

DIREITO À DESCONEXÃO E A DESLIGAR

DIREITO A NÃO TRABALHAR

O que é o direito à desconexão (?): em síntese, é o direito do trabalhador não prosseguir o seu trabalho e de não ser contactado nesse sentido após o termo do seu horário de trabalho (por exemplo: por e-mail, por sms, etc).

Sabia que (?) todos os trabalhadores têm o direito constitucional ao repouso e ao lazer, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas e que nesse âmbito incumbe ao Estado assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que os trabalhadores têm direito, nomeadamente, a fixação, a nível nacional, dos limites da duração do trabalho.

Sabia que (?) por lei o período de descanso é aquele em que não se trabalha.

Sabia que (?), em regra, o período normal de trabalho não pode exceder 8 horas por dia e 40 horas por semana e que a violação desta regra constitui contra-ordenação grave.

Sabia que (?) o período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a 1 hora nem superior a 2, de modo a que o trabalhador não preste mais de 5 horas de trabalho consecutivo, ou 6 horas de trabalho consecutivo caso aquele período seja superior a 10 horas e que a violação desta regra constitui contra-ordenação grave.

Sabia que (?) o trabalhador tem direito a um período de descanso de, pelo menos, 11 horas seguidas entre 2 períodos diários de trabalho consecutivos e que a violação desta regra constitui contra-ordenação grave.

Sabia que (?) o trabalhador tem direito a, pelo menos, 1 dia de descanso por semana e que a violação desta regra constitui contra-ordenação grave.

Independentemente das iniciativas legislativas actualmente pendentes junto da Assembleia da República, o Parlamento Europeu adotou a Resolução do Parlamento Europeu, de 21 de Janeiro de 2021, que contém recomendações à Comissão Europeia sobre o direito a desligar [2019/2181(INL)]. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_PT.html

As preocupações nesta matéria resultam, essencialmente, da circunstância das ferramentas digitais ao invés de aumentarem apenas a eficiência e a flexibilidade laboral, também criaram uma cultura de "presença constante", com os trabalhadores facilmente acessíveis a qualquer hora e em qualquer lugar, incluindo fora do horário de trabalho.

Ao mesmo tempo, foi a tecnologia que tornou o teletrabalho possível e tanto a COVID-19 como o confinamento associado, transformaram a permanente conexão num tema ainda mais generalizado.

Segundo dados recentes do Parlamento Europeu:

37% dos trabalhadores da EU começaram a trabalhar a partir de casa com o confinamento imposto pelo combate à COVID-19.

27% das pessoas que trabalham desde casa trabalham durante o seu tempo livre.

As publicações da FMS - Sociedade de Advogados, S.P., R.L., possuem fins meramente informativos. O seu conteúdo não é vinculativo, não constitui aconselhamento jurídico, nem implica a existência de uma relação entre Advogado e Cliente.



T. 215 956 569

www.fms-advogados.com

