nova lei, Observatório Almedina, 29 de Dezembro de 2021, disponível em <https://observatorio.almedina.net/index.php/2021/12/29/teletrabalho-o-novo-normal-dos-tempos-pos-pandemicos-e-a-sua-nova-lei/>
- Amado, J., (2022). A desconexão profissional e a DGAEP: tomemos a sério o dever de abstenção de contacto, Observatório Almedina, 18 de Abril de 2022, disponível em <https://observatorio.almedina.net/index.php/2022/04/18/a-desconexao-profissional-e-a-dgaep-tomemos-a-serio-o-dever-de-abstencao-de-contacto/>
- Alves, M. (2022). A emergência da desconexão - Uma análise atual à luz do Direito do Trabalho, Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa, Escola do Porto, disponível em <https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/39065/1/203060768.pdf>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resources Management Practice* (13th edition). Kogan Page – London.

Assembleia da República (2017), Resolução da Assembleia da República n.º 260/2017

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, disponível em

<https://files.diariodarepublica.pt/1s/2017/11/23100/0647106471.pdf>

Augusto, A. (2014). Metodologias quantitativas/metodologias qualitativas: mais do que uma questão de preferência, Forum Sociológico [Online], 24 | 2014. URL:

<http://journals.openedition.org/sociologico/1073>; DOI:

<https://doi.org/10.4000/sociologico.1073>

Autoridade para as Condições de Trabalho (2017). Inquérito às condições de Trabalho em Portugal Continental, acessado em 13 de janeiro de 2023, disponível em:

[https://www.act.gov.pt/\(PT\)/Publicacoes/ProjetosApoiados/2017/Documents/Inqu%u00e9rito%20%C3%A0s%20Condi%C3%A7%C3%B5es%20de%20Trabalho%20em%20Portugal%20Continental\\_Trabalhadores.pdf](https://www.act.gov.pt/(PT)/Publicacoes/ProjetosApoiados/2017/Documents/Inqu%u00e9rito%20%C3%A0s%20Condi%C3%A7%C3%B5es%20de%20Trabalho%20em%20Portugal%20Continental_Trabalhadores.pdf)

Bardin, L. (2016). Análise de conteúdo. Disponível em

<https://madmunifacs.files.wordpress.com/2016/08/anc3a1lise-de-contec3bado-laurence-bardin.pdf>

Carvalho, J. (2109). Algumas considerações em torno do direito à desconexão e da necessidade de regulamentação do mesmo no ordenamento jurídico português, Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa, Escola do Porto, disponível em

<https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/28202/1/Algumas%20considera%C3%A7%C3%B5es%20em%20torno%20do%20direito%20%C3%A0%20desconex%C3%A3o%20e%20da%20necessidade%20de%20regulamenta%C3%A7%C3%A3o%20do%20mesmo%20no%20ordenamento%20jur%C3%ADdic~1.pdf>

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional [CGTP-IN] (2017). A desconexão profissional acentua a desregulação profissional, disponível em <http://www.cgtp.pt/informacao/comunicacao-sindical/11156-a-desconexao-profissional-acentua-a-desregulacao-laboral>

Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) (2014). Megatrends: Are we working harder than ever? Disponível em <https://www.cipd.co.uk/knowledge/work/trends/megatrends/working-harder>

Comissão Europeia, Comité Económico Social Europeu (1990). Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, Serviço das Publicações. disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020AE5278>

Comissão Europeia (2017), Relatório da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho e ao Comité Económico e Social Europeu sobre a aplicação, nos Estados-Membros, da Diretiva 2003/88/EC relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0254>

Comissão Europeia (2017), Comunicação interpretativa sobre a Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, disponível em [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0524\(01\)&from=DA](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0524(01)&from=DA)

Comissão Europeia, Secretariado-Geral, Pilar europeu dos direitos sociais, Serviço das Publicações, 2017, <https://data.europa.eu/doi/10.2792/239183>

- Comissão Europeia, Representação em Portugal, Marques, C., Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia: em linguagem simplificada, Serviço das Publicações, 2020, <https://data.europa.eu/doi/10.2775/87663>
- Comissão Europeia (2021) Quadro estratégico da UE para a saúde e segurança no trabalho 2021-2027 - Saúde e segurança no trabalho num mundo do trabalho em evolução, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0323>
- Comissão Europeia (2023), Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões relativa a uma abordagem abrangente à saúde mental, disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52023DC0298>
- Cooper, C. L., & Lu, L. (2019). Excessive availability for work: Good or bad? Charting underlying motivations and searching for game-changers. Human Resource Management Review. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.01.003>, disponível em <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1053482218305424?via%3Dihub>
- Creswell, J. W. (2009). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (3rd ed.). Sage Publications, Inc. Disponível em [https://www.ucg.ac.me/skladiste/blog\\_609332/objava\\_105202/fajlovi/Creswell.pdf](https://www.ucg.ac.me/skladiste/blog_609332/objava_105202/fajlovi/Creswell.pdf)
- Crisóstomo, C. (2011). "A Tutela da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia – O papel do Tribunal de Justiça da União Europeia". Notas e Reflexões, JANUS.NET e-journal of International Relations, Vol. 2, N.º 2, Outono 2011. Disponível em <http://hdl.handle.net/11144/517>

- Delgado, I. (2021). O direito à desconexão: um direito em Portugal?, *DCM Lawyers*, 3 de Fevereiro de 2021, disponível em <https://direitocriativo.com/o-direito-a-desconexao-um-direito-em-portugal/>
- Deus, M., (2019). O direito “à desconexão”, *Boletim da Ordem dos Advogados*, n.º 24, setembro de 2019, disponível em [https://portal.oa.pt/media/130361/boletim\\_ordem-dos-advogados\\_setembro\\_2019.pdf](https://portal.oa.pt/media/130361/boletim_ordem-dos-advogados_setembro_2019.pdf)
- Diário ao República (DRE), Lexionário, em <https://diariodarepublica.pt/dr/lexionario/pesquisa/palavras-chave>
- Dias, M. (1994). O inquérito por questionário: problemas teóricos e metodológicos gerais. Disponível em <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/104265/2/193141.pdf>
- Direção – Geral da Administração e do Emprego Público, FAQ 25 a 27– Teletrabalho, disponível em <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=b8a129f3-8eb7-4b56-932f-f084b9abab44&ID=74000000> , consultada em 14/02/2023.
- Eurofound (2015), *New forms of employment*, disponível em <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2015/new-forms-employment>
- Eurofound and the International Labour Office, (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva, em <http://eurofound.link/ef1658>
- Eurofound (2020). *Covid-19 unleashes the potential for telework – how are workers coping?* Disponível em [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2020-0246\\_PT.pdf](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2020-0246_PT.pdf)

- Eurofound (2020). Does the new telework generation need a right to disconnect?  
Disponível em <https://www.eurofound.europa.eu/pt/node/5799>
- Eurofound (2021). European Industrial Relations Dictionary/ Right to disconnect,  
disponível em <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/right-disconnect>
- Eurofound (2021). Direito de desligar, Dicionário Europeu das Relações Industriais,  
Dublin, disponível em <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/right-disconnect>
- Eurofound, (2021). Right to Disconnect: Exploring Company practices, Publications  
Office of the European Union, Luxembourg, disponível em  
[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_doc\\_ument/ef21049en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_doc_ument/ef21049en.pdf)
- Eurofound, (2021). Workers want to telework but long working hours, isolation and  
inadequate equipment must be tackled, Publications Office of the European  
Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva, em  
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2021/workers-want-to-telework-but-long-working-hours-isolation-and-inadequate-equipment-must-be-tackled>
- Feldman, D. C. (2002). Managers' propensity to work longer hours. Human Resource  
Management Review, 12(3), 339–357. Disponível em  
<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1053482202000645?token=A5ECA5705775BEA582D5DBBF7C2BED70ADB62DA56F7BCF583F11DA77ED76BC3CB9BFB5682C45E88F30F6EC832049C785&originRegion=eu-west-1&originCreation=20230115144539>

- Fernandes, A. (2021a). O dever de abstenção de contacto na Lei 83/2021”, in *Direito Criativo Blog*, 9 de Dezembro de 2021, consultada em 06/01/2023, disponível em <https://direitocriativo.com/o-dever-de-abstencao-de-contacto-na-lei-83-2021/>
- Fernandes, A. (2021b). Uma lei sobre o teletrabalho...e não só, in *Direito Criativo Blog*, 17 de Novembro de 2021. Disponível em <https://direitocriativo.com/uma-lei-sobre-o-teletrabalho-e-nao-so/>
- Fernandes, A. (2022). Abstenção de contacto e e-mails “fora de horas”?, in *Direito Criativo Blog*, 17 de Janeiro de 2022. Disponível em <https://direitocriativo.com/abstencao-de-contacto-e-e-mails-fora-de-horas/>
- Fernández, A. G., (2022). Immuno Power, Conhece e fortalece as tuas defesas (1ª edição), La esfera de los libros.
- Fortin, M.-F. (1999). O processo de investigação. Da concepcao a realizacao. Lusociencia, 1999 (pág.17) em [https://www.academia.edu/42384751/O\\_processo\\_de\\_investiga%C3%A7%C3%A3o\\_FORTIN](https://www.academia.edu/42384751/O_processo_de_investiga%C3%A7%C3%A3o_FORTIN)
- Hamid, H. (2019). The strategic position of human resource management for creating sustainable competitive advantage in the VUCA world. *Journal of Human Resources Management and Labor Studies*, 7. DOI:10.15640/jhrmls.v7n2a1, disponível em [http://jhrmls.com/journals/jhrmls/Vol\\_7\\_No\\_2\\_December\\_2019/1.pdf](http://jhrmls.com/journals/jhrmls/Vol_7_No_2_December_2019/1.pdf)
- Hayran C, Anik L. Well-Being and Fear of Missing Out (FOMO) on Digital Content in the Time of COVID-19: A Correlational Analysis among University Students. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2021; 18(4):1974. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041974>

International Labour Organisation [ILO] (1998). Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho, disponível em

[https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration\\_portuguese.pdf](https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf)

International Labour Organisation [ILO] (2019). Guia para estabelecer uma Organização do tempo de trabalho equilibrada, disponível em

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_771888.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771888.pdf)

International Labour Organisation [ILO] (2019). Comissão Mundial sobre o futuro do trabalho, “Trabalhar para um futuro melhor”, disponível em

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_677383.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_677383.pdf)

International Labour Organisation [ILO] (2021). Remote work and the right to disconnect in Europe, disponível em

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-paris/documents/meetingdocument/wcms\\_767509.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-paris/documents/meetingdocument/wcms_767509.pdf)

International Labour Organisation [ILO] (2023). Working Time and work-Life Balance around the world, disponível em [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_864222.pdf)

[ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_864222.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_864222.pdf)

Kossek, E. E. (2022). Christine M. Beckman and Melissa Mazmanian. “Dreams of the Overworked: Living, Working, and Parenting in the Digital Age”.

*Administrative Science Quarterly*, 67(2), NP30–NP33.

<https://doi.org/10.1177/00018392221076260>, em

<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/00018392221076260>

- Kropp, B. (2021, Janeiro, 14). “9 Trends That Will Shape Work in 2021 and Beyond”, Harvard Business Review, disponível em <https://thehxcollective.com/wp-content/uploads/2021/04/9-Trends-That-Will-Shape-Work-in-2021-and-Beyond.pdf>
- Lamas, M. (2020). Um direito à desconexão do trabalhador ou um dever de não conexão do empregador?, Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa, Escola do Porto, disponível em: [https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/31691/1/00269\\_02\\_maria-beatriz-lamas-340114103-dissertacao-integral.pdf](https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/31691/1/00269_02_maria-beatriz-lamas-340114103-dissertacao-integral.pdf)
- Lin, C., Wang, C. Y.-P., Wang, C.-Y., & Jaw, B.-S. (2017). The Role of Human Capital Management in Organizational Competitiveness. Social Behavior and Personality, an International Journal, 45, disponível em [https://cdn-cms.f-static.com/uploads/123592/normal\\_59bf90508cb6c.pdf](https://cdn-cms.f-static.com/uploads/123592/normal_59bf90508cb6c.pdf).
- Llop, R., Grasas, Á., Paassen, J., Rosés, L., & Araújo, M. (2017). O Papel dos Gestores Atuais para Sobreviver Num Ambiente VUCA. No 29, disponível em [https://recipp.ipp.pt/bitstream/10400.22/12964/1/A\\_RubenLlop\\_2017.pdf](https://recipp.ipp.pt/bitstream/10400.22/12964/1/A_RubenLlop_2017.pdf)
- Lopes, W. S., Faustino, M. A., Leal, A. B., & Inocente, N. J. (2006). Sono um fenômeno fisiológico. IX Encontro Latino Americano de Iniciação Científica e V Encontro Latino Americano de Pós-graduação, 3-6 disponível em <https://biblioteca.univap.br/dados/INIC/cd/inic/IC4%20anais/IC4-15OK.pdf>
- Lousada, C., (2021), Overwork em Portugal: um estudo exploratório sobre os seus drivers, ISCAP - Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto, disponível em

[https://recipp.ipp.pt/bitstream/10400.22/19995/1/Maria\\_Lousada\\_MGDRH\\_2021%20%281%29.pdf](https://recipp.ipp.pt/bitstream/10400.22/19995/1/Maria_Lousada_MGDRH_2021%20%281%29.pdf)

Machado, C., Oliveira, J. (2021). Direito à desconexão – Como evitar a intrusão e a exaustão?, *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, Ano I, n.º 1, pp. 743-772, disponível em [https://idt.fdulisboa.pt/wp-content/uploads/2020/04/RIDT-22\\_01\\_vf\\_final.pdf](https://idt.fdulisboa.pt/wp-content/uploads/2020/04/RIDT-22_01_vf_final.pdf)

Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (2022), Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021, (Obra coletiva, coordenado por Teresa Coelho Moreira e Guilherme Dray), disponível em [http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/79392/livro\\_verde\\_do\\_trabalho\\_2021.pdf/8d6968cb-fee5-4f8f-b7de-1612d269fc9b](http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/79392/livro_verde_do_trabalho_2021.pdf/8d6968cb-fee5-4f8f-b7de-1612d269fc9b)

Miranda, R. (2009), Qual a relação entre o pensamento crítico e a aprendizagem de conteúdos de ciências por via experimental? um estudo no 1º Ciclo, Capítulo 3, disponível em <https://repositorio.ul.pt/handle/10451/5489>

Moreira, T. C. (2020). Algumas questões sobre o direito à desconexão dos trabalhadores. *Minerva: Revista de Estudos Laborais*, 9(2), 129–166, disponível em <http://revistas.lis.ulusiada.pt/index.php/mrel/article/view/2755>

Mozzato, A., Grzybovski, D. (2011). Análise de Conteúdo como Técnica de Análise de Dados Qualitativos no Campo da Administração: Potencial e Desafios RAC, *Curitiba*, v. 15, n. 4, pp. 731-747, Jul./Ago. 2011, disponível em <https://www.scielo.br/j/rac/a/YDnWhSkP3tzfXdb9YRLCPjn/?format=pdf&lang=pt>

Oliveira, J. (2022). Do direito à desconexão ou dever de não conexão – A sua consagração no ordenamento jurídico português, Faculdade de Direito da

Universidade Católica Portuguesa, Escola de Lisboa, disponível em:

<https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/39532/1/203115180.pdf>

Organização Mundial de Saúde [OMS], (1946) Preâmbulo da Constituição da Organização Mundial de Saúde adotada na Conferência Internacional de Saúde, disponível em <https://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/EN/constitution-en.pdf?ua=1>

Organização Mundial de Saúde [OMS], (2004) WHO technical meeting on sleep and health, disponível em [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/--protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_118388.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/---safework/documents/publication/wcms_118388.pdf)

Parlamento Europeu (2020), Relatório que contém recomendações à Comissão sobre o direito a desligar (2019/2181(INL)) em [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2020-0246\\_PT.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2020-0246_PT.html)

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

Parlamento Europeu e Conselho (2022), Decisão do Parlamento Europeu e do Conselho que estabelece o programa Década Digital para 2030. Disponível em <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/PE-50-2022-INIT/pt/pdf>

Peres, A. C (2016), Dormir bem é fundamental para a saúde, alertam especialistas, Revista Radis, disponível em <https://portal.fiocruz.br/noticia/dormir-bem-e-fundamental-para-saude-alertam-especialistas>

Prodanov, C. & Freitas, C. (2013). *Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico* (2ª ed.). Novo Hamburgo:

Feevale. Disponível em <https://www.feevale.br/Comum/midias/0163c988-1f5d-496f-b118-a6e009a7a2f9/E-book%20Metodologia%20do%20Trabalho%20Cientifico.pdf>

Ratti, L., & Lempen, K. (2023). Guiding Principles on Implementing Workers' Right to Disconnect. Vienna, European Law Institute. Disponível em <https://www.europeanlawinstitute.eu/projects-publications/completed-projects/completed-projects-sync/guiding-principles-on-implementing-workers-right-to-disconnect/>

Rolo, J. (2021). Linhas mestras sobre a desconexão profissional e a sua regulamentação, Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa, Escola de Lisboa, disponível em: <https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/37692/1/202834603.pdf>

Silvestre, R. (2018). Autodisponibilidade do trabalhador: direito à desconexão como efeito da limitação da jornada de trabalho na sociedade em rede, Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, disponível em: <https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/86620/1/PDF%20%20Disserta%C3%A7%C3%A3o%20de%20Mestrado%20de%20Raquel%20Silvestre%20Pereira.pdf>

Silva, A. (2014). Metodologia de pesquisa: conceitos gerais. Disponível em <http://repositorio.unicentro.br:8080/jspui/bitstream/123456789/841/1/Metodologia-da-pesquisa-cient%C3%ADfica-conceitos-gerais.pdf>

Sousa, J., Santos, S. (2020). Análise de conteúdo em pesquisa qualitativa: modo de pensar e de fazer. Pesquisa e Debate em Educação, Juiz de Fora: UFJF, v. 10, n.

2, p. 1396-1416, jul.-dez.2020.ISSN 2237-9444. DOI:

<https://doi.org/10.34019/2237-9444.2020.v10.31559>

Sousa, M. (2019) Direito à Desconexão - O Impacto das Novas Tecnologias no Direito do Trabalho, Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa, Escola do Porto, disponível em:

[https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/28676/1/MariaSousa\\_Disserta%C3%A7%C3%A3o.pdf](https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/28676/1/MariaSousa_Disserta%C3%A7%C3%A3o.pdf)

Tratado da União Europeia (Tratado de Maastricht), 29 jul. 1992, versão consolidada disponível em [https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9e8d52e1-](https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9e8d52e1-2c70-11e6-b497-01aa75ed71a1.0019.01/DOC_2&format=PDF)

[2c70-11e6-b497-01aa75ed71a1.0019.01/DOC\\_2&format=PDF](https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9e8d52e1-2c70-11e6-b497-01aa75ed71a1.0019.01/DOC_2&format=PDF)

Tratado de Funcionamento da União Europeia, disponível em [https://eur-](https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9e8d52e1-2c70-11e6-b497-01aa75ed71a1.0019.01/DOC_3&format=PDF)

[lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9e8d52e1-2c70-11e6-b497-01aa75ed71a1.0019.01/DOC\\_3&format=PDF](https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9e8d52e1-2c70-11e6-b497-01aa75ed71a1.0019.01/DOC_3&format=PDF)

União Europeia. (2022). Acordo-Quadro Europeu dos Parceiros Sociais sobre Digitalização, disponível em

[https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020\\_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf](https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf)

Von Bergen, C. / Bressler, M. S. (2019). Work, Non-Work Boundaries and the Right to Disconnect, Journal of Applied Business and Economics, Vol.21 (2), pp. 51-69, disponível em

[https://www.researchgate.net/publication/333093104\\_Work\\_NonWork\\_Boundaries\\_and\\_the\\_Right\\_to\\_Disconnect](https://www.researchgate.net/publication/333093104_Work_NonWork_Boundaries_and_the_Right_to_Disconnect).

## II. Legislação

Code du Travail, article L2242-17, disponível em

[https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section\\_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006177932/#LEGISCTA000035627889](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006177932/#LEGISCTA000035627889)

Code of Practice for Employers and Employees on the Right to Disconnect (2021)

[https://www.workplacerelations.ie/en/what\\_you\\_should\\_know/codes\\_practice/code-of-practice-for-employers-and-employees-on-the-right-to-disconnect.pdf](https://www.workplacerelations.ie/en/what_you_should_know/codes_practice/code-of-practice-for-employers-and-employees-on-the-right-to-disconnect.pdf)

[https://www.walkersglobal.com/images/Publications/Advisory/2021/Ireland/Code\\_of\\_Practice\\_on\\_the\\_Right\\_to\\_Disconnect\\_-\\_Apr\\_2021.pdf](https://www.walkersglobal.com/images/Publications/Advisory/2021/Ireland/Code_of_Practice_on_the_Right_to_Disconnect_-_Apr_2021.pdf)

Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, em

<https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>

Constituição da República Portuguesa. (2005). Disponível em

<https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto-aprovacao-constituicao/1976-34520775>

Decreto Lei n.º 251/87, de 24 de junho, aprova o Regulamento Geral sobre o Ruído,

disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/251-1987-419647>

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 e

disponível em [https://eur-lex.europa.eu/legal-](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=HU)

[content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=HU](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=HU)

Diretiva 93/104/CE DO CONSELHO, de 23 de Novembro de 1993, relativa a

determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, disponível em

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:01993L0104-20000801&from=EN>

Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia, disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1152&from=PT>

Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, 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, disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=PT>

Legge 22 maggio 2017, n. 81, disponível em <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/13/17G00096/sg>

Lei n.º 95/2008, de 11 de setembro, aprovou o regime do contrato em funções públicas, disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/59-2008-453975>

Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2014-57466875>

Lei n.º 27/2021, de 17 de maio, de 17 de maio, disponível em <https://files.diariodarepublica.pt/1s/2021/05/09500/0000500010.pdf>

Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, disponível em <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/83-2021-175397114>

Lei n.º 11/87, de 7 de abril, aprova a Lei de Bases do Ambiente (revogada) em [https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?nid=752&tabela=leis](https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=752&tabela=leis)



Decreto da Assembleia da República n.º 201/XIV, que Modifica o regime de teletrabalho, alterando o Código do Trabalho e a Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais. Disponível em <https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063484d364c793968636d356c6443397a6158526c6379395953565a4d5a5763765247396a6457316c626e52766330466a64476c32615752685a47565159584a735957316c626e5268636938774d7a6c6d5a5449344e4330334f44426a4c5451784d6a41744f4442684f433034596a6b355a544d775a544a6a596d51755a47396a65413d3d&fich=039fe284-780c-4120-80a8-8b99e30e2cbd.docx&Inline=true>

Parecer da Comissão de Trabalho e Segurança Social do Projeto de Lei n.º 812/XIV/ 2,<sup>a</sup> Projeto de Lei 535/XIV/1.<sup>a</sup> que consagra o direito de desconexão profissional, procedendo à décima sexta alteração ao Código do Trabalho, disponível em <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=45311>

Projeto de Lei 552/XIII/2<sup>a</sup>, que consagra o dever de desconexão profissional e reforça a fiscalização dos horários de trabalho, procedendo à 15.<sup>a</sup> alteração ao Código de Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, acedido em 9 janeiro de 2023, disponível em: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=41478>

Projeto de Lei 640/XIII/3, que altera o Código do Trabalho, consagrando o direito do trabalhador à desconexão profissional, disponível em <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=41758>

Projeto de Lei 643/XIII/3 que qualifica como contraordenação muito grave a violação do período de descanso, disponível em

<https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=41766>

Projeto de Lei 644/XIII/3.<sup>a</sup> que reforça o direito ao descanso do trabalhador, disponível em

<https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=41767>

Projeto de Lei 745/XIV/2.<sup>a</sup>, que altera o regime jurídico-laboral de teletrabalho, garantindo maior proteção do trabalhador (19.<sup>a</sup> alteração ao Código do Trabalho), disponível em

<https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=110535>

Projeto de Lei n.º 790/XIV/2.<sup>a</sup> que garante o direito dos trabalhadores à desconexão profissional disponível em

<https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=110658>

Projeto de Lei n.º 797/XIV/2.<sup>a</sup> que garante o direito dos trabalhadores à desconexão profissional disponível em

<https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=110673>

Projeto de Lei 806/XIV/2.<sup>a</sup> altera o código do trabalho com vista a regular o teletrabalho de forma mais justa, disponível em

<https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=110707>

Projeto de Lei 808/XIV/2.<sup>a</sup> Procede à regulação do teletrabalho, disponível em

<https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=110716>

Projeto de Lei n.º 1217/XIII, Aprova a Carta de Direitos Fundamentais na Era Digital, disponível em

<https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=43768>

Projeto de Resolução 1085/XIII/3.<sup>a</sup> 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, disponível em

<https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=41762>

Projeto de Resolução 1086/XIII/3.<sup>a</sup> que 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 em

<https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063484d364c793968636d356c6443397a6158526c6379395953556c4a5447566e4c305276593356745a57353062334e4a626d6c6a6157463061585a684c7a4d335a544e6b4d7a466c4c57526a4e7a41744e44566a4e6931684d4451334c5751314d5449334f4451344d6a4a6d4f43356b62324d3d&fich=37e3d31e-dc70-45c6-a047-d512784822f8.doc&Inline=true>

#### **IV. Jurisprudência**

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto. Processo nº 2066/15.0T8PNF.P1. Disponível

em

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/6cd2c4a6745adb2a8025822e00407c51?OpenDocument>

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça. Processo nº 6590/15.6T8LSB.L1.S1.

Disponível em

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/f97af16b72bea0e4802583ee0036375f?OpenDocument>

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça. Processo nº 08S0930, de 19-11-2008,

disponível em

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/64a9699ad5b15e678025767a003e18e0>



## Anexo I – [Formulário]

# Direito à desconexão do trabalho

O presente questionário encontra-se inserido num estudo realizado no âmbito do Mestrado em Gestão e Desenvolvimento em Recursos Humanos do ISCAP e tem como principal objetivo explorar a perceção dos trabalhadores relativamente à aplicação do direito à desconexão do trabalho.

O inquérito tem como destinatárias todas as pessoas que se encontrem, presentemente, em situação de emprego por conta de outrem, seja em regime de tempo completo ou de tempo parcial, devendo preencher um questionário por cada contrato de trabalho que tenha.

O preenchimento do inquérito demora apenas cerca de 4 minutos e os dados serão tratados de forma anónima e confidencial.

Ao submeter o questionário no final do seu preenchimento está a consentir no tratamento dos dados dele constantes no âmbito do trabalho a realizar e exclusivamente para o fim indicado.

Para qualquer questão poderá utilizar o contacto de correio eletrónico 2210263@iscap.ipp.pt.

Agradeço a sua colaboração.

---

\* Indica uma pergunta obrigatória

### Dados demográficos

Por favor preencha caracterizando a sua situação pessoal e profissional

1. Sexo \*

*Marcar apenas uma oval.*

Feminino

Masculino

2. Idade \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Até 30 anos
- De 31 a 40 anos
- De 41 a 50 anos
- De 51 a 60 anos
- Acima de 61 anos

3. Habilitações Literárias \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Ensino Básico
- Ensino Secundário
- Licenciatura
- Mestrado
- Doutoramento

4. Com quem reside \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sozinho
- Com cônjuge ou companheiro/a
- Com cônjuge ou companheiro/a e filho(s) menor(es) de idade
- Com cônjuge ou companheiro/a e filho(s) maior(es) de idade
- Com cônjuge ou companheiro/a e filho(s) menor(es) e maior(es) de idade
- Com filho(s) menor(es) de idade
- Com filho(s) maior(es) de idade
- Com filho(s) menor(es) e maior(es) de idade
- Com pais/ outros

5. Tipologia de empregador \*

*Marcar apenas uma oval.*

Empregador Privado

Empregador Público

6. Função/ atividade profissional \*

*Marcar apenas uma oval.*

Função de direção superior / gestão intermédia

Função de assessor/ consultor/ especialista

Função técnica / administrativa

Função operacional / auxiliar

7. Goza de isenção de horário (por acordo com o empregador ou por inerência das  
\* funções desempenhadas)?

*Marcar apenas uma oval.*

Sim

Não

## Questionário

Preencha todas as questões conforme o seu conhecimento e experiência pessoal. Assuma que se inclui na expressão "fora do horário de trabalho" o período de descanso, seja diário e pós-laboral, fins de semana, feriados e férias.

Entende-se por período de descanso o que não seja tempo de trabalho.

8. No âmbito da sua atividade profissional foi-lhe atribuído um computador portátil pelo empregador?

*Marcar apenas uma oval.*

Sim

Não

9. No âmbito da sua atividade profissional foi-lhe atribuído um telefone móvel pelo \* empregador?

*Marcar apenas uma oval.*

Sim

Não

10. Com que frequência é contactado/a, telefonicamente, no seu período de \* descanso?

Sendo que: 1 - Nunca; 2 - Raramente; 3 - Habitualmente; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre

*Marcar apenas uma oval.*

1    2    3    4    5  
Nun      Sempre

11. Com que frequência é contactado/a, por mensagem (sms/ whatsapp ou correio eletrónico) no seu período de descanso?

Marcar apenas uma oval por linha.

	1 - Nunca	2 - Raramente	3 - Habitualmente	4 - Frequentemente	5 - Sempre
SMS	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Whatsapp	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Correio Eletrónico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Com que frequência responde às mensagens (SMS, Whatsapp ou correio \*  
eletrónico) no seu período de descanso?

Marcar apenas uma oval por linha.

	Nunca	Raramente	Habitualmente	Frequentemente	Sempre
SMS	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Whatsapp	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Correio eletrónico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Como encara, por princípio, as mensagens e chamadas durante o seu período \*  
de descanso?

Marcar apenas uma oval.

- Naturais
- Intrusivas
- Necessárias
- Não aplicável (se respondeu "Nunca" nas questões anteriores)

14. Identifique qual ou quais considera ser(em) o(s) principal(ais) motivo(s) que o/a leva(m) a atender chamadas e /ou responder a mensagens (SMS/ Whatsapp/ correio eletrónico) fora do horário de trabalho.

*Marcar tudo o que for aplicável.*

- Excesso de trabalho
- Sentido de responsabilidade
- Sentido de obrigação
- Receio de retaliações
- Cumprimento do conteúdo funcional
- Faz parte da cultura organizacional
- Cultura Social focada no trabalho
- Ímpeto pessoal
- Não aplicável (se respondeu "Nunca" nas questões anteriores)
- Outra

15. Considera que consegue desligar-se do trabalho? \*

Sendo que: 1 - Nunca; 2 - Raramente; 3 - Habitualmente; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
Nun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

16. Gostaria de se desligar mais do trabalho? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim
- Não

17. Se respondeu sim, escolha uma ou ambas as hipóteses.

*Marcar tudo o que for aplicável.*

- Mais tempo de desconexão
- Maior desconexão psicológica

18. A sua entidade empregadora declara adotar uma política de promoção da desconexão do trabalho?

*Marcar tudo o que for aplicável.*

- Sim
- Não

19. Indique o sentimento que a questão da desconexão do trabalho lhe provoca. \*

---

20. Indique se já sentiu impactos físicos ou psicossociais que atribuiu à dificuldade de desconexão do trabalho. Quais? \*

---

21. Indique uma forma que considera eficaz para efetivar o cumprimento do dever \* de abstenção de contacto do empregador com o trabalhador durante o período de descanso.

---

---

---

---

---

---

22. Conhece a norma do código do trabalho de acordo com a qual o empregador  
\* tem o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso,  
ressalvadas as situações de força maior?

*Marcar apenas uma oval.*

Sim

Não