



A disponibilidade digital põe em causa os direitos humanos dos trabalhadores?

Does digital availability call into question the human rights of workers?

Ana Lambelho 

IJP – IPLeiria, ESTG, Politécnico de Leiria

ana.lambelho@ipleiria.pt

Conflito de interesses: nada a declarar. **Financiamento:** Este artigo enquadra-se no âmbito das atividades de investigação do polo de Leiria do Instituto Jurídico Portucalense (IJP-IPLeiria), na base do Apoio da Fundação para a Ciência e Tecnologia FCT com a ref. UIDB/04112/2020. A autora é ainda membro do grupo de investigação da Universidade de Valência, Espanha, DESC-LABOR (Desconexión digital en el trabajo), REF. GIUV 2020-473, no âmbito de cujas atividades também se enquadra o presente estudo. Histórico:

Submissão | Received: 07/01/2022

Aprovação | Accepted: 16/10/2022

Publicação | Published: 12/11/2022



Resumo

O presente artigo faz uma reflexão perfunctória sobre os direitos humanos postos em causa pela disponibilidade digital permanente dos trabalhadores de modo a lançar as bases para uma reflexão futura acerca da existência de um direito humano à desconexão digital. Depois de serem analisados os direitos humanos potencialmente postos em causa pela “hiperconectividade” digital do trabalhador, passando em revista os principais instrumentos de direito internacional, conclui-se que aquela prática põe em causa direitos humanos há muito consagrados como o direito ao descanso, o direito à saúde e o direito à conciliação das vidas familiar e profissional. O direito à desconexão, mesmo que encarado como um direito humano acessório ou instrumental, deve gozar da mesma proteção daqueles outros direitos humanos, cabendo aos Estados garantir a sua efetividade de modo a que os trabalhadores tenham o mesmo nível de proteção *online* e *offline*.

Palavras-chave: Direitos Humanos, Direito à Desconexão, Portugal

Abstract

In this article we make a perfunctory reflection on the human rights challenged by the permanent digital connection of employees in order to, in a near future, study the existence of a human right to digital disconnection.

After analysing the human rights potentially affected by the digital “hyperconnectivity” of the employee, we conclude that this practice calls into question long-established human rights such as the right to rest, health and conciliation of family and professional lives.

The right to disconnection, even if seen as an instrumental human right, should be identically protected as the other human rights, and States must guarantee its effectiveness so that employees have the same level of protection online and offline.

Keywords: Human Rights, Right to Disconnection, Portugal

1. Considerações Introdutórias

O contexto pandémico permitiu-nos constatar que a tecnologia tem potencialidades infinitas e que o ser humano é capaz de se adaptar e superar constantemente.

De um dia para o outro, empresas e trabalhadores ajustaram-se a um trabalho remoto forçado. O contexto particular em que esta mudança da forma de prestação de trabalho ocorreu, por um lado, e, por outro, a sua generalização, expuseram, de uma forma mais ostensiva, um dos problemas mais graves com que muitos os trabalhadores se vinham deparando: o da exigência de uma disponibilidade digital permanente.

De facto, a pandemia tornou mais evidente – porque global — aquilo que alguns trabalhadores já sentiam: a dificuldade em resistir aos apelos do trabalho nos períodos de descanso, porquanto, a internet e os equipamentos eletrónicos e de comunicação utilizados como instrumentos de trabalho permitem a comunicação em tempo real, em qualquer momento do dia e em qualquer lugar em que a pessoa esteja. As circunstâncias excecionais que vivíamos como que legitimavam ou, pelo menos, desculpavam os abusos dos contactos permanentes. Todavia, este não é um problema surgido com a pandemia — infelizmente — e, por isso, também não desaparecerá com ela.

2. Os efeitos da digitalização do trabalho: a disponibilidade digital dos trabalhadores

A utilização massiva da internet e dos dispositivos tecnológicos (TIC) — a que, por uma questão de facilidade, podemos apelidar de digitalização do trabalho — permite não só que se trabalhe a partir de qualquer lugar, mas também que se trabalhe a qualquer hora. A flexibilização dos tempos de trabalho pode agora ser levada ao extremo, através da sua adequação às necessidades dos empregadores e dos trabalhadores, mas potenciando também as situações de prolongamento da jornada de trabalho (ainda que, amiúde, tal ocorra de forma encapotada).

O facto de trabalhador e trabalho estarem à distância de um clique leva a que, por um lado, o empregador se sinta menos inibido de atribuir ao trabalhador a resolução de assuntos de trabalho fora do tempo de trabalho — afinal, o trabalhador nem precisa de ir à empresa! —

e que, por outro lado, o trabalhador se sinta mais obrigado a responder à solicitação. Mesmo que o trabalhador não tenha de resolver o assunto de trabalho no seu período de descanso (v.g. o prazo só termina daí a uns dias), o simples facto de a tarefa lhe ser atribuída e de lhe ser permitido visualizá-la naquele período já configura uma situação de pressão sobre o trabalhador. Esta interrupção do descanso, ainda que não seja para, de facto, fazer alguma coisa, já tem efeitos na saúde e na vida do trabalhador e estes vão muito mais além do tempo que a execução da tarefa lhe consome. “O verdadeiramente relevante é, na realidade, a alteração que introduzem na continuidade do exercício do direito ao descanso, assim como na atenção do trabalhador às suas necessidades pessoais e familiares durante o seu tempo livre” (Sanguinetti, 2021, p. 2).

Independentemente das razões que levam o trabalhador a prestar atividade nos seus tempos de descanso, a digitalização do trabalho permite também “colocar na sombra os tempos de trabalho”, pois o trabalhador não precisa de estar nas instalações da empresa para o realizar, podendo inclusivamente estar em locais em princípio reservados ao lazer (como a esplanada de um café ou a sua casa) e em momentos de formal ócio (como a assistir ao jogo de futebol do filho/a).

A digitalização do trabalho dá, pois, uma nova dimensão ao tempo de trabalho, acabando por modificar a configuração do tempo que herdámos da sociedade industrial: os tempos de trabalho flexibilizam-se e individualizam-se ao mesmo tempo que se gera um certo “desdobramento da percepção que temos do tempo”, parecendo que coexistem um tempo biológico e um tempo virtual (Lozano, 2020, p. 4).

O recurso aos meios digitais tem vantagens que são por todos reconhecidas e estão identificadas em vários estudos — como a autonomia e a flexibilidade que permitem uma melhor conciliação da vida familiar com a profissional —, mas o seu uso intensivo também tornou mais evidente os aspetos negativos, ao ponto de se falar do chamado paradoxo da autonomia: embora elevados níveis de autonomia e de flexibilidade (como resultado, por exemplo, do recurso aos meios digitais) tenham efeitos positivos nos trabalhadores, como tornar o trabalho mais recompensador, aumentar a satisfação no trabalho, entre outros, eles também podem ter efeitos negativos, tais como a intensificação do trabalho, maiores e mais irregulares tempos de

trabalho, maiores níveis de stress e desequilíbrio entre a vida familiar e a profissional (Lodovici et al., 2021, p. 39)².

A tecnologia permite uma conectividade permanente dos trabalhadores e torna expectável que a comunicação seja feita em tempo real, independentemente das concretas circunstâncias de tempo e de lugar.

Refira-se que, quando se fala em conectividade permanente dos trabalhadores não nos referimos apenas àquelas situações em que a pessoa trabalha remotamente, através de plataformas digitais, mas também àquelas situações em que a pessoa trabalha nas instalações do empregador, mas podendo ser a atividade realizada com recurso às TIC, o trabalhador pode executá-la, no todo ou em parte, em qualquer outro lugar.

A ligação ao trabalho e a incapacidade para “desligar” nos momentos de descanso é, muitas vezes, inconsciente, como todos os comportamentos aditivos, e é demonstrada em vários estudos.

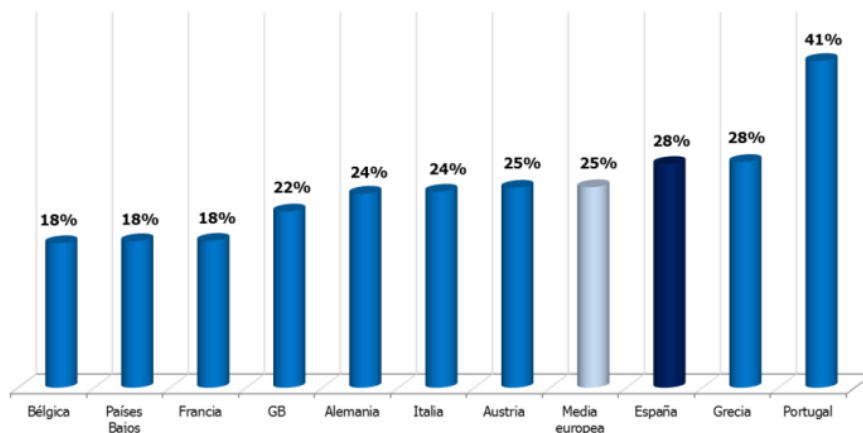
Segundo dados do INE, apurados em inquérito realizado em 2019, 39,2% da população empregada em Portugal tinha sido contactada profissionalmente fora do horário de trabalho nos últimos 2 meses (INE, 2019, p. 5).

Em 2015, a empresa de recursos humanos Randstad concluiu que 41% dos trabalhadores portugueses não se desligava do trabalho durante as férias. Trata-se de uma percentagem já de si alta, mas que ainda dá mais que pensar quando comparada com a dos países que nos antecederam no estudo — a Grécia e a Espanha, com 28%.

² Os efeitos positivos e negativos da digitalização nas relações de trabalho são referidos pela generalidade dos autores que estudam o direito ao descanso e à limitação da jornada de trabalho. *Vide, por exemplo*, ARRIETA IDIAKEZ, F. (2019, pp. 90-

91 e 98-102); AGUILERA IZQUIERDO, R., CRISTÓBAL RONCERO, R. (2017, p. 334); MARTÍN MUÑOZ (2020); EUROFOUND (2021, pp. 3-7); MOREIRA, T. e DRAY, G. (2022, pp. 93-94).

Figura 1 - Percentagem de trabalhadores que não se desliga em férias (2.º T 2015)

Fonte: Randstad Workminitor 2015³

Segundo um estudo encomendado pelo Parlamento Europeu, os trabalhadores ainda se sentem mais compelidos a estar permanentemente ligados quando os empregadores disponibilizam os aparelhos eletrónicos, permitindo o seu uso tanto para fins pessoais como profissionais⁴.

A permanente conectividade aumenta a pressão e os níveis de *stress* dos trabalhadores (Lodovici, et al., 2021, p. 40). Um estudo do EUROFOUND e da OIT, de 2017, demonstra que 41% dos trabalhadores que realiza trabalho com recurso intensivo às novas tecnologias relataram altos níveis de stress, ao passo que nos trabalhadores de escritório a percentagem era de apenas 25% (EUROFOUND E International Labour Office, 2017, p. 38). Estudos mais recentes (de 2020, embora com dados de 2015) do EUROFOUND confirmam estes resultados (EUROFOUND, 2020).

Segundo um outro estudo, desta vez feito no Reino Unido⁵, entre outubro e novembro de 2019, sobre os efeitos negativos da utilização das tecnologias no trabalho, 86% dos inquiridos

responderam que o principal efeito negativo era a incapacidade para desligar do trabalho, ao passo que 70% apontou o *stress* quando a tecnologia falha e 53% assinalou os efeitos na saúde quanto ao sentar e ao facto de estar a olhar para um ecrã por períodos longos. A mesma percentagem apontou como fator negativo a redução da comunicação presencial e da qualidade da comunicação. 48% assinalou que a utilização da tecnologia afetava a qualidade do sono, quando não conseguia desligar do trabalho; 30% apontou como fator negativo a possibilidade de o trabalhador se sentir permanentemente controlado e 19% assinalou o medo de as suas tarefas serem automatizadas, colocando o seu emprego em risco.

Este fenómeno de “conectividade permanente”, nas suas várias modalidades, tem, pois, implicações ao nível da segurança e saúde no trabalho (problemas físicos, como dores nas costas, afetação da visão, distúrbios do sono, depressão e aumento de peso são

³ Disponível em <https://www-randstad-es.s3.amazonaws.com/wp-content/uploads/2016/07/el-28-por-ciento-de-los-trabajadores-espanoles-no-es-capaz-de-desconectar-del-trabajo-durante-sus-vacaciones.pdf>, consultado pela última vez em 29/10/2021.

⁴ Segundo o estudo, os trabalhadores referiam “I got a smartphone from my employer, so I am always available, no matter when or where I feel as if I have to be available at all times. For instance, when I’m in the car, I check my emails at every red traffic light” e “I permanently check my emails, sometimes even in the middle of the night, I wake up and automatically reach to my phone, I feel pressured to do so”. MARCHIORI, MAINARDES e RODRIGUES (2019, pp. 218-230), *apud* GRAVELING et al. (2020).

⁵ Disponível em <https://www.statista.com/statistics/1134262/negative-effect-of-tech-on-employee-s-well-being-in-the-uk/>

frequentemente relatados)⁶, dificulta a concretização do princípio da conciliação entre a vida familiar do trabalhador e pode mesmo

configurar comportamentos de assédio moral por parte do empregador ou dos superiores hierárquicos do trabalhador.

3. Os direitos humanos postos em causa pela “hiperdisponibilidade” digital dos trabalhadores

Resulta claro que a “hiperconectividade” digital ou a disponibilidade digital permanente do trabalhador põe em causa direitos humanos (dos trabalhadores) há muito consagrados na Constituição da República Portuguesa (de ora em diante referida como CRP; cfr. 59.º CRP) e em vários instrumentos de Direito Internacional, tais como:

— o “direito ao repouso e aos lazeres e, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho”, previsto no artigo 24.º da Declaração Universal dos Direitos Humanos e também consagrado no artigo 7.º d) do Pacto Internacional dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais, no artigo 2.º 1) do Pacto Internacional dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais, no artigo 31.º n.º 2 da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, na Convenção n.º 1 da OIT (1919) e na Convenção n.º 30 da OIT (1930);

— o direito à vida privada, à vida familiar, a não ser alvo de ingerências arbitrárias no seu domicílio, consagrado no artigo 17.º do Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos (de 1966), no artigo 8.º, n.º 1 da Convenção Europeia dos Direitos Humanos e no artigo 7.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia;

— a proteção dos trabalhadores com responsabilidades familiares, consagrada no artigo 27.º da Carta Social Europeia Revista e na Declaração do Centenário OIT (2019);

— a segurança e saúde no trabalho, consagrada no artigo 7.º b) do Pacto Internacional dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais, no artigo 3.º da Carta Social Europeia Revista, no artigo 31.º n.º 1 da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia e na Declaração do Centenário OIT (2019);

— o direito a “gozar das melhores condições possíveis de saúde física e mental”, para cuja efetividade incumbe aos Estados-signatários a melhoria de “todos os aspetos da higiene do trabalho” [artigo 12.º, n.º 1 e n.º 2 al. b) do Pacto Internacional dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais];

— o direito à proteção da saúde, consagrado no artigo 11.º da Carta Social Europeia Revista;

— o direito à igualdade entre os trabalhadores (consagrado expressamente na Convenção n.º 156 da OIT, de 1981, relativa aos trabalhadores com responsabilidades familiares);

— Direito à dignidade no trabalho, no âmbito do qual os Estados se comprometem “[a] promover a sensibilização, a informação e a prevenção em matéria de actos condenáveis ou explicitamente hostis e ofensivos dirigidos reiteradamente contra qualquer assalariado no local de trabalho ou em relação com o trabalho, e a tornar todas as medidas apropriadas para proteger os trabalhadores contra tais comportamentos” [artigo 26.º 2) da Carta Social Europeia Revista]⁷.

⁶ Para um estudo mais aprofundado sobre os impactos da digitalização do trabalho na saúde física e mental dos trabalhadores *vide*, entre outros, ROQUELAURE, Y. (2021).

⁷ Nos termos do Anexo “Âmbito da Carta Social Europeia Revista no que respeita às pessoas protegidas” à Carta Social Europeia Revista, “[c]onsidera-se que este artigo não obriga as Partes a promulgarem uma legislação”.

Os instrumentos jurídicos mais recentes sobre direitos humanos na era digital pretendem, em regra, assegurar o direito dos cidadãos à conexão, no sentido de garantirem um direito de acesso ao ambiente digital (cfr. artigo 3.º da Carta Portuguesa de Direitos Humanos na Era Digital, aprovada pela Lei n.º 27/2021, de 17 de maio, e a Declaração de Lisboa, de 1 de junho de 2021⁸). Porém, da Declaração de Lisboa podemos retirar uma importante regra que deverá subjazer à interpretação dos instrumentos de proteção dos direitos humanos anteriores à era digital: “os direitos que as pessoas têm quando estão desconectadas devem também ser protegidos quando estão em linha”⁹.

Das mencionadas normas de Direito Constitucional e de Direito Internacional resulta que o direito à limitação da jornada de trabalho, a segurança e saúde no trabalho e a conciliação da vida familiar com a vida profissional são direitos humanos, amplamente afirmados por instrumentos de Direito Internacional aos quais Portugal se encontra vinculado (cfr. artigo 8.º da CRP). Estes direitos são também protegidos, a nível interno, por várias disposições legais que visam concretizar e garantir aqueles direitos. Da conjugação das normas de Direito Internacional e de Direito interno resulta que o trabalhador não tem o dever de responder às solicitações do seu empregador fora do seu horário de trabalho e o empregador também não tem o direito de solicitar ao trabalhador a prestação de trabalho fora do seu horário de trabalho, para além das situações já previstas na lei. Como corolário, o trabalhador não pode ser prejudicado por não estender a sua

disponibilidade para trabalhar para além do seu horário de trabalho.

Aqui chegados, cumpre colocar duas questões: por um lado, a de saber se existe um direito humano à desconexão e, por outro, a da necessidade de regular a desconexão digital dos trabalhadores.

Sem dar respostas definitivas, dir-se-á que o que está realmente em causa num eventual “direito à desconexão” dos trabalhadores não é radicalmente diferente do que se pretende assegurar com o direito à limitação da jornada de trabalho¹⁰. Desta perspetiva, o direito à desconexão digital dos trabalhadores é, na realidade, um direito acessório de outros direitos humanos já afirmados¹¹, pelo que a sua consagração como direito humano não traria nada de substancialmente novo. Porém, tal não significa que não se reconheçam vantagens práticas na sua autonomização, nomeadamente o facto de, através dela, se chamar a atenção do carácter ilícito de determinadas condutas e, assim, aumentar a coercibilidade dos direitos ao descanso e à conciliação entre a vida privada e a vida profissional.

Independentemente da afirmação do direito à desconexão digital como direito humano (autónomo) dos trabalhadores, cremos ser indiscutível a necessidade da sua regulação¹².

A afetação de direitos humanos consagrados (como o direito à limitação da jornada de trabalho e os direitos à proteção da família, da saúde e da privacidade), pela permanente disponibilidade digital do empregador, reclama a introdução de medidas legislativas que garantam a efetividade daqueles direitos, as

⁸ Disponível em <https://apdsi.pt/wp-content/uploads/2021/06/2021-Lisbon-Declaration-digital-democracy-with-a-purpose.pdf>

⁹ Cfr. ponto 2 do Preâmbulo da Declaração de Lisboa: “*Reaffirming that all human rights are universal, indivisible and interdependent and interrelated and that the same rights that people have offline must also be protected online*”.

¹⁰ Como afirma Cristobal Molina Navarrete “*Entre desconectar digitalmente (nueva garantía nominada) y disfrutar realmente del periodo de descanso (garantía general clásica) no hay ninguna diferencia de sentido práctico*” (MOLINA NAVARRETE, 2017, p. 917).

¹¹ No mesmo sentido, Wilfredo Sanguinetti Raymond afirma que o direito à desconexão é um direito de caráter instrumental, cujo objetivo é o de proteger outros direitos de caráter fundamental para o trabalhador das ingerências e agressões que podem derivar do uso abusivo dos meios tecnológicos no trabalho (SANGUINETI RAYMOND, 2021, p. 6).

¹² Como afirma Jonathan McCully, a ideia de que precisamos de uma lei que nos proteja contra os potenciais danos causados pelo excesso de horas de trabalho não é nova. Ela resulta, desde logo, do artigo 24.º da Declaração Universal dos Direitos Humanos. A questão é a de saber se a previsão desse direito nos aludidos instrumentos de direito internacional já existentes é suficiente (McCully, 2018). E aí a resposta tem de ser negativa.

quais, dependendo da sua concreta configuração, poderão assumir os contornos daquilo que se vem designando como direito à “desconexão” (Molina Navarrete, 2017, p. 917).

Alguns países já preveem e regulam expressamente o “direito à desconexão” ou o dever de não conexão. É o caso da França (*Loi* 1088/2016, de 8 de agosto), da Itália (*Legge* n. 81/2017), da Espanha (*Ley Orgánica* 3/2018, de 5 de dezembro, e o *Real Decreto Ley* 28/2020, de 22 de setembro), da Argentina (*Ley* 27.555, de 14 de agosto de 2020), da Bélgica (*Royal Decree of 2 December 2021*¹³), do Estado do Ontário – Canadá (*Bill* 27, de 2 de dezembro de 2021) e de Portugal (Lei n.º 83/2021, de 06 de dezembro, que alterou o Código do Trabalho). A própria União Europeia tem em discussão uma proposta de Diretiva sobre o direito à desconexão — a Resolução do Parlamento Europeu de 21 de janeiro de 2021, que contém recomendações à Comissão sobre o direito a desligar ([2019/2181\(INL\)](#)). Ainda ao nível da

União Europeia e com reflexos diretos no “direito à desconexão”, refira-se a assinatura do Acordo-quadro Europeu sobre Digitalização, em 23 de junho de 2020.

Sendo a digitalização um fenómeno global, a regulação a um nível supranacional, com a consequente uniformização legislativa nos vários países da União, produz resultados mais consistentes do que as ações nacionais.

A regulação do “direito à desconexão” dos trabalhadores parece ser, de facto, o caminho a seguir de modo a garantir a efetividade do direito ao descanso e dos demais suprarreferidos direitos humanos e a que, como afirmado na Declaração de Lisboa, os direitos que as pessoas têm offline sejam igualmente garantidos online. No entanto, como resulta da observação empírica, o mais difícil é encontrar mecanismos e práticas que, sem porem em causa o bom funcionamento das empresas e serviços, assegurem a sua efetividade).

4. Conclusões

Em jeito de conclusão dir-se-á:

1. A disponibilidade digital permanente afeta dos direitos humanos dos trabalhadores;
2. Esses direitos humanos já estão consagrados em vários instrumentos normativos de cariz nacional e internacional, pelo que incumbe aos Estados adotarem as medidas, incluindo as legislativas, necessárias à sua promoção e proteção;
3. Os meios técnicos atuais permitem prolongar a jornada de trabalho de um modo quase impercetível, até para o próprio trabalhador; por assim ser, torna-se necessário regular o uso da tecnologia e dos meios digitais atualmente ao nosso dispor de forma a que eles não possam fazer perigar os direitos humanos historicamente afirmados;
4. Nos países que já preveem expressamente, na sua legislação interna, o “direito à desconexão”, o

¹³ Este direito é reconhecido, com efeitos a partir de 1 de fevereiro de 2022, aos trabalhadores do setor público. Quanto aos trabalhadores do setor privado, uma proposta de lei que ainda está a ser discutida (*New Labour Deal 2022*) permite que o direito à desconexão seja regulado por contratação coletiva até

1 de janeiro de 2023. Neste país existia já uma Lei de 26 de março de 2018 que obrigava a que o empregador discutisse com o Conselho de Saúde e Segurança da empresa o direito à desconexão e o uso das ferramentas de comunicação digital na empresa.

mais difícil é encontrar mecanismos e práticas que, sem porem em causa o bom funcionamento das empresas e serviços, assegurem a sua efetividade;

5. Ainda que o direito à desconexão digital do trabalhador seja considerado um direito acessório ou instrumental dos direitos ao descanso e à proteção da vida privada do trabalhador deve gozar da mesma proteção destes direitos humanos.

- Aguilera, R., Cristóbal, R. (2017, 28 março). Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo: el derecho a la desconexión tecnológica. *El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita*, Palacio de Zurbano, Madrid: Iniciativa del Centenario de la OIT (1919-2019), 2, 331-342.
- Arrieta, F. (2019). La desconexión digital y el registro de la jornada diaria en España como mecanismos para garantizar el descanso, la salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia. *Lan harremanak - Revista de relaciones laborales*, 42, 89-126. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21286>
- EUROFOUND. (2021). *Right to disconnect: Exploring company practices*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- EUROFOUND. (2020). *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- EUROFOUND e International Labour Office. (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544138.pdf
- Graveling, R., et al. (2020). *The mental health of workers in the digital era. How recent technical innovation and its pace affects the mental well-being of workers*, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642368/IPOL_BRI\(2020\)642368_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642368/IPOL_BRI(2020)642368_EN.pdf)
- Instituto Nacional De Estatística (2019). *Organização do trabalho e do tempo de trabalho. Módulo ad hoc do Inquérito ao Emprego - 2º trimestre de 2019*.
- Lodovici, M., et al. (2021). *The impact of teleworking and digital work on workers and society. Special focus on surveillance and monitoring, as well as on mental health of workers*, Publication for the committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, European Parliament, Luxembourg. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662904/IPOL_STU\(2021\)662904_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662904/IPOL_STU(2021)662904_EN.pdf)
- Lozano Lares, F. (2020). Tiempo de trabajo y derechos digitales. *El nuevo escenario en materia de tiempo de trabajo: XXXVIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Santiago González Ortega (coord.), 289-326. <https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/web/guest/formacion/38-jornadas-universitarias>
- Martín, M.R. (2020). Tiempo de trabajo y desconexión digital. *El nuevo escenario en materia de tiempo de trabajo: XXXVIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Santiago González Ortega

(coord.), 329-354,

<https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/web/guest/formacion/38-jornadas-universitarias>

Mccully, J. (2018). The “right to disconnect”: to what extent will we need a right to unplug from our digital lives?. *DFF – Digital Freedom Fund*. <https://digitalfreedomfund.org/the-right-to-disconnect-to-what-extent-will-we-need-a-right-to-unplug-from-our-digital-lives/>

Molina, C. (2017). El tiempo de los derechos en un mundo digital: ¿existe un nuevo “derecho humano a la desconexión de los trabajadores fuera de jornada?”. *Revista de la Facultad de Derecho de México, Tomo LXVII*, 269.

Moreira, T. & Dray, G. (2022). *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho*, Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, Lisboa.

Roquelaure, Y. (2021). *New forms of work in the digital era: implications for psychosocial risks and musculoskeletal disorders*, European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). <https://osha.europa.eu/en/publications/digitalisation-work-psychosocial-risk-factors-and-work-related-musculoskeletal>

Sanguinetti Raymond, W. (2021). ¿Derecho a la desconexión o deber de reconexión digital?. *Trabajo y Derecho*, 78. <https://wilfredosanguinetti.files.wordpress.com/2021/06/w-sanguinetti-derecho-a-la-desconexion-y-deber-de-reconexion-digital-td-78.pdf>