



UNIVERSIDADE EDUARDO MONDLANE

FACULDADE DE DIREITO

Licenciatura em Direito

Trabalho de Fim de Curso

**DIREITO À DESCONEXÃO E VIGILÂNCIA DIGITAL DOS
TRABALHADORES: DELIMITAÇÃO AO PODER DIRECTIVO NO
ORDENAMENTO JURÍDICO MOÇAMBICANO**

Autor: ZANDAMELA, Keven Nelo David

Supervisor: Me. Baltazar Domingos Egídio

Maputo, Fevereiro de 2026



UNIVERSIDADE EDUARDO MONDLANE

FACULDADE DE DIREITO

Licenciatura em Direito

Trabalho de Fim de Curso

**DIREITO À DESCONEXÃO E VIGILÂNCIA DIGITAL DOS
TRABALHADORES: DELIMITAÇÃO AO PODER DIRECTIVO NO
ORDENAMENTO JURÍDICO MOÇAMBICANO**

Trabalho de Fim de Curso (TFC)
elaborado pelo Licenciando Keven Nelo
David Zandamela, sob a orientação e
supervisão do Me. Baltazar Domingos
Egídio, submetido à Faculdade de Direito da
Universidade Eduardo Mondlane, como
requisito parcial para a obtenção do grau de
Licenciatura em Direito.

Maputo, Fevereiro de 2026



UNIVERSIDADE EDUARDO MONDLANE

FACULDADE DE DIREITO

Licenciatura em Direito

Trabalho de Fim de Curso

**DIREITO À DESCONEXÃO E VIGILÂNCIA DIGITAL DOS
TRABALHADORES: DELIMITAÇÃO AO PODER DIRECTIVO NO
ORDENAMENTO JURÍDICO MOÇAMBICANO**

COMISSÃO JULGADORA

MONOGRAFIA PARA OBTENÇÃO DO GRAU DE LICENCIATURA EM DIREITO

Presidente: _____

Supervisor: _____

Arguente: _____

KEVEN NELO DAVID ZANDAMELA

Maputo, ____ / ____ / ____

DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE

Eu, Keven Nelo David Zandamela, declaro, por minha honra, que todo o conteúdo do presente trabalho é de minha própria autoria, fruto do estudo, investigação e trabalho árduo da minha autoria. Declaro, igualmente, que o mesmo TFC nunca foi apresentado, no todo ou em parte, para obtenção de qualquer grau académico em nenhuma outra instituição de ensino, sendo, por conseguinte, labor das minhas próprias opiniões. As fontes consultadas foram, em respeito aos direitos autorais, devidamente citadas e referenciadas.

O AUTOR

(Keven Nelo David Zandamela)

Maputo, Fevereiro de 2026

DEDICATÓRIA

Dedico o presente trabalho ao meu pai David Zandamela, à minha mãe, Helena Matusse Zandamela, aos meus irmãos, Edilson Zandamela, Tânia Tembe Zandamela, Lucílio Zandamela e Wezu Zandamela.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus pelo dom da vida, pelo caminho que ele tem traçado para mim e pelas conquistas e ensinamentos que ele tem colocado à minha disposição.

Aos meus pais, pela presença na minha vida, influenciando directa e positivamente na pessoa que sou hoje, pela confiança nas minhas escolhas e pelo apoio incondicional nesta caminhada.

Aos meus irmãos, os meus primeiros amigos e eternos conselheiros, desde sempre estiveram ao meu lado para apoiar nos meus projectos e ambições.

Ao meu supervisor, Me. Baltazar Domingos Egídio, a quem estimo bastante, pela simplicidade demonstrada, disposição para ajudar na pesquisa e na organização das ideias para o produto final deste trabalho.

Ao corpo docente da Faculdade de Direito da Universidade Eduardo Mondlane, pelas lições académicas e de vida partilhadas ao longo destes 4 anos cheios de aprendizado.

Um especial agradecimento à turma 2022 - Laboral: Pedro Cossa, Leid Nhaduate, Agnese Arnaldo, Vilóvia Manhice, Naércio Muchanga, Helena Chirindza, Rachide Lázaro, Diana Bata, David Macuáqua, Malaika Correia, António Machure, Sheron Facitela, Abdul Mamugy, Elayne Mangujo, Maven Nhaduco, Caren Sindique, Gertino Hilário, Finina Bila, Alcides Tambo, Vera Crisóstomo, Charles Mulanha, Madalena Pacheco, Pedro Macamo, Marla Goetsa, Agostinho Magaia, Cática Matsinhe, Milena Guambe, Biatriz Mazivila, Akisha Poio, e Mirela Mucavele. Menções especiais: Turma 2023 - Laboral e Turma 2021 - Laboral,

Por fim, agradeço a todos que fizeram parte deste meu percurso académico, pela contribuição de cada um e pelos momentos memoráveis.

EPÍGRAFE

*" Quanto mais longe uma sociedade se desviar da
verdade, mais ela odiará aqueles que a falam."*

- George Orwell

RESUMO

O presente Trabalho de Fim de Curso analisa a forma como o ordenamento jurídico moçambicano enfrenta os desafios decorrentes da vigilância digital e da exigência de conectividade permanente do trabalhador fora do ambiente de trabalho, num contexto marcado pela intensificação do uso das tecnologias de informação e comunicação nas relações laborais. Partindo de uma análise jurídico-constitucional e laboral, o estudo examina os fundamentos do direito ao repouso, à integridade e à dignidade da pessoa humana, demonstrando que o direito à desconexão pode ser compreendido como um direito implícito no sistema jurídico moçambicano, ainda que não expressamente consagrado. Em seguida, investiga-se o impacto das novas tecnologias na organização do trabalho, com enfoque na vigilância digital como técnica de gestão, na reconfiguração do tempo laboral no teletrabalho e na diluição das fronteiras entre o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho. São igualmente analisadas as consequências físicas e psíquicas da conectividade permanente, nomeadamente o risco de *burnout*. No plano normativo comparado, examinam-se as soluções adoptadas por ordenamentos jurídicos como os de França, Itália e Espanha, que já consagram expressamente o direito à desconexão. A partir dessas experiências, avalia-se a resposta do ordenamento jurídico moçambicano, evidenciando-se uma tutela mais estruturada da vigilância digital, através dos limites impostos aos meios de vigilância à distância, em contraste com uma protecção indirecta e fragmentada face à exigência de conectividade permanente, assente sobretudo nas normas relativas ao tempo de trabalho e ao direito ao descanso. Por fim, discute-se a necessidade de consagração expressa do direito à desconexão no direito moçambicano, concluindo-se que tal positivação, aliada a mecanismos de implementação prática, poderá contribuir para o reforço da tutela do tempo de repouso e para a promoção de relações laborais mais equilibradas e conformes à dignidade do trabalhador.

Palavras-chave: Direito à desconexão; Vigilância digital; Conectividade permanente; Tempo de trabalho; Tecnologias de informação e comunicação.

ABSTRACT

This monograph analyzes how the Mozambican legal system addresses the challenges arising from digital surveillance and the demand for permanent connectivity of workers outside the workplace, in a context marked by the increasing use of information and communication technologies in labor relations. Starting from a constitutional and labor law analysis, the study examines the foundations of the right to rest, integrity, and the dignity of the human person, demonstrating that the right to disconnect can be understood as an implicit right within the Mozambican legal system, even though it is not expressly enshrined. Subsequently, the impact of new technologies on work organization is investigated, focusing on digital surveillance as a management technique, the reconfiguration of working time in telework, and the blurring of boundaries between working time and non-working time. The physical and psychological consequences of permanent connectivity, particularly the risk of burnout, are also analyzed. In the comparative normative sphere, solutions adopted by legal systems such as those of France, Italy, and Spain, which already expressly recognize the right to disconnect, are examined. Based on these experiences, the response of the Mozambican legal system is evaluated, highlighting a more structured protection of digital surveillance, through limits imposed on remote surveillance means, in contrast with an indirect and fragmented protection regarding the demand for permanent connectivity, based mainly on norms related to working time and the right to rest. Finally, the need for explicit recognition of the right to disconnect in Mozambican law is discussed, concluding that such recognition, combined with practical implementation mechanisms, may contribute to strengthening the protection of rest time and promoting more balanced labor relations that respect the dignity of the worker.

Keywords: Right to disconnect; Digital surveillance; Permanent connectivity; Working time; Information and communication technologies.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

Al. - Alínea

Art. - Artigo

Cf. - Confira/confrontar

CRM – Constituição da República de Moçambique

Ed. - Editora

Ibidem - Mesma Obra

Idem - Mesmo autor

LT - Lei do Trabalho

N. ° - Número

Op. Cit. - Obra Citada

Pág. - Página

Ss - Seguintes

TFC – Trabalho de Fim de Curso

Vol. - Volume

ÍNDICE

DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE	i
DEDICATÓRIA	ii
AGRADECIMENTOS	iii
EPÍGRAFE	iv
RESUMO	v
ABSTRACT	vi
LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS	vii
INTRODUÇÃO	1
i. Justificativa	1
ii. Delimitação do tema	2
iii. Problema jurídico	2
iv. Objectivo geral	2
v. Objectivos específicos	2
vi. Metodologia de pesquisa	3
vii. Estrutura do trabalho	4
CAPÍTULO I	5
O DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHADOR: FUNDAMENTOS CONSTITUCIONAIS E LEGAIS	5
1. Tempo de trabalho e tempo de não trabalho	5
2. O Direito à desconexão: conceito e função	7
3. Fundamentos constitucionais do direito à desconexão	10
4. A protecção do tempo de descanso e da disponibilidade do trabalhador na LT	12
CAPÍTULO II	15
A VIGILÂNCIA DIGITAL DOS TRABALHADORES E A EXTENSÃO DO PODER DIRECTIVO	15
1. As transformações digitais da relação de trabalho e a emergência da vigilância digital ..	15
2. A vigilância digital como técnica de gestão e de produtividade	17
3. A extensão da disponibilidade laboral e a pressão sobre o direito à desconexão	18
3.1. O Teletrabalho e a sua influência na redução dos limites temporais	19

3.2. Assédio moral como extremo da exigência da disponibilidade permanente do trabalhador	21
3.3. Consequências da conectividade permanente sobre a saúde dos trabalhadores	21
3.4. A conectividade permanente como fundamento do direito à desconexão	22
CAPÍTULO III	24
O DIREITO À DESCONEXÃO EM PERSPECTIVA COMPARADA	24
1. Considerações gerais	24
2. França	24
3. Espanha	25
4. Itália	25
5. Lições para o ordenamento jurídico moçambicano	26
CAPÍTULO IV	28
DIREITO À DESCONEXÃO E OS DESAFIOS NORMATIVOS À VIGILÂNCIA DIGITAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO MOÇAMBICANO	28
1. A Resposta normativa do ordenamento jurídico moçambicano à vigilância digital do trabalhador	28
2. Limites jurídicos à exigência de conectividade permanente e afirmação do direito à desconexão	30
3. A consagração expressa do direito à desconexão: perspectivas doutrinárias	31
CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	34
1. Conclusões	34
2. Recomendações	35
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	36
1. MANUAIS	36
2. LEGISLAÇÃO	36
3. JURISPRUDÊNCIA	37
4. PUBLICAÇÕES PERIÓDICAS	37
5. OUTRAS FONTES	38
6. SITES DA INTERNET	39

INTRODUÇÃO

O presente Trabalho de Fim do Curso (TFC) tem como tema: *Direito à Desconexão e Vigilância Digital dos Trabalhadores: Delimitação ao Poder Directivo no Ordenamento Jurídico Moçambicano*. Este trabalho é elaborado como requisito parcial para a obtenção do grau de licenciatura em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Eduardo Mondlane.

A evolução digital não chegou apenas aos processos produtivos ou às formas de comunicação, instalou-se também nas relações laborais, redefinindo-se onde, como e quando se trabalha. Em Moçambique, como em muitos países, a adopção massiva de tecnologias no ambiente de trabalho, acelerada pela expansão do teletrabalho durante a pandemia da COVID-19, trouxe novas possibilidades, mas também novos desafios.

De um lado, a flexibilidade e a eficiência prometidas pelas ferramentas digitais, de outro, o risco da vigilância constante, da exigência de disponibilidade permanente e da diluição do tempo de descanso¹. Neste cenário, o direito à desconexão emerge como uma questão central, não sendo apenas teórica, mas prática e urgente para a protecção da dignidade, da privacidade e do bem-estar do trabalhador.

Este trabalho propõe-se a explorar este tema sensível e actual, reflectindo sobre as implicações destes avanços tecnológicos na relação laboral e sobre o lugar que o direito à desconexão deve ocupar no ordenamento jurídico moçambicano.

i. Justificativa

A escolha do presente tema justifica-se pela crescente necessidade de reflexão jurídica sobre os impactos das novas tecnologias no ambiente de trabalho e os consequentes desafios à protecção dos direitos fundamentais dos trabalhadores em Moçambique. Esta digitalização das relações laborais tem permitido práticas como a vigilância contínua e a exigência de disponibilidade permanente, mesmo fora do período normal de trabalho, o que compromete o direito ao descanso, à privacidade e à integridade psíquica do trabalhador. Estas práticas colocam em causa aquele tempo em que o trabalhador recupera as “indispensáveis oportunidades de disponibilidade

¹ Aliado a isto, a falta de um regime especial do teletrabalho deixa em aberto um campo de tensões entre os meios tecnológicos disponíveis para o exercício da actividade laboral e os direitos fundamentais dos trabalhadores, sendo um dos mais afectados, o direito à desconexão.

peçoal, de lazer e de libertação dos constrangimentos impostos pela atividade laboral”²

ii. Delimitação do tema

O presente trabalho delimita-se ao estudo do direito à desconexão do trabalhador como resposta jurídica necessária à expansão da vigilância digital e à exigência de conectividade permanente no ambiente laboral moçambicano. Esta análise concentra-se nas tensões entre a flexibilidade trazida pela digitalização do trabalho e a preservação dos direitos fundamentais, sem se estender a outras vertentes do direito do trabalho ou tecnológico não directamente vinculadas a essa problemática.

iii. Problema jurídico

A digitalização crescente das relações de trabalho tem ampliado o uso de mecanismos de vigilância sobre os trabalhadores. Esse fenómeno, embora associado a objectivos de gestão e eficiência, levanta preocupações quanto ao impacto sobre direitos fundamentais, especialmente no que toca à autonomia, privacidade e dignidade da pessoa humana. Nesse contexto, surge o problema jurídico: Até que medida o direito moçambicano consegue proteger os trabalhadores contra práticas que coloquem em causa o direito à desconexão, garantindo o direito ao descanso e à privacidade?

iv. Objectivo geral

Analisar a forma como o ordenamento jurídico moçambicano enfrenta os desafios da vigilância digital e da exigência de conectividade permanente do trabalhador fora do ambiente de trabalho, avaliando a adequação dos mecanismos jurídicos existentes para a protecção do tempo de repouso e do direito à desconexão.

v. Objectivos específicos

- Examinar os fundamentos constitucionais e legais que garantem a intimidade, o repouso e a desconexão do trabalhador;
- Identificar as principais tecnologias utilizadas para a vigilância digital de trabalhadores e seus impactos na relação laboral;

² XAVIER, Bernardo Lobo (2005), *Iniciação ao Direito do Trabalho*, 3ª Edição, Verbo, Lisboa, pag.371.

- Analisar em que medida as práticas de vigilância digital e de comunicação fora do horário laboral violam direitos fundamentais do trabalhador e excedem os limites do poder directivo do empregador no contexto moçambicano;
- Analisar experiências jurídicas estrangeiras quanto a regulamentação do direito à desconexão e ao controle tecnológico no trabalho;
- Propor caminhos normativos e interpretativos para facilitar a protecção dos trabalhadores moçambicanos diante dos desafios tecnológicos.

vi. Metodologia de pesquisa

A presente pesquisa será desenvolvida com recurso ao método dialéctico, na sua componente dedutiva, partindo de conceitos gerais do Direito do Trabalho e do Direito Constitucional moçambicano sobre a protecção da dignidade da pessoa humana, da intimidade e dos direitos fundamentais dos trabalhadores, para posteriormente analisar a aplicação desses princípios às novas dinâmicas laborais introduzidas pelas tecnologias digitais.

Será utilizado um método qualitativo de abordagem, com foco na interpretação normativa, doutrinária e jurisprudencial. O trabalho será predominantemente bibliográfico e documental, valendo-se de:

- Legislação moçambicana relevante, com destaque para a Constituição da República, a Lei do Trabalho;
- Doutrina nacional e estrangeira que aborde os direitos fundamentais no trabalho, a evolução das relações laborais digitais e o direito à desconexão;
- Jurisprudência de tribunais estrangeiros e organismos internacionais que tenham tratado de questões similares;
- Estudos de caso e experiências normativas de países que já regulamentaram o direito à desconexão, com destaque para França, Espanha e Itália, com o objectivo de extrair boas práticas e fundamentos comparativos aplicáveis ao contexto moçambicano.

Por fim, adoptar-se-á o método comparatístico, com um enfoque propositivo na conclusão, com recomendações legislativas e interpretativas para o ordenamento jurídico moçambicano, à luz dos desafios enfrentados pelos trabalhadores diante do uso crescente de tecnologias de comunicação dentro e fora do horário laboral.

vii. Estrutura do trabalho

O presente trabalho encontra-se estruturado em quatro capítulos:

- O **primeiro capítulo** dedica-se ao enquadramento jurídico-constitucional do tema, analisando os fundamentos normativos que sustentam a tutela do tempo de repouso, da integridade física e psíquica e da dignidade da pessoa humana no ordenamento jurídico moçambicano. Procura-se demonstrar que, mesmo na ausência de consagração expressa, o direito à desconexão pode ser compreendido como um direito implícito, resultante da articulação entre princípios constitucionais e normas laborais.
- O **segundo capítulo** incide sobre a digitalização das relações de trabalho e os seus impactos na organização laboral. São examinadas a vigilância digital enquanto instrumento de dinamização da actividade, a reconfiguração do tempo de trabalho no contexto do teletrabalho e a progressiva redução das fronteiras entre o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho. Analisa-se igualmente a problemática da conectividade permanente e as suas consequências físicas e psíquicas, com especial destaque para os riscos associados ao *burnout*.
- O **terceiro capítulo** aborda o direito à desconexão em perspectiva comparada, analisando as soluções adoptadas por ordenamentos jurídicos que já o consagram expressamente, designadamente os de França, Itália e Espanha. A partir dessa análise, identificam-se os modelos normativos adoptados, os mecanismos de implementação previstos e os seus principais contributos para a protecção do tempo de repouso do trabalhador, extraíndo-se elementos relevantes para a reflexão no contexto moçambicano.
- O **quarto capítulo** centra-se na articulação entre o direito à desconexão e a vigilância digital no ordenamento jurídico moçambicano, com especial enfoque na delimitação do poder directivo do empregador. Neste âmbito, procede-se à análise da resposta normativa existente quanto à vigilância digital e à exigência de conectividade permanente, bem como à discussão doutrinária sobre a necessidade de consagração expressa do direito à desconexão no direito moçambicano.
- O trabalho encerra com uma **conclusão**, na qual são sistematizados os principais resultados da investigação, seguida da apresentação de **recomendações** orientadas para o eventual reforço da protecção jurídica do direito à desconexão, com vista à promoção de relações laborais mais equilibradas e conformes à dignidade do trabalhador.

CAPÍTULO I

O DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHADOR: FUNDAMENTOS CONSTITUCIONAIS E LEGAIS

1. Tempo de trabalho e tempo de não trabalho

A relação de trabalho estrutura-se, desde a sua configuração clássica, em torno do tempo. Não se trata apenas de um critério de organização da actividade produtiva, mas sobretudo como elemento jurídico delimitador da disponibilidade do trabalhador perante o empregador. O elemento temporal assume relevância central na relação laboral, pois é a partir dele que se identifica o período em que o trabalhador exerce a actividade ou se encontra à disposição do empregador, mesmo sem prestação efectiva de trabalho³. O tempo de trabalho constitui, assim, um dos eixos centrais do Direito do Trabalho, na medida em que define o espaço de incidência do poder directivo do empregador e, simultaneamente, os limites da subordinação jurídica do trabalhador.

No plano jurídico-laboral, a distinção entre tempo de trabalho e tempo de não trabalho assume relevância fundamental, pois é a partir dela que se estabelece a fronteira entre a esfera profissional e a esfera pessoal do trabalhador. Esta distinção, não possui somente um valor organizacional no ambiente de trabalho, mas desempenha uma função essencial na protecção da saúde, da integridade e da dignidade do trabalhador, ao impedir que a sua disponibilidade à entidade empregadora se estenda indefinidamente no tempo.

Para Palma Ramalho⁴, o tempo de trabalho corresponde ao período durante o qual o trabalhador se encontra vinculado à execução da sua actividade laboral ou permanece disponível para a realizar, abrangendo não apenas o trabalho efectivamente prestado, mas também os momentos em que o trabalhador está juridicamente adstrito à satisfação do interesse do empregador, no âmbito da organização do tempo laboral. A partir desta concepção, a autora distingue entre o conceito técnico-jurídico e o conceito naturalístico de tempo de trabalho. O primeiro é mais amplo, pois considera como tempo de trabalho não apenas a actividade física desempenhada, mas também os períodos em que o trabalhador, embora não esteja a

³ EGÍDIO, Baltazar Domingos (2017), *Direito do Trabalho: Situações Individuais de Trabalho*, Vol. I, DeanprintLtd, Cheshire, Reino Unido, Pág. 369.

⁴ RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2010), *Direito do Trabalho II - Situações Laborais Individuais*, 3.ª Edição, Almedina, Coimbra, Pág. 495.

produzir, se encontra juridicamente sujeito ao poder de direcção do empregador e à organização empresarial. Já o conceito naturalístico é mais restrito, limitando-se ao tempo em que o trabalhador está efectivamente a executar tarefas ou funções concretas, excluindo os períodos de mera disponibilidade⁵. Resulta deste entendimento que pela extensão do conceito de tempo de trabalho, deve se compreender, para além do tempo em que existe uma prestação efectiva por parte do trabalhador, o tempo em que o mesmo se coloca à disponibilidade da entidade empregadora.⁶ Esta inclusão da mera disponibilidade, resulta do facto de, mesmo não estando o trabalhador a trabalhar no sentido literal, este não pode dispor livremente do seu tempo nem fruir dele como se descanso se tratasse, uma vez que permanece em situação de subordinação jurídica e sujeito aos poderes do empregador⁷.

Sob ponto de vista da Maria Teixeira Alves, *"o tempo de trabalho pode ser entendido como não só o do labor propriamente dito, pois abrange o que o precede, interrompe ou segue através de actos preparatórios, interruptos ou subsequentes ligados ao mesmo trabalho."*⁸ Este conceito reafirma a amplitude do tempo de trabalho, carregando consigo momentos em que não existe uma efectiva prestação laboral.

Segundo Romano Martinez⁹, o conceito de tempo de trabalho é constituído pela combinação de três critérios: o do tempo em que efectivamente se realiza a prestação, o da disponibilidade para o efeito, com ou sem presença no posto de trabalho e o da interrupção da prestação normativamente assimilada às anteriores. Nesta perspectiva, o conceito de tempo de trabalho abrange também os intervalos, pois mesmo durante a pausa o trabalhador permanece juridicamente enquadrado na relação laboral. Esses momentos não representam verdadeira disponibilidade autónoma, mas sim interrupções legalmente equiparadas à prestação. Assim, o intervalo integra o tempo de trabalho por força da lei e da manutenção da subordinação jurídica ao empregador.

⁵ RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2010), *Op. Cit.*, Pág. 514.

⁶ Parte da doutrina portuguesa, defende a existência de dois critérios para a definição do tempo de trabalho, sendo estes: o critério da disponibilidade e o critério do desempenho. Estes critérios revelam a coexistência do conceito técnico-jurídico e o conceito naturalístico.

⁷ PEREIRA, Rita Alves (2021), *Direito e tecnologia: o direito à desconexão digital enquanto mecanismo de delimitação do tempo de trabalho na era tecnológica*, Dissertação de Mestrado, Instituto Universitário de Lisboa, ISCTE, Lisboa, Pág. 5.

⁸ ALVES, Maria Luísa Teixeira (2017), *As Fronteiras do Tempo de Trabalho*, Estudos de Direito do Trabalho, Coimbra Editora, Pág. 211.

⁹ MARTINEZ, Pedro Romano, MONTERO, Luís Miguel, VASCONCELOS, Joana, DE BRITO, Pedro Madeira. DRAY, Guilherme e DA SILVA, Luís Gonçalves (2009), *Código do Trabalho Anotado*, 8.ª Edição, Almedina, Coimbra, Pág. 506.

Em contrapartida ao tempo de trabalho, temos o tempo de não trabalho, que compreende os períodos em que o trabalhador se encontra livre das suas obrigações profissionais, destinando-se ao repouso e ao desenvolvimento pessoal. De acordo com Rita Alves Pereira¹⁰, *"perante a natureza diversa do conceito de tempo de trabalho, que não dá margem para a existência de um tempo intermédio, o tempo de não trabalho acaba por configurar o remanescente, ou seja, aquilo que não é considerado tempo de trabalho."* Este tempo não representa uma mera ausência de trabalho, mas constitui um espaço juridicamente protegido, indispensável à reposição física e psíquica do trabalhador e à preservação da sua autonomia enquanto pessoa.

A protecção do tempo de não trabalho releva-se, assim, como um dos pilares do Direito do Trabalho, reflectindo a preocupação do legislador em conter a expansão ilimitada da prestação laboral e em garantir um equilíbrio mínimo entre a vida profissional e a vida privada do trabalhador. António Monteiro Fernandes¹¹ destaca que essa preocupação normativa encontra fundamento na necessidade de limitar quantitativamente a prestação laboral, de modo a preservar a esfera pessoal do trabalhador e evitar qualquer aproximação a formas de sujeição extrema, como a escravatura ou a servidão, afirmando-se, nesse contexto, a importância da contenção da disponibilidade permanente em nome da liberdade e da dignidade humana.

É precisamente a partir desta distinção que se compreende a relevância contemporânea do debate em torno da disponibilidade permanente do trabalhador e da necessidade de mecanismos jurídicos que assegurem a efectividade do tempo de repouso.

2. O Direito à desconexão: conceito e função

O progressivo esbatimento das fronteiras entre o tempo de trabalho e de não trabalho, intensificado pelas transformações na organização da prestação laboral, conduz à emergência de novas exigências de tutela jurídica do trabalhador. Neste contexto, surge o direito à desconexão, enquanto resposta normativa à crescente disponibilidade permanente imposta, directa ou indirectamente, ao trabalhador.

Não obstante a crescente centralidade do debate em torno do direito à desconexão no contexto das relações laborais contemporâneas, constata-se que, até ao presente momento, nenhum ordenamento jurídico consagra de forma clara, uniforme e

¹⁰ PEREIRA, Rita Alves (2021), *Op. Cit.*, Pág. 8.

¹¹ FERNANDES, António Monteiro (2009), *Direito do Trabalho*, 4.ª Edição, Almedina, Coimbra, Pág. 347.

inequívoca um conceito jurídico fechado de direito à desconexão. As iniciativas legislativas existentes limitam-se, em regra, a prever mecanismos de protecção do tempo de descanso, de limitação do uso das tecnologias digitais ou promoção do balanço equitativo entre a vida profissional e a vida privada, sem contudo, oferecer uma definição normativa precisa que delimite o conteúdo, alcance e efeitos jurídicos desse direito. Esta ausência de conceito, revela que o direito à desconexão se encontra ainda em fase de construção dogmática, sendo frequentemente deduzido de princípios e direitos já consagrados, como o direito ao repouso, à saúde, à privacidade e à dignidade da pessoa humana, em vez de assumir autonomia plena do plano jurídico-positivo.

Diante desta falta de conceito expreso na lei, tem-se vindo a formular um entendimento doutrinário, segundo o qual o direito à desconexão corresponde à faculdade reconhecida aos trabalhadores de se afastarem das comunicações profissionais fora do tempo de trabalho, conforme se expõe no Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021:

*"Não existe uma definição legal do direito à desconexão, mas é comum entender este direito como a faculdade que aos trabalhadores é assegurada de, fora do período de trabalho, desligarem os seus meios de comunicação eletrónica (sejam smartphones, tablets, ou computadores portáteis) ou de, tendo-os ligados, não atenderem ou responderem a chamadas telefónicas, mensagens de texto ou mensagens de correio eletrónico profissional. Tal visa permitir aos trabalhadores a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, prevenir e combater os riscos de esgotamento e de diluição de fronteiras entre a vida pessoal e profissional, bem como estimular a produtividade ou combater a perda de eficácia, ao garantir períodos efetivos de descanso aos trabalhadores e os índices de motivação daí decorrentes"*¹²

Este conceito, embora útil como ponto de partida, é conceptual e juridicamente insuficiente. A sua principal fragilidade reside em caracterizar o direito à desconexão

¹² MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL (2022), *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021*, disponível em: www.gep.mtsss.gov.pt acedido em 07 de Janeiro de 2026, pelas 12h10.

como uma faculdade do trabalhador. Esta formulação, de natureza essencialmente permissiva, coloca o ónus da sua efectivação exclusivamente no polo mais fraco da relação laboral, desconsiderando a assimetria de poderes e as pressões organizacionais que frequentemente inibem o seu exercício. Um conceito juridicamente mais robusto deve, pelo contrário, enfatizar não a mera possibilidade de o trabalhador se desligar, mas sim o dever jurídico primário do empregador de se abster de o contactar e de organizar a actividade para que a desconexão seja uma realidade efectiva.

Segundo Francisco Liberal Fernandes¹³, este direito deve comportar uma dimensão dupla. A primeira é vertical, referente à relação entre o trabalhador e a entidade empregadora ou superiores hierárquicos, a outra é horizontal, aplicável também a colegas de trabalho sem relação de subordinação, clientes ou outras pessoas com quem o trabalhador interaja no ambiente profissional. Esta construção conceptual focada nestas duas dimensões, embora útil, mantém um foco excessivo na capacidade de reacção individual do trabalhador, sem fundamentar com suficiente rigor o dever jurídico primário e positivo que incumbe ao empregador.

Face a estas insuficiências conceptuais, João Leal Amado¹⁴, avança definindo o direito à desconexão como um "*direito subjectivo do trabalhador à integridade do seu tempo de não trabalho, que impõe um dever de abstenção ao empregador, fundamentando-se directamente no direito ao descanso, à saúde e à vida privada*". Esta visão é complementada e aprofundada por Teresa Coelho Moreira¹⁵, que acrescenta a crucial dimensão organizacional positiva, definindo-o como o direito subjectivo do trabalhador de se desligar, "*correspondendo ao dever do empregador de se abster de contactar e de organizar a actividade para prevenir tal contacto*".

Alinhando-nos com esta concepção doutrinária mais completa, defendemos que o direito à desconexão deve ser entendido como um direito subjectivo de defesa do trabalhador, cujo núcleo gerador de eficácia é o dever omissivo e organizacional do empregador que lhe é correlativo.

A função essencial do direito à desconexão é de preservar o tempo de não trabalho, impedindo que a disponibilidade profissional se estenda para além dos

¹³ FERNANDES, Francisco Liberal (2017), *Organização do trabalho e tecnologias de informação e comunicação: exhausted but unable to disconnect*, In Revista Questões Laborais n.º 50, Pág. 11-15.

¹⁴ AMADO, João Leal (2018), *Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional*, In Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n.º 52, pág. 262.

¹⁵ MOREIRA, Teresa Coelho (2020), *Trabalho digital e direito do trabalho: A transformação digital da relação de trabalho*, Almedina, Coimbra, Pág. 245.

limites juridicamente admissíveis. Ao se afirmar tal direito, este instituto jurídico contribui para a preservação de riscos associados ao excesso de trabalho, como o desgaste físico, psicológico e social.

Deste modo, o direito à desconexão afirma-se como um meio de contenção do poder directivo do empregador no plano temporal, reforçando a ideia de que a relação de trabalho não pode, de modo algum, implicar uma sujeição permanente e ilimitada do trabalhador.

3. Fundamentos constitucionais do direito à desconexão

A relação de trabalho, enquanto relação jurídica de subordinação, não implica a renúncia do trabalhador aos seus direitos fundamentais, nem a absorção integral da sua esfera pessoal pela organização empresarial. Pelo contrário, a CRM consagra a dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado de Direito Democrático¹⁶, projectando a protecção da vida privada e da integridade pessoal para todas as esferas da vida social, incluindo o contexto laboral. A CRM consagra um conjunto de direitos, liberdades e garantias que, embora não façam referência expressa ao direito à desconexão, oferecem uma base normativa sólida para a sua construção jurídica. O direito à desconexão surge, assim, como um desdobramento lógico e necessário da protecção constitucional da pessoa do trabalhador, especialmente no que respeita à sua dignidade, integridade e vida privada.

Primeiramente, temos o direito ao repouso, ao lazer e à protecção da saúde, que visa assegurar a recuperação física e psíquica do trabalhador. O descanso não constitui um benefício acessório, mas sim, um direito fundamental indispensável à prevenção de riscos decorrentes do excesso de trabalho. Este direito encontra-se plasmado no art. 85 da CRM, tanto no seu n.º 1, "*todo o trabalhador tem direito à justa remuneração, descanso, férias e à reforma nos termos da lei*" como no seu n.º 2, "*o trabalhador tem direito à protecção, segurança e higiene no trabalho.*" A efectividade destes direitos pressupõe a possibilidade real de o trabalhador se desligar das obrigações profissionais durante o seu tempo de não trabalho.

A dignidade da pessoa humana, como valor estruturante da CRM, impõe que o trabalhador seja reconhecido não apenas como factor de produção, mas como pessoa dotada de autonomia, com direito a um espaço próprio de desenvolvimento pessoal e

¹⁶ Cf. art. 3 da CRM.

familiar. A exigência de disponibilidade permanente do trabalhador, fora do tempo de trabalho, compromete a sua integridade moral e psíquica, atingindo directamente a dignidade da pessoa humana, enquanto valor constitucional implícito no art. 40 da CRM, sendo que o mesmo estabelece no seu n.º 1 que *"todo o cidadão tem direito à vida e à integridade física e moral e não pode ser sujeito à tortura ou tratamentos cruéis ou desumanos."*

Associado a este princípio, encontra-se o direito à vida privada e à intimidade, que protege o trabalhador contra ingerências indevidas na sua esfera pessoal. A extensão das exigências laborais para além do tempo de trabalho interferem directamente nesse espaço privado, dissolvendo os limites entre a vida profissional e vida privada. Estes actos desviam-se do disposto no art. 41 da CRM, sendo que, o mesmo dispõe que *"todo o cidadão tem direito à honra, ao bom nome, à reputação, à defesa da sua imagem pública e à reserva da sua vida privada."* Apontando para uma perspectiva doutrinária deste direito, Pedro Pais de Vasconcelos¹⁷ avança que *"a dignidade da pessoa exige que lhe seja reconhecido um espaço de privacidade em que possa estar à vontade, ao abrigo da curiosidade dos outros, sejam eles simples vizinhos, ou sejam autoridades públicas ou os meios de comunicação social, ou sejam quaisquer outras pessoas."* O direito à desconexão apresenta-se, nesse contexto, como instrumento de salvaguarda da esfera privada do trabalhador, ao limitar a extensão do poder directivo do empregador para fora do ambiente e tempo de trabalho.

Por fim, o princípio da proporcionalidade assume um papel central na definição dos limites constitucionalmente admissíveis ao poder directivo do empregador. Ainda que o empregador detenha legitimidade para organizar e dirigir a prestação laboral, tal poder não pode ser exercido de forma excessiva ou desnecessária, sobretudo quando afecta direitos fundamentais do trabalhador. Este princípio possui amparo na CRM, sendo a proporcionalidade um dos pilares na limitação do exercício de certos direitos ou interesses, em salvaguarda de outros constitucionalmente protegidos.¹⁸ Nestes moldes, o direito à desconexão opera, assim, como um critério de ponderação, permitindo equilibrar os interesses empresariais com a protecção constitucional da pessoa do trabalhador.

¹⁷ VASCONCELOS, Pedro Manuel Pais de. (2012), *Teoria Geral do Direito Civil*, 7ª Edição, Almedina, Coimbra, Pág. 58.

¹⁸ Cf. art. 56, n.º 2 da CRM.

Deste modo, pode afirmar-se que o direito à desconexão resulta implicitamente da CRM, enquanto expressão contemporânea da tutela constitucional da dignidade, do repouso, da vida privada e do princípio da proporcionalidade como limitador do poder directivo, adaptando esses valores fundamentais às novas formas de organização de trabalho.

4. A protecção do tempo de descanso e da disponibilidade do trabalhador na LT

Nos termos da LT, o empregador dispõe de poderes de fixar, dirigir, regulamentar e disciplinar a actividade laboral¹⁹, devendo o exercício desses poderes observar as limitações resultantes do contrato de trabalho e das normas que o regem. Ainda que o diploma não consagre expressamente o direito à desconexão, o regime jurídico vigente contém mecanismos relevantes de tutela do tempo de descanso e de limitação do exercício do poder directivo em matéria temporal.

A dimensão temporal da prestação de trabalho resulta da conjunção de três parâmetros: o período normal de trabalho, o período de funcionamento e o horário de trabalho.²⁰ Estes parâmetros permitem estruturar, de forma sistemática, a duração da prestação laboral, o tempo durante o qual a empresa exerce a sua actividade e a concreta distribuição diária e semanal do tempo de trabalho atribuída ao trabalhador.

Com base no art. 92, n.º 1 da LT, "*considera-se período normal de trabalho o número de horas de trabalho efectivo a que o trabalhador se obriga a prestar ao empregador.*" Resulta deste conceito, que o período normal de trabalho, diz respeito ao número máximo de horas durante as quais o trabalho pode ser prestado, limite esse, estabelecido pela lei, por iniciativa do Estado.²¹ Este conceito de período normal de trabalho previsto no art. 92, n.º 1 da LT, encontra a sua extensão no n.º 2, ao dispor que "*considera-se duração efectiva de trabalho o tempo durante o qual o trabalhador presta serviço efectivo ao empregador ou se encontra à disposição deste.*"²² A fixação de limites máximos à duração do trabalho diário e semanal constitui um instrumento essencial de protecção do trabalhador, na medida em que impede a apropriação

¹⁹ Cf. art. 61 da LT.

²⁰ FERNANDES, António Monteiro (2009), *Op. Cit.*, Pág. 350-351.

²¹ EGÍDIO, Baltazar Domingos (2017), *Op. Cit.*, Pág. 370.

²² Esta extensão do conceito de período normal de trabalho, traz consigo uma aproximação ao conceito técnico-jurídico de tempo de trabalho, mas estes conceitos não podem ser confundidos. O conceito período normal de trabalho desempenha uma função limitadora da prestação laboral e resulta de imposição legal, provinda do Estado.

ilimitada do seu tempo pelo empregador e circunscreve temporalmente o exercício do poder directivo.

O período de funcionamento, pode ser facilmente definido como o lapso de tempo em que o estabelecimento se encontra aberto ao público. Este conceito, não assume natureza propriamente laboral, uma vez que se relaciona essencialmente com as condições de exercício de uma actividade comercial ou industrial e com o respectivo regime jurídico, aplicável independentemente da existência de trabalhadores subordinados. Ainda assim, apesar da sua matriz extra-laboral, este conceito revela relevantes projecções no domínio do trabalho, na medida em que, com frequência, a duração do período de funcionamento ultrapassa os limites do período normal de trabalho diário, tornando necessária a articulação dos horários de diferentes trabalhadores para assegurar a continuidade da actividade.²³

Por sua vez, o horário de trabalho, nos termos da LT, "*resulta da determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho, incluindo a dos intervalos de descanso*."²⁴ Deste modo, o horário de trabalho, traduz a concreta distribuição do período normal de trabalho ao longo do dia e da semana, sendo fixado pelo empregador, no exercício do seu poder de organização, dentro dos limites estabelecidos na lei.

A LT assegura ainda, a protecção do trabalhador através da consagração de períodos obrigatórios de descanso, designadamente, os intervalos de descanso²⁵, o descanso semanal²⁶, os feriados²⁷ e o direito a férias²⁸. Estes períodos constituem espaços temporalmente protegidos, destinados à restauração física e psíquica do trabalhador e à fruição da sua vida pessoal e familiar, não podendo ser objecto de ingerência arbitrária por parte do empregador. Mesmo nos casos em que é legalmente admissível a prestação de trabalho fora do horário normal, nomeadamente, através do trabalho extraordinário²⁹ ou o trabalho excepcional³⁰, a intervenção do empregador encontra-se juridicamente condicionada por pressupostos específicos, limites quantitativos e deveres de compensação. O recurso a estas modalidades não pode

²³ RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2010), *Op. Cit.*, Pág. 517.

²⁴ Cf. art. 95 n.º 1 da LT.

²⁵ Cf. art. 97 da LT.

²⁶ Cf. art. 104 da LT.

²⁷ Cf. art. 105 da LT.

²⁸ Cf. art. 107 da LT.

²⁹ Cf. art. 99 da LT.

³⁰ Cf. art. 98 da LT.

traduzir-se numa exigência de disponibilidade permanente do trabalhador, sob pena de violação da lógica protectiva subjacente ao regime laboral.

Sem prejuízo da relevância autónoma dos institutos reguladores da duração da prestação do trabalho e da interrupção da prestação de trabalho, a análise desenvolvida no presente ponto, não teve como finalidade o seu tratamento exaustivo. A abordagem adoptada concentrou-se nos aspectos estritamente necessários à identificação dos limites jurídicos à disponibilidade do trabalhador, na medida em que estes se revelam determinantes para a compreensão do direito à desconexão enquanto objecto central da presente investigação.³¹

³¹ A opção por uma análise selectiva das disposições da LT traduz, assim, uma escolha metodológica consciente e orientada pela necessidade de preservar a coerência interna do capítulo I e de manter o foco no tema principal da pesquisa.

CAPÍTULO II

A VIGILÂNCIA DIGITAL DOS TRABALHADORES E A EXTENSÃO DO PODER DIRECTIVO

1. As transformações digitais da relação de trabalho e a emergência da vigilância digital

A progressiva digitalização das relações de trabalho tem vindo a provocar alterações profundas na organização da prestação laboral, nos métodos de gestão empresarial e nas formas de exercício do poder directivo do empregador. De acordo com Teresa Coelho Moreira³², este fenómeno é definido como o processo estrutural através do qual as tecnologias digitais reconfiguram os elementos nucleares do vínculo laboral, desmaterializando o espaço de trabalho e, de forma crítica, transferindo o exercício do poder directivo do empregador para plataformas, sistemas de monitorização e métricas digitais.

A generalização das tecnologias de informação e comunicação, associada à informatização dos processos produtivos e à expansão de modalidades como o teletrabalho, criou condições propícias ao surgimento de novos mecanismos de controlo da actividade laboral, entre os quais, se destaca a vigilância digital dos trabalhadores. Com esta evolução, aponta-se para uma aparente facilitação da prestação laboral, gerando, deste modo, maior produtividade. Contudo, a realidade demonstra que é cabível questionar se "*os trabalhadores não estarão cada vez mais controlados pelo empregador e consequentemente menos livres*".³³ No plano internacional, estudos europeus têm evidenciado que a digitalização ampliou de forma significativa as possibilidades de recolha e tratamento de dados relativos ao comportamento dos trabalhadores, integrando a vigilância como elemento regular das práticas de gestão contemporâneas.³⁴

Neste sentido, a vigilância digital assume-se como um fenómeno estruturante das modernas relações de trabalho, traduzindo-se na utilização de meios tecnológicos

³² MOREIRA, Teresa Coelho (2020), *Op. Cit.*, Pág. 45-50.

³³ MOREIRA, Teresa Coelho (2012), *Novas tecnologias: um admirável mundo novo do trabalho?*, In Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, Vitória, n.º 11, Pág. 36.

³⁴ EUROFOUND (2020), *Employee monitoring and surveillance: The challenges of ditalisation*, Publications Office of the European Union Luxemburgo, Pág. 3-5, Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/932bf8b3-8692-4b48-9ed1-a09258e4265c> acedido em 14 de Janeiro de 2026, pelas 12h15

para observar, registar e analisar a execução da prestação laboral. A doutrina portuguesa, tem vindo a enquadrar estas práticas no âmbito dos denominados meios de vigilância electrónica. De acordo com Romano Martinez³⁵, consideram-se meios de vigilância electrónica, *"nomeadamente, câmeras de vídeo, equipamento audiovisual, microfones dissimulados ou mecanismos de escuta e registo telefónico com o propósito de controlar o exercício da actividade profissional do trabalhador de forma impessoal e tendencialmente ininterrupta"*. Diferentemente das formas tradicionais de controlo presencial, a vigilância digital caracteriza-se pela sua continuidade, pela sua capacidade de recolha massiva de dados e pela possibilidade de extensão para além do espaço físico da empresa, acompanhando o trabalhador através de dispositivos electrónicos, sistemas informáticos e plataformas de comunicação.

Importa salientar que a emergência da vigilância digital não decorre apenas de uma intenção de fiscalização individualizada, mas está intimamente ligada às novas exigências de eficiência, produtividade e competitividade das organizações. Neste sentido, a vigilância digital assume-se como um instrumento de gestão integrada nos modelos contemporâneos de organização do trabalho, permitindo ao empregador planificar actividades, medir desempenhos e otimizar recursos humanos em tempo real.

Todavia, esta transformação tecnológica não é neutra do ponto de vista jurídico-laboral. Ao alterar os modos de acompanhamento da prestação de trabalho, a vigilância digital, ainda que não tenha por objecto directo a gestão do tempo de trabalho, interfere indirectamente com a dimensão temporal da relação de trabalho, na medida em que facilita a intensificação dos contactos, potenciando a sua utilização fora do tempo de trabalho, contribuindo, deste modo, para a redução dos limites entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso. João da Costa Oliveira³⁶, aponta que estas novas tecnologias de informação e comunicação, *"facilitaram ainda mais o contacto com o empregador e colegas de trabalho, derrubando as barreiras que o local de trabalho indirectamente ajudava a controlar."*

Neste sentido, a vigilância digital deve ser compreendida, no âmbito do presente estudo, como um fenómeno indirectamente associado à reconfiguração do tempo de

³⁵ MARTINEZ, Pedro Romano, MONTERO, Luís Miguel, VASCONCELOS, Joana, DE BRITO, Pedro Madeira. DRAY, Guilherme e DA SILVA, Luís Gonçalves (2009), *Op. Cit.*, Pág. 167-168.

³⁶ OLIVEIRA, João da Costa (2022), *Do direito à desconexão ou dever de não conexão: a sua consagração no ordenamento jurídico português*, Dissertação de Mestrado, Escola de Lisboa, Universidade Católica Portuguesa, Lisboa, Pág. 21.

trabalho nas relações laborais contemporâneas. A sua análise, neste capítulo, assume um carácter essencialmente descritivo e contextual, com vista a compreender de que forma essa vigilância digital cria condições propícias à extensão da disponibilidade do trabalhador, questão que se revela central para a compreensão do direito à desconexão, a ser aprofundada nos pontos subsequentes.

2. A vigilância digital como técnica de gestão e de produtividade

A vigilância digital, no contexto actual das relações de trabalho, deve ser compreendida como uma técnica de gestão intimamente ligada ao exercício do poder directivo do empregador. A utilização de meios tecnológicos para acompanhar a execução da prestação laboral representa uma evolução das formas tradicionais de supervisão, permitindo um controlo mais sistemático, contínuo e descentralizado da actividade do trabalhador. Esta transformação reflecte a adaptação do poder directivo às novas exigências organizacionais impostas pela digitalização do trabalho.

Através de sistemas informáticos, plataformas digitais e mecanismos automatizados de controlo, o empregador passa a dispor de meios que possibilitam o acompanhamento do tempo de resposta e da execução das tarefas, contribuindo para uma gestão mais flexível e dinâmica da prestação laboral. Essa forma de organização tende a deslocar o foco do cumprimento formal do horário para a realização contínua de objectivos e metas, redefinindo, na prática, os parâmetros temporais da relação de trabalho.

Por outro lado, a vigilância digital assume um papel central na promoção da produtividade, na medida em que permite a recolha e análise de dados relativos ao desempenho do trabalhador. A utilização de métricas digitais e indicadores automatizados favorece uma lógica de avaliação permanente, na qual o rendimento e a eficiência passam a ser monitorizados de forma constante. Esta lógica de gestão por desempenho reforça a exigência de disponibilidade funcional do trabalhador, contribuindo para a intensificação do trabalho e para a progressiva flexibilização dos limites temporais da prestação.

Neste sentido, a vigilância digital não se limita a um mecanismo de fiscalização, mas configura-se como um instrumento estruturante da organização do trabalho, com um evidente impacto sobre a gestão do tempo e sobre as condições em que a prestação laboral é desenvolvida. A compreensão desta função é essencial para a

análise, no ponto seguinte, das consequências que resultam desta forma de gestão tecnológica, sobre a disponibilidade do trabalhador e sobre o direito à desconexão.

3. A extensão da disponibilidade laboral e a pressão sobre o direito à desconexão

A incorporação das tecnologias de informação e comunicação nas relações laborais tem provocado uma transformação profunda na forma como o tempo de trabalho é organizado e vivenciado pelo trabalhador. A vigilância digital, associada à utilização contínua de instrumentos tecnológicos de comunicação, em certos casos, não se limita a incidir sobre a execução da prestação laboral durante o período normal de trabalho, projectando os seus efeitos para além desse limite temporal.

De acordo com o relatório produzido pela Eurofound e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 2017³⁷ a introdução de novas tecnologias acarreta efectivamente uma extensão do horário de trabalho, sem estabelecer quaisquer limites, recaindo sobre o importante tempo de repouso durante as noites, nos fins de semana e feriados. Como consequência, verifica-se uma diluição progressiva das fronteiras entre o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho, favorecendo a emergência de um modelo de disponibilidade permanente, com impactos significativos sobre os direitos do trabalhador.

Enquanto técnica de gestão e controlo da actividade laboral, a vigilância digital, exerce uma influência determinante sobre o comportamento do trabalhador. A possibilidade de monitorização contínua da prestação, aliada à comunicação instantânea proporcionada pelas novas tecnologias, gera expectativas implícitas de resposta rápida e de constante acessibilidade. Atendendo ao temor reverencial para com o empregador, o trabalhador activamente conecta-se e mantém-se conectado por excesso de zelo e diligência que lhe seriam exigíveis³⁸. Ainda que não exista uma imposição expressa do empregador, o trabalhador tende a temer que a sua disponibilidade seja observada, avaliada e, muitas vezes, valorizada no contexto organizacional.

Este cenário conduz à progressiva interiorização das exigências profissionais, fazendo com que o trabalhador prolongue voluntariamente a sua disponibilidade para

³⁷ EUROFOUND AND THE INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (2017) *Working anytime, anywhere: the effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Geneva, Pág. 22-23, Disponível em: <http://eurofound.link/ef1658> acedido em 15 de Janeiro de 2026, pelas 16h30

³⁸ MACHADO, Carmo Sousa e Oliveira, João Galamba, (2021), *Direito à Desconexão – Como evitar a intrusão e a exaustão?*, In Revista Internacional do Direito do Trabalho, Pág. 758 Disponível em: idt.fduisboa.pt acedido em 15 de Janeiro de 2026, pelas 17h12

além do horário de trabalho. Assim, a vigilância digital deixa de actuar apenas como um mecanismo externo de controlo, para se converter num factor de auto-vigilância, no qual o próprio trabalhador ajusta o seu comportamento em função das expectativas organizacionais e das exigências do mercado de emprego competitivo. A disponibilidade permanente passa, deste modo, a integrar a normalidade da relação laboral, fragilizando os limites tradicionais do tempo de trabalho.

A conectividade permanente manifesta-se frequentemente sob forma de uma disponibilidade aparentemente voluntária do trabalhador. Contudo, essa voluntariedade revela-se profundamente condicionada por factores psicológicos, sociais e económicos, próprios do mercado de emprego dos dias actuais. A competitividade crescente, a instabilidade das relações laborais e o receio de exclusão profissional contribuem para que o trabalhador se sinta obrigado a manter-se constantemente acessível, como forma de demonstrar empenho, compromisso e lealdade à organização empresarial. Por esse motivo, as entidades empregadoras aproveitam-se do facto de os seus trabalhadores estarem a um *click* de distância para trabalhar, exigindo mais destes.

Neste contexto, a pressão psicológica assume um papel central. O trabalhador interioriza a ideia de que a sua valorização profissional depende da sua capacidade de responder prontamente às solicitações do empregador, mesmo fora do período normal de trabalho. A conectividade permanente transforma-se, assim, numa forma de auto-exigência e de auto-exploração, na qual os limites entre a vida profissional e a vida privada se tornam progressivamente difusos, comprometendo o direito ao descanso do trabalhador.

3.1. O Teletrabalho e a sua influência na redução dos limites temporais

Na esteira de Luís Menezes Leitão³⁹, "*o teletrabalho consiste na prestação de trabalho que se desenvolve fora do local de trabalho central do empregador, sendo realizado noutra local que se encontra ligado a esse local de trabalho central por meios de comunicação electrónicos*". Esta definição doutrinária evidencia o deslocamento físico do local de execução da prestação laboral, mantendo, contudo, a subordinação jurídica característica do contrato de trabalho.

³⁹ LEITÃO, Luís Menezes (2010), *Direito do Trabalho*, 2.ª Edição, Almedina, Coimbra, Pág. 488

Na perspectiva nacional, o teletrabalho é definido no glossário da LT como *"uma prestação da actividade laboral que é realizada sob autoridade e direcção do empregador, habitualmente fora das instalações da empresa, com o recurso a meios de tecnologias de informação e comunicação mediante o pagamento de remuneração"*. Este conceito traz consigo os elementos estruturantes do contrato de trabalho⁴⁰ e acrescenta a deslocação geográfica e as tecnologias de informação e comunicação como novos elementos desta modalidade de prestação laboral.

O teletrabalho, portanto, não representa uma ruptura com a relação de subordinação típica do direito do trabalho, mas antes uma reconfiguração espacial e instrumental da prestação laboral. Esta modalidade tem vindo a ganhar expressão em Moçambique após a pandemia do COVID-19, trazendo consigo vantagens em termos de flexibilidade e redução de custos com deslocações, mas também riscos acrescidos de diluição das fronteiras entre o tempo profissional e o tempo pessoal.

Nesta modalidade de prestação laboral, o espaço pessoal transforma-se em espaço laboral, eliminando barreiras físicas que tradicionalmente delimitavam a subordinação jurídica. Esta ausência de separação espacial tende a estender-se no plano temporal, com o trabalhador a sentir-se psicologicamente pressionado a manter-se disponível para o empregador ultrapassando o período legalmente estabelecido. A utilização contínua de dispositivos electrónicos, não só facilita a comunicação constante, como também permite formas de vigilância digital que podem criar no trabalhador uma sensação de supervisão permanente e ininterrupta.

Do ponto de vista jurídico, embora a LT já contenha uma definição de teletrabalho, a sua regulamentação substantiva ainda é incipiente⁴¹. Questões como a definição clara de horários, a protecção da privacidade no espaço pessoal, o direito à desconexão e os limites da vigilância digital no contexto do teletrabalho carecem de desenvolvimento normativo específico.

Assim, o teletrabalho constitui um campo privilegiado para observar como as tecnologias digitais reconfiguram o tempo de trabalho e pressionam o direito à desconexão. A sua análise revela que, sem um enquadramento jurídico adequado, que estabeleça limites claros à disponibilidade e proteja o tempo de não trabalho, esta

⁴⁰ Cf. art. 21 da LT.

⁴¹ A al. f) do nº 2 do art. 3 da LT indica que esta modalidade é regida por legislação especial, mas até então não foi publicado um regime específico do teletrabalho.

modalidade laboral pode transformar-se num factor de precarização do bem-estar do trabalhador e de erosão dos seus direitos fundamentais.

3.2. Assédio moral como extremo da exigência da disponibilidade permanente do trabalhador

Em determinadas circunstâncias, a extensão contínua da disponibilidade laboral pode assumir contornos de assédio moral⁴². Conforme o disposto no art. 68, n.º 1 da LT, *"entende-se por assédio no local de trabalho ou fora dele o conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, de ameaças desse comportamento e práticas, quer se manifestem de forma pontual ou recorrente, que tenham por objecto, que causem ou sejam susceptíveis de causar, um dano físico, psicológico, sexual ou económico, e inclui a violência e assédio com base no género"*. Deste modo, quando a conectividade permanente é incentivada, exigida ou reforçada por práticas reiteradas de pressão, cobrança excessiva ou desvalorização sistemática do tempo de descanso, estes meios tecnológicos deixam de constituir simples instrumentos de gestão, para se transformar em meios de constrangimento psicológico do trabalhador.

O assédio moral manifesta-se, neste contexto, através de comportamentos como exigência constante de respostas fora do horário de trabalho, a censura explícita ou implícita da desconexão, ou a criação de um ambiente laboral em que a indisponibilidade é interpretada como falta de compromisso ou de profissionalismo. Estas práticas afectam directamente a dignidade do trabalhador, comprometem a sua liberdade pessoal e contribuem para a degradação do ambiente de trabalho.

Julga-se necessária a atenção ao facto de o elemento volitivo do assédio⁴³ nem sempre estar presente na situação de contacto fora do tempo de trabalho. Assim, a mera violação do dever de não contacto não configura, por si só, uma situação de assédio, embora possa eventualmente conduzir a ela.⁴⁴

3.3. Consequências da conectividade permanente sobre a saúde dos trabalhadores

As consequências da conectividade permanente fazem-se sentir de forma particularmente gravosa na saúde física e psíquica do trabalhador. A ausência de

⁴² O art. 68 da LT não consagra um conceito autónomo do assédio moral, integrando-o, deste modo, no conceito geral de assédio, que consta do seu n.º 1.

⁴³ Trata-se da intenção do assediante, correspondendo à condutas com um objectivo ilícito ou eticamente reprovável.

⁴⁴ OLIVEIRA, João da Costa (2022), *Op. Cit.*, Pág. 39.

desconexão efectiva dos instrumentos de trabalho compromete o descanso, impede a recuperação das energias físicas e mentais e expõe o trabalhador a níveis elevados e contínuos de *stress* ocupacional. Tal como avança a Teresa Coelho Moreira, "os trabalhadores não podem perder a vida quando estão justamente a ganhá-la."⁴⁵

No plano psíquico, merece especial destaque o fenómeno do "*burnout*", entendido como um estado de esgotamento físico e mental resultante da exposição prolongada a situações de *stress* ligado à vida profissional⁴⁶. O *burnout* encontra-se estreitamente associado à conectividade permanente, na medida em que, o trabalhador permanece constantemente ligado às solicitações profissionais, sem períodos adequados de repouso e recuperação. A exaustão, a perda de motivação e o distanciamento emocional em relação ao trabalho, comprometem não apenas a saúde do trabalhador, mas também a qualidade da prestação laboral.

Do ponto de vista jurídico-laboral, o *burnout* assume relevância enquanto indicador da insuficiência de mecanismos tradicionais de protecção do tempo de descanso e da integridade do trabalhador. A sua ocorrência evidencia que a conectividade permanente é incompatível com a tutela efectiva da saúde e do bem-estar do trabalhador, reforçando a necessidade de limites jurídicos claros à disponibilidade laboral e ao uso das tecnologias de vigilância.

3.4. A conectividade permanente como fundamento do direito à desconexão

A análise dos efeitos da vigilância digital, da conectividade permanente e das suas consequências físicas e psíquicas demonstra que a mera delimitação formal do tempo de trabalho se revela insuficiente no contexto actual das relações de trabalho. A dissolução prática das fronteiras entre o tempo de trabalho e tempo de não trabalho evidencia a necessidade de mecanismos jurídicos capazes de assegurar ao trabalhador um desligamento efectivo das obrigações profissionais.

É neste contexto que o direito à desconexão se afirma como uma resposta jurídica necessária às novas formas de organização do trabalho mediadas pela tecnologia. Ao garantir ao trabalhador o direito de não se manter permanentemente disponível fora do período legalmente permitido. O direito à desconexão assegura ao trabalhador o bem-estar físico e mental enquanto indivíduo e ao empregador assegura

⁴⁵ MOREIRA, Teresa Coelho (2019), *Algumas questões sobre o direito à desconexão dos trabalhadores*, In Minerva, Vol. 09, N.º 02, p. 151.

⁴⁶ UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES (2020), *Burnout no Local de Trabalho: Riscos, Efeitos na Saúde e Prevenção*, Lisboa, Pág. 4, Disponível em: www.ugt.pt acedido em 15 de Janeiro de 2026, pelas 20h57

melhores condições de desenvolvimento da actividade e maior produtividade.⁴⁷ Constitui, assim, um instrumento essencial para reequilibrar a relação de trabalho e limitar os excessos decorrentes da vigilância digital e da disponibilidade permanente, servindo de base para a análise dos limites jurídicos à actuação do empregador, a desenvolver no capítulo seguinte.

⁴⁷ PEREIRA, Rita Alves (2021), *Op. Cit.*, Pág. 13.

CAPÍTULO III

O DIREITO À DESCONEXÃO EM PERSPECTIVA COMPARADA

1. Considerações gerais

Antes de analisar a resposta normativa do ordenamento jurídico moçambicano à vigilância digital e à exigência de conectividade permanente, importa examinar experiências internacionais que têm vindo a consagrar expressamente o direito à desconexão. Esta análise comparada permitirá identificar modelos, desafios e lições relevantes para o contexto moçambicano.

No plano internacional, diversos ordenamentos jurídicos têm vindo a consagrar o direito à desconexão como resposta normativa aos efeitos da digitalização do trabalho e à intensificação das exigências de disponibilidade permanente. Entre estes, destacam-se a França, Espanha, Itália e Alemanha, cujas experiências revelam diferentes modelos de consagração legal e distintos graus de eficácia prática.

2. França

A experiência francesa assume relevância central no estudo comparado do direito à desconexão, por ter sido o primeiro ordenamento jurídico a introduzir expressamente esta figura no *code du travail* em 2016. Conforme sublinham Marta Pinto Faria e Susana Sousa Machado, "*não se pode falar de direito à desconexão e não se falar de França*"⁴⁸ uma vez que foi neste país que o legislador respondeu, de forma directa, aos impactos da digitalização sobre o tempo de trabalho e de descanso.

A Lei n.º 2016/1088 (*Loi El Khomri*)⁴⁹ introduziu o direito à desconexão através da obrigação de negociação colectiva, impondo às empresas com mais de 50 trabalhadores o dever de discutir mecanismos de desconexão. Todavia, a legislação francesa não institui o direito à desconexão propriamente dito, mas antes a obrigação de o negociar, o que fragiliza a sua efectividade prática.⁵⁰ A ausência de sanções directas pelo incumprimento das medidas de desconexão levou parte da doutrina a

⁴⁸ FARIA, Marta Pinto, MACHADO, Susana Sousa (2024) *O direito à desconexão na relação laboral: em especial o regime português*, In Estudos Universitários: Revista de Pesquisa Científica, Brasília, Vol. 17, n.º 1, Pág. 3, Disponível em: <https://doi.org/10.26512/estur.v17i1.52661> acedido em 20 de Janeiro de 2026, pelas 15h46

⁴⁹ Cf. Lei n.º 2016/1088, de 8 de Agosto de 2016 (Loi El Khomri) - Lei do trabalho da França

⁵⁰ FARIA, Marta Pinto, MACHADO, Susana Sousa (2024), *Op. Cit.*, Pág. 4.

qualificar esta norma como predominantemente programática, limitando o seu alcance preventivo face às práticas empresariais de conectividade permanente.

3. Espanha

Inspirado pelo modelo francês, a Espanha integrou o direito à desconexão no âmbito mais amplo da protecção de dados pessoais e dos direitos digitais. A Lei Orgânica n.º 3/2018, de 5 de Dezembro, consagrou expressamente este direito, prevendo que o mesmo visa *"garantir o descanso ao trabalhador, fora do seu horário de trabalho previamente estabelecido"*, prevendo igualmente, *"a implementação deste direito por via de negociação colectiva"* e também uma *"obrigação de consulta prévia aos representantes sindicais dos trabalhadores, no que concerne às acções de formação e sensibilização dos trabalhadores relativamente ao uso prudente das tecnologias no trabalho"*.⁵¹

Antes mesmo da consagração legal, a jurisprudência espanhola já revelava sensibilidade para a matéria. O Supremo Tribunal considerou abusiva a cláusula contratual que obrigava o trabalhador a disponibilizar contactos pessoais para uso profissional, por entender que tal prática estimulava a posição de fragilidade do trabalhador face ao empregador.⁵²

Apesar da previsão legal, o regime espanhol mantém fragilidades semelhantes às do modelo francês, na medida em que a concretização do direito à desconexão depende, em larga medida, da negociação colectiva, não estando associado a um regime sancionatório robusto.

4. Itália

No ordenamento jurídico italiano, o direito à desconexão surge associado ao regime do *lavoro agile*, a Lei n.º 81/2017, de 22 de Maio, que veio a melhorar a lei relativa ao teletrabalho. No art. 18 da mencionada lei, o *lavoro agile* foi definido como *"trabalho realizado sem restrições específicas ao horário e ao local de trabalho, pelo que, há uma maior flexibilidade no tempo e local de trabalho, podendo ou não ser realizado com recurso a equipamentos tecnológicos"*. O art. 19 desta lei, preceitua que *"o acordo para a prestação do lavoro agile deve estabelecer o tempo de*

⁵¹ Cf. Art. 88 da Lei Orgânica n.º 3/2018, de 5 de Dezembro - Lei da protecção dos dados pessoais e garantias dos direitos digitais da Espanha

⁵² Acórdão do Supremo Tribunal n.º 4086/2015, de 21 de Setembro, 2015 (Espanha)

descanso e medidas para garantir o efectivo descanso do trabalhador dos equipamentos tecnológicos que os permitem continuar conectados ao trabalho". Numa alteração posterior a este artigo, o legislador estabeleceu que o fim da prestação nesta tipologia de trabalho deve ser precedido por um aviso prévio não inferior a 30 dias. Todavia, esta solução apresenta um alcance limitado, uma vez que, o direito apenas se aplica aos tele-trabalhadores. Outra crítica lançada a esta solução é referente ao seu conceito, sendo este um pouco vago quando o legislador fala em medidas para incentivar a desconexão, deixando a sua determinação ao critério das partes, sendo que sem acordo entre estes, não haverá direito à desconexão. Acrescenta-se ainda o facto de o legislador não ter estabelecido qualquer tipo de sanção para o incumprimento deste direito, colocando em causa a eficácia desta previsão legal.⁵³

5. Lições para o ordenamento jurídico moçambicano

A análise das soluções adoptadas por diferentes ordenamentos jurídicos, permite extrair ensinamentos relevantes quanto à forma de lidar juridicamente com o direito à desconexão no contexto da digitalização do trabalho. Um primeiro ensinamento comum é o reconhecimento de que uma protecção tradicional do tempo de trabalho e do descanso, embora indispensável, não é suficiente para conter práticas empresariais que impõem a disponibilidade permanente do trabalhador por via de meios tecnológicos. A experiência comparada demonstra, assim, a necessidade de um instrumento jurídico autónomo que actue directamente sobre as expectativas de conectividade fora do tempo de trabalho.

Um segundo ensinamento resulta da forma como este direito é operacionalizado. Os ordenamentos analisados evidenciam que a consagração expressa do direito à desconexão contribui para a densificação das obrigações do empregador, tornando mais claros os limites da sua actuação e facilitando a fiscalização das condutas que afectam o tempo de repouso. A existência de uma previsão legal específica permite, ainda, uma actuação mais eficaz das autoridades administrativas e dos tribunais, reforçando a responsabilização por práticas abusivas.

O direito comparado revela igualmente que a efectividade do direito à desconexão não depende exclusivamente da lei, exigindo a sua articulação com outros instrumentos. A negociação colectiva surge como espaço privilegiado para a

⁵³ FARIA, Marta Pinto, MACHADO, Susana Sousa (2024), *Op. Cit.*, Pág. 6-7.

concretização do direito, permitindo adaptar as regras de desconexão às especificidades de cada sector ou organização, enquanto a actuação da inspecção do trabalho e a previsão de mecanismos sancionatórios asseguram o seu cumprimento.

Por fim, os modelos analisados demonstram que a tutela do direito à desconexão deve ser acompanhado por medidas organizacionais e culturais, orientadas para a reorganização do trabalho e para a promoção de uma cultura de respeito pelo tempo de não trabalho. Assim, o principal ensinamento do direito comparado reside na necessidade de uma abordagem integrada, em que a previsão legal do direito à desconexão funcione como elemento estruturante de um sistema mais amplo de protecção do tempo de repouso, adequado às exigências do trabalho mediado pelas tecnologias de informação e comunicação.

Tendo em conta as experiências internacionais analisadas, importa agora examinar como o ordenamento jurídico moçambicano responde aos desafios da vigilância digital e da conectividade permanente. Embora não exista uma consagração expressa do direito à desconexão, a CRM e a LT oferecem parâmetros normativos relevantes que permitem aferir a licitude das práticas de vigilância digital e avaliar os impactos sobre o tempo de não trabalho.

CAPÍTULO IV

DIREITO À DESCONEXÃO E OS DESAFIOS NORMATIVOS À VIGILÂNCIA DIGITAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO MOÇAMBICANO

1. A Resposta normativa do ordenamento jurídico moçambicano à vigilância digital do trabalhador

A intensificação do recurso às tecnologias de informação e comunicação no contexto laboral tem colocado novos desafios à protecção jurídica da esfera privada do trabalhador, exigindo uma leitura renovada dos instrumentos normativos existentes no ordenamento jurídico moçambicano. Neste quadro, a vigilância digital surge como uma das expressões mais sensíveis do exercício do poder directivo do empregador, na medida em que potencia formas de controlo contínuo e intrusivo, capazes de afectar direitos fundamentais do trabalhador, designadamente, a privacidade, a integridade pessoal e o direito ao repouso.

Importa, contudo, sublinhar que o direito moçambicano não se encontra desprovido de mecanismos jurídicos aptos a enquadrar e limitar tais práticas. Ainda que não exista uma consagração expressa do direito à desconexão, a CRM e a LT oferecem parâmetros normativos relevantes que permitem aferir a licitude das práticas de vigilância digital e avaliar os seus impactos sobre o tempo de não trabalho. A tutela destes valores impõe, uma leitura restritiva das práticas de vigilância digital, exigindo que qualquer interferência na esfera pessoal do trabalhador seja excepcional, justificada e proporcional.

A vigilância digital, quando utilizada de forma indiscriminada ou permanente, pode conduzir à redução das fronteiras entre a vida profissional e a vida privada, colocando o trabalhador numa situação de exposição contínua ao controlo empresarial. Tal realidade é incompatível com a protecção constitucional da privacidade e da integridade moral, que impõem ao legislador e aos aplicadores do direito a adopção de uma leitura restritiva das práticas de controlo tecnológico. Importa, desde já, retomar à construção desenvolvida no Capítulo I, onde se demonstrou que o direito à desconexão pode ser afirmado, no ordenamento jurídico moçambicano, como um direito implícito, resultante da conjugação dos princípios constitucionais da dignidade e da pessoa humana, da protecção da vida privada e do regime jurídico do tempo de

trabalho e do descanso. O presente sub-ponto não pretende, por isso, reiterar essa fundamentação, mas apenas projectá-la para o contexto específico da vigilância digital.

A LT densifica a protecção da privacidade do trabalhador ao estabelecer limites expressos à utilização de meios de vigilância à distância. O art. 10 da LT assume, neste domínio, um papel central, ao afirmar que *"o empregador não deve dispor de meios de vigilância à distância no local de trabalho, mediante a utilização de equipamentos tecnológicos, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador."*⁵⁴ Este artigo, no seu n.º 2, acrescenta que *"o disposto no número 1 do presente artigo não abrange as situações que se destinem à protecção e segurança de pessoas e bens, bem como quando a sua utilização integre o processo produtivo normal da empresa ou do sector, devendo, neste caso, o empregador informar ao trabalhador, por escrito, sobre a existência e finalidade dos referidos meios, valendo estes como meio de prova."* Por fim, o n.º 3 deste artigo dispõe que, *"todas as provas adquiridas com a violação do disposto nos números 1 e 2 do presente artigo são nulas."* Esta norma traduz uma opção legislativa clara, visando conter o uso abusivo da vigilância tecnológica, subordinando-o a finalidades legítimas e afastando práticas de controlo permanente ou generalizado. O carácter excepcional do recurso à vigilância à distância evidencia que o poder directivo do empregador não é absoluto, devendo ser exercido dentro de limites compatíveis com a dignidade e a privacidade do trabalhador.

Contudo, a protecção conferida por este artigo é circunscrita ao âmbito espacial do local de trabalho. A sua finalidade é impedir o uso abusivo de meios de vigilância à distância nesse espaço específico, subordinando-o a condições estritas. Esta norma, portanto, não cobre por completo as situações que fundamentam o direito à desconexão, as quais surgem precisamente quando a exigência de conectividade e disponibilidade se prolonga para além do tempo de trabalho. Por outras palavras, o art. 10 da LT oferece um escudo contra a vigilância digital intrusiva dentro do local de trabalho, mas não responde directamente ao desafio normativo central da desconexão: a necessidade de limitar o poder de direcção e contacto do empregador fora desse espaço físico e do horário de trabalho.

⁵⁴ Cf. art. 10, n.º 1 da LT.

2. Limites jurídicos à exigência de conectividade permanente e afirmação do direito à desconexão

A análise da resposta normativa à vigilância digital evidencia uma tutela directa e densificada em relação ao local de trabalho, consubstanciada no art. 10 da LT, que identifica expressamente os riscos associados ao uso de meios de vigilância à distância e impõe limites claros ao exercício do poder directivo do empregador. Todavia, essa densidade normativa não encontra paralelo no caso da exigência de conectividade permanente do trabalhador, quando esta prolonga o exercício da actividade laboral para além do tempo e local de trabalho. Revela-se deste modo uma assimetria no nível da protecção conferida a estas realidades que, embora distintas, produzem impactos na compreensão dimensão temporal da relação de trabalho.

Com efeito, no ordenamento jurídico moçambicano, a protecção do trabalhador face à exigência de disponibilidade contínua não se traduz na existência de um mecanismo jurídico específico dirigido ao controlo desse comportamento empresarial. A tutela resulta de meios indirectos, assentes nas normas relativas ao período normal de trabalho, ao direito ao descanso diário, semanal e às férias, bem como na protecção constitucional da integridade pessoal e da vida privada. Embora estes instrumentos revelem uma preocupação inequívoca com a preservação do tempo de não trabalho, a sua aplicação às situações de conectividade digital permanente mostra-se limitada, uma vez que não incide directamente sobre a expectativa de disponibilidade digital imposta ao trabalhador fora do tempo legalmente destinado ao repouso.

É neste quadro de protecção assimétrica que o direito à desconexão se afirma como uma via jurídica adequada para densificar a tutela do trabalhador face às exigências actuais de disponibilidade permanente. Tal como desenvolvido no Capítulo I, este direito emerge como projecção necessária do direito ao descanso, à integridade e à vida privada, funcionando como um instrumento destinado a limitar, de forma directa, a expectativa de conectividade contínua, dando ao trabalhador a total liberdade de se desligar dos meios digitais que o conectam, logo que inicia o seu tempo de descanso.

3. A consagração expressa do direito à desconexão: perspectivas doutrinárias

A afirmação do direito à desconexão como direito implícito tem suscitado, na doutrina laboral, um debate em torno da necessidade da sua consagração expressa em sede legislativa.⁵⁵ Se de um lado, considera-se que *"a legislação existente é bastante e já confere uma protecção adequada aos trabalhadores"*, por outro lado considera-se *"a necessidade de regulamentação específica da matéria para proteger efectivamente os direitos dos trabalhadores"*.⁵⁶

Perante esta primeira perspectiva, autores como Palma Ramalho⁵⁷ consideram que a alteração legislativa é ineficaz, uma vez que a matéria do tempo de trabalho já se encontra regulada por normas legais suficientes para proteger os direitos dos trabalhadores, bastando que as entidades empregadoras as cumpram. Neste mesmo sentido, Sónia Carvalho⁵⁸ defende que as normas existentes já garantem este direito, sendo claro na legitimidade dos trabalhadores de recusar interferências no seu período de descanso e na ilicitude dessa conduta por parte do empregador. Segundo esta perspectiva, a consagração expressa do direito à desconexão não constitui, por si só, uma resposta adequada ao problema, uma vez que os principais desafios residem nas práticas empresariais e na aplicação concreta das normas existentes.

Por outro lado, existe uma perspectiva que reafirma a positivação deste direito, sendo este um contributo para a segurança jurídica dos trabalhadores, clarificando os deveres do empregador e prevenindo práticas abusivas associadas à conectividade permanente. Neste sentido, Catarina de Oliveira Carvalho⁵⁹ avança que deve ocorrer uma consagração deste direito através de uma dupla abordagem, uma passiva e outra activa. A passiva estaria associada a necessidade de se transmitir às entidades empregadoras o rompimento da cultura actualmente existente de comunicação prolongada com os trabalhadores, que geralmente acarreta desvantagens para ambos. A activa seria referente ao ensinamento aos empregadores do uso comedido dos seus poderes, impedindo o sentimento de desvalorização profissional por parte do trabalhador, evitando que este fique conectado fora do seu tempo de trabalho. Ainda

⁵⁵ Este debate é levantado em sede do ordenamento jurídico português, mas, devido as evidentes semelhanças de regimes e previsões legais, este debate se revela importante para o enriquecimento da reflexão a nível nacional acerca deste direito à desconexão.

⁵⁶ PEREIRA, Rita Alves (2021), *Op. Cit.*, Pág. 39.

⁵⁷ BOLETIM DA ORDEM DOS ADVOGADOS, Edição n.º 24, de 21 de Setembro de 2019, Pág. 26.

⁵⁸ *Ibidem*.

⁵⁹ *Ibidem*, Pág. 27.

nesta linha de pensamento, Catarina Serrano Castro⁶⁰ alerta que os recursos digitais de comunicação disponibilizados pelo empregador, como telefones empresariais, não devem servir de justificação para interferir nos momentos de repouso, infringindo assim as garantias dos trabalhadores. A autora complementa esta ideia salientando que, em casos mais graves, estes meios podem tornar-se num instrumento de vigilância da esfera privada do trabalhador, sobretudo porque tais dispositivos são frequentemente utilizados para assuntos particulares.

A análise doutrinária em torno do direito à desconexão revela posições distintas quanto à necessidade da sua consagração expressa, sendo frequente o entendimento de que a protecção do tempo de repouso e da vida privada do trabalhador já decorre, ainda que de forma implícita, do quadro constitucional e legal vigente. Todavia, a positivação expressa deste direito não se revela irrelevante, sobretudo no plano da sua eficácia prática. Tomando como referência, temos a sentença do Tribunal Superior de Justiça de Galicia (Espanha), que condenou uma entidade empregadora pela violação do direito à desconexão digital de uma trabalhadora ao enviar *e-mails* fora do seu horário de trabalho, resultando, deste modo, numa obrigação de indemnizar a trabalhadora.⁶¹ Em casos semelhantes, cláusulas de contratos de teletrabalho que impunham a disponibilidade constante fora do horário, foram declaradas nulas por falta de negociação colectiva e por violarem direitos dos trabalhadores.⁶² Ainda no contexto da eficácia prática deste direito, a Inspeção de Trabalho da Espanha, apoiada em normas laborais, aplicou sanções administrativas a empregadores que exigiram a conectividade permanente dos seus trabalhadores com base em meios tecnológicos, reforçando que a violação da desconexão digital constitui uma infracção laboral passível de sanção.⁶³ Nestes contextos, a consagração expressa do direito à desconexão não cria novos direitos, mas densifica obrigações já subjacentes, tornando

⁶⁰ CASTRO, Catarina Sarmiento (2018), *Novas tecnologias e relação laboral - Alguns problemas: tratamento de dados pessoais, novo Regulamento Geral de Protecção de Dados e Direito à Desconexão*, In Revista do CEJ, 1º Semestre de 2018, n.º 1, Almedina

⁶¹ <https://www.poderjudicial.es/cgpi/es/Poder-Judicial/Noticias-Judiciales/El-TSXG-condena-a-una-empresa-por-no-respetar-el-derecho-a-la-desconexion-digital-de-una-trabajadora-que-recibio-correos-durante-una-baja> acedido em 20 de Janeiro de 2026, pelas 13h51

⁶² <https://bartolomebriones.com/es/news/legal-status-202507> acedido em 20 de Janeiro de 2026, pelas 14h10

⁶³ https://www.elespanol.com/mujer/estilo-vida/20251005/confirmado-estatuto-trabajadores-empresa-puede-multada-exige-horario-laboral/1003743950081_0.html acedido em 20 de Janeiro de 2026, pelas 14h33

mais previsível e eficaz a tutela jurídica do trabalhador perante a exigência de conectividade permanente.

Deste modo, sem desconsiderar a existência de protecção jurídica implícita no ordenamento jurídico moçambicano, entendemos que a consagração expressa do direito à desconexão pode contribuir de forma decisiva para a mitigação das práticas empresariais que afectam o descanso e a integridade do trabalhador, reforçando a coerência e efectividade do sistema jurídico-laboral.

CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

1. Conclusões

O presente Trabalho de Fim do Curso (TFC) teve como objectivo principal analisar a forma como o ordenamento jurídico moçambicano enfrenta os desafios decorrentes da vigilância digital e da exigência de conectividade permanente do trabalhador fora do ambiente de trabalho, avaliando a adequação dos mecanismos jurídicos existentes para a protecção do tempo de repouso e do direito à desconexão. Partimos do pressuposto de que as transformações tecnológicas na relação laboral têm vindo a alterar profundamente a organização do tempo de trabalho, exigindo uma leitura renovada dos direitos fundamentais do trabalhador à luz da dignidade da pessoa humana.

Ao longo da investigação, verificámos que a tutela jurídica do tempo de descanso e da esfera privada do trabalhador encontra fundamento sólido na CRM, nomeadamente, nos direitos à integridade, à reserva da vida privada, à protecção da dignidade humana e do direito ao repouso. Estes valores estruturantes permitem sustentar, ainda que de forma implícita, a existência de um direito à desconexão, entendido como condição necessária para a fruição efectiva do repouso, do lazer e da saúde física e psíquica do trabalhador.

No plano jurídico-laboral, constatámos que a LT oferece respostas normativas relevantes, sobretudo no que respeita à limitação do tempo de trabalho e à protecção do descanso diário, semanal e das férias. No entanto, identificamos uma assimetria clara na tutela jurídica conferida a duas realidades analisadas: enquanto a vigilância digital encontra limites expressos, nomeadamente, através da proibição da utilização de meios de vigilância à distância com o fim de controlar o desempenho dos trabalhadores, a exigência de conectividade permanente permanece regulada apenas de forma indirecta, através das normas tradicionais sobre o tempo de trabalho e descanso.

Esta assimetria torna-se particularmente evidente num contexto em que as tecnologias de informação e comunicação permitem a extensão da actividade laboral para além do espaço físico da empresa, criando formas de pressão mental que induzem o trabalhador a manter-se permanentemente disponível ao empregador. Tal realidade contribui para a redução dos limites entre a vida profissional e vida privada,

possibilitando fenómenos como a sobrecarga laboral (*burnout*) e outras patologias associadas à este fenómeno.

A análise comparada revelou que diversos ordenamentos jurídicos têm vindo a reconhecer expressamente o direito à desconexão como instrumento jurídico autónomo. As experiências estrangeiras analisadas demonstram que a consagração expressa deste direito, aliada a mecanismos de implementação prática, tem desempenhado um papel relevante na contenção de práticas empresariais lesivas do tempo de repouso dos trabalhadores. À luz dessas experiências, entendemos que, embora o ordenamento jurídico moçambicano disponha de bases normativas que permitem proteger o trabalhador contra os excessos da vigilância digital, a inexistência de uma previsão expressa do direito à desconexão limita a eficácia dessa tutela no que respeita à exigência de conectividade permanente. Não se trata de uma lacuna absoluta, mas de uma protecção fragmentada em relação às novas dinâmicas do trabalho digitalizado.

Concluimos, assim, que o reconhecimento explícito do direito à desconexão, articulado com os instrumentos já existentes no direito constitucional e laboral, poderá contribuir de forma significativa para o reforço da protecção do tempo de repouso, para a prevenção de riscos psicológicos e para a promoção de relações laborais mais equilibradas e conformes à dignidade do trabalhador.

2. Recomendações

Em face das conclusões alcançadas, formulam-se as seguintes recomendações:

- **De natureza legislativa:** a consagração expressa do direito à desconexão na LT, como forma de reforçar a protecção do tempo de repouso em resposta às exigências da conectividade digital permanente;
- **No âmbito da negociação colectiva:** promoção da negociação colectiva como instrumento de concretização do direito à desconexão, adaptando a protecção deste direito às especificidades de cada sector de actividade;
- **De natureza cultural:** sensibilização das entidades empregadoras para práticas laborais responsáveis no uso de meios tecnológicos e a integração da protecção da saúde mental do trabalhador nas políticas laborais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. MANUAIS

- ALVES, Maria Luísa Teixeira (2017), *As Fronteiras do Tempo de Trabalho*, Estudos de Direito do Trabalho, Coimbra Editora, Coimbra.
- CORDEIRO, António Menezes (2019), *Direito do Trabalho – II – Direito Individual*, Almedina, Coimbra.
- EGÍDIO, Baltazar Domingos (2017), *Direito do Trabalho: Situações Individuais de Trabalho*, Vol. I, DeanprintLtd, Cheshire, Reino Unido.
- FERNANDES, António Monteiro (2009), *Direito do Trabalho*, 4.^a Edição, Almedina, Coimbra.
- LEITÃO, Luís Menezes (2010), *Direito do Trabalho*, 2.^a Edição, Almedina, Coimbra.
- MARTINEZ, Pedro Romano, MONTERO, Luís Miguel, VASCONCELOS, Joana, DE BRITO, Pedro Madeira. DRAY, Guilherme e DA SILVA, Luís Gonçalves (2009), *Código do Trabalho Anotado*, 8.^a Edição, Almedina, Coimbra.
- MONDLANE, Luís Aantónio, MONDLANE, Carlos Pedro, & RODRIGUES, Filomeno (2025), *Constituição da República de Moçambique – Anotada*, Escolar Editora.
- MOREIRA, Teresa Coelho (2020) *Trabalho digital e direito do trabalho: A transformação digital da relação de trabalho*, Almedina, Coimbra.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2010), *Direito do Trabalho II - Situações Laborais Individuais*, 3.^a Edição, Almedina, Coimbra.
- REBELO, Glória (2004). *Teletrabalho e Privacidade, Contributos e Desafios para o direito do Trabalho*, 1^a Ed., RH Editora.
- VASCONCELOS, Pedro Manuel Pais de. (2012). *Teoria Geral do Direito Civil*, 7^a Edição, Almedina, Coimbra
- XAVIER, Bernardo Lobo (2005), *Iniciação ao Direito do Trabalho*, 3^o Edição, Verbo, Lisboa.

2. LEGISLAÇÃO

Nacional

- Lei n.º 1/2018, de 12 de Junho — Constituição da República de Moçambique
- Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto – Lei do Trabalho

Internacional

Lei n.º 2016/1088, de 8 de Agosto de 2016 (*Loi El Khomri*) - Lei do trabalho da França

Lei n.º 81/2017, de 22 de Maio - Lei que disciplina a tutela do trabalho autónomo não empresarial e medidas para favorecer o trabalho subordinado em modalidade flexível (Itália)

Lei Orgânica n.º 3/2018, de 5 de Dezembro - Lei da protecção dos dados pessoais e garantias dos direitos digitais da Espanha

3. JURISPRUDÊNCIA

Acórdão do Supremo Tribunal n.º 4086/2015, de 21 de Setembro, 2015 (Espanha)

4. PUBLICAÇÕES PERIÓDICAS

AMADO, João Leal (2018), *Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional*, In Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n.º 52

CASTRO, Catarina Sarmiento (2018), *Novas tecnologias e relação laboral - Alguns problemas: tratamento de dados pessoais, novo Regulamento Geral de Protecção de Dados e Direito à Desconexão*, In Revista do CEJ, 1º Semestre de 2018, n.º 1, Almedina

FARIA, Marta Pinto, MACHADO, Susana Sousa (2024) *O direito à desconexão na relação laboral: em especial o regime português*, In Estudos Universitários: Revista de Pesquisa Científica, Brasília, Vol. 17, n.º 1, Disponível em: <https://doi.org/10.26512/estur.v17i1.52661>

FERNANDES, Francisco Liberal (2017), *Organização do trabalho e tecnologias de informação e comunicação: exhausted butunable to disconnect*, In Revista Questões Laborais n.º 50

MAIOR, Jorge Luiz Souto (2003), *Do Direito à Desconexão do Trabalho*. Disponível em: www.jorgesoutomaiorm.com

MACHADO, Carmo Sousa e Oliveira, João Galamba, (2021), *Direito à Desconexão – Como evitar a intrusão e a exaustão?*, In Revista Internacional do Direito do Trabalho, Disponível em: idt.fdulisboa.pt

MARTINS, João Zenha (2017), *Tempo de trabalho e tempo de repouso: qualificação e delimitação de conceitos*, In Revista do Centro de Estudos Judiciários, II, Almedina

MOREIRA, Teresa Coelho (2012), *Novas tecnologias: um admirável mundo novo do trabalho?*, In Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, Vitória, n.º 11.

MOREIRA, Teresa Coelho (2019), *Algumas questões sobre o direito à desconexão dos trabalhadores*, In Minerva, Vol. 09, n.º 02.

PEREIRA, Duarte Amorim (2018), *Há vida para além do trabalho: notas sobre o direito ao repouso e a desconexão profissional*, In Revista Questões Laborais n.º 53, Almedina

5. OUTRAS FONTES

BOLETIM DA ORDEM DOS ADVOGADOS, Edição n.º 24, de 21 de Setembro de 2019

EUROFOUND (2020), *Employee monitoring and surveillance: The challenges of digitalisation*, Publications Office of the European Union Luxemburgo.

EUROFOUND AND THE INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (2017) *Working anytime, anywhere: the effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Geneva, Disponível em: <http://eurofound.link/ef1658>

LAMAS, Maria Beatriz Carneiro (2020), *Um direito à desconexão do trabalhador ou um dever de não conexão do empregador?*, Dissertação de Mestrado, Escola de Porto, Universidade Católica Portuguesa, Porto

OLIVEIRA, João da Costa (2022), *Do direito à desconexão ou dever de não conexão: a sua consagração no ordenamento jurídico português*, Dissertação de Mestrado, Escola de Lisboa, Universidade Católica Portuguesa, Lisboa

PEREIRA, Rita Alves (2021), *Direito e tecnologia: o direito à desconexão digital enquanto mecanismo de delimitação do tempo de trabalho na era tecnológica*, Dissertação de Mestrado, Instituto Universitário de Lisboa, ISCTE, Lisboa

MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL (2022), *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021*, disponível em: www.gep.mtsss.gov.pt

UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES (2020), *Burnout no Local de Trabalho: Riscos, Efeitos na Saúde e Prevenção*, Lisboa, Disponível em: www.ugt.pt

6. SITES DA INTERNET

<https://bartolomebriones.com/es/news/legal-status-202507>

https://www.lespanol.com/mujer/estilo-vida/20251005/confirmado-estatuto-trabajadores-empresa-puede-multada-exige-horario-laboral/1003743950081_0.html

<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-direito-a-desconexao-preservando-o-equilibrio-na-era-digital/2173429493>

<https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Noticias-Judiciales/El-TSXG-condena-a-una-empresa-por-no-respetar-el-derecho-a-la-desconexion-digital-de-una-trabajadora-que-recibio-correos-durante-una-baja--www.dgsi.pt>