

Posição da CES sobre o Direito a Desconexão

Adotada no Comité Executivo de 22-23 de Março de 2021

Principais reivindicações da CES:

A CES apela à Comissão que lance sem mais demora uma iniciativa legislativa na forma de uma Diretiva Europeia sobre a aplicação e cumprimento do direito a desconexão. A Diretiva Europeia deveria assegurar os seguintes elementos, entre outros, através de:

- Estabelecimento de requisitos mínimos e criação de medidas eficazes para os trabalhadores e os seus representantes aplicarem e fazerem cumprir o direito a desconexão;
- Assegurar a sua aplicação a todos os trabalhadores, independentemente do seu estatuto no emprego, das atividades que desempenha e do setor, tanto a nível público como privado com particular atenção para os trabalhadores mais vulneráveis e para os cuidadores;
- Prevenir que os empregadores requeiram ou promovam a disponibilidade direta ou indireta dos trabalhadores ou acessibilidade fora do horário de trabalho acordado; da mesma forma, os colegas deveriam evitar o contacto ou comunicação com outros trabalhadores fora do horário de trabalho acordado de forma coletiva, para objetivos de trabalho;
- Relembrar que o tempo durante o qual um trabalhador está disponível ou contactável para o empregador é horário de trabalho e assegurar que o direito a desconexão não está apenas ligado ao horário de trabalho, mas também à carga e à avaliação do trabalho;
- Garantir que os trabalhadores (nomeadamente os trabalhadores transfronteiriços) sejam totalmente informados relativamente às suas condições de trabalho em geral e, em particular, a todos os elementos relevantes para o objetivo de aplicar e cumprir o direito a desconexão;
- Confiar um papel aos parceiros sociais, bem como às autoridades de supervisão de protecção de dados, de forma a garantir que quaisquer ferramentas de vigilância/monitorização apenas sejam usadas quando necessário e de forma proporcionada, a fim de garantir o direito à privacidade e à protecção dos dados dos trabalhadores;
- Estabelecer que todas as atividades (digitais) profissionais e de formação devem ser consideradas atividades laborais e que sejam levadas a cabo num horário previamente acordado;
- Garantir que os trabalhadores, nomeadamente os representantes sindicais/ dos trabalhadores recorrem às medidas/ instrumentos de aplicação e cumprimento do seu direito a desconexão, para evitar o risco de consequências adversas, como o despedimento ou outras medidas de retaliação;
- Garantir que os trabalhadores e os seus representantes sindicais/ dos trabalhadores têm acesso adequado a procedimentos judiciais e administrativos contra qualquer tratamento adverso resultante do seu exercício ou cumprimento de todos os direitos abrangidos por esta Diretiva;
- Garantir que os Estados Membros asseguram um cumprimento apropriado, por um lado pelos parceiros sociais e por outro através da legislação nacional do trabalho e de outras autoridades inspectivas;
- Criar uma forte cláusula de não-regressão e uma cláusula de provisões mais favoráveis que também clarifique que nada na Diretiva possa restringir ou ser interpretado ou afetar de forma adversa os direitos vertidos em padrões de direitos humanos nacionais ou Europeus.

Contexto Político e Legal

Durante várias décadas, o mundo do trabalho, tanto a nível global como na Europa, testemunhou e caracterizou-se pelo aumento da digitalização e do uso de ferramentas digitais. Isto trouxe certamente benefícios e vantagens económicas e sociais para empregadores e trabalhadores (por exemplo, maior flexibilidade e autonomia, maiores possibilidades de garantir o equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal, redução do tempo de deslocação, etc.). No entanto, também levou a uma cultura perversa de organização do trabalho, em que os empregadores criam a perceção ilegal e errada para os seus trabalhadores de que devem estar sempre disponíveis e conectados para solicitações relacionadas com o trabalho, fora do horário de trabalho acordado. As tecnologias digitais, de facto, levaram a mudanças sísmicas no trabalho, tornando tecnicamente possível que os trabalhadores sejam contactados e, em muitos casos, realizem a maior parte do seu trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora. Em particular, levou a uma indefinição da fronteira trabalho-vida de uma forma sem precedentes.

Estas mudanças tiveram e têm efeitos prejudiciais sobre os direitos fundamentais dos trabalhadores e as condições de trabalho justas, nomeadamente a remuneração justa, incluindo horas extras não remuneradas, o incumprimento do horário de trabalho, em particular os períodos de descanso, lazer e férias, um aumento da carga de trabalho e acordos para o equilíbrio entre trabalho-vida. Como consequências, os trabalhadores sofrem de graves problemas de saúde física, mental e de segurança e saúde, tanto no trabalho quanto no bem-estar geral dos trabalhadores, como é o caso dos distúrbios músculo-esqueléticos, da radiação cancerígena, dependência tecnológica/stress, isolamento, exaustão física/emocional e burnouts.¹

Um efeito nocivo adicional está ligado à monitorização dos dispositivos móveis ou de outros dispositivos dos trabalhadores, que torna tecnicamente possível aos empregadores obterem informações de rastreamento através de GPS, permitindo a determinação da sua localização ou rotinas diárias, mas também informações puramente privadas, incluindo informações relativas às condições de saúde dos trabalhadores.

A atual pandemia da Covid-19 foi transformadora a esse respeito. Agravou a situação e os problemas relacionados com o facto de muitos Estados-Membros terem recomendado ou mesmo instalado trabalho remoto/teletrabalho obrigatório, numa tentativa de combater o vírus. Por exemplo, um estudo² recente da Fundação Dublin descobriu que 27% dos entrevistados que trabalham em casa relataram que trabalharam no seu tempo livre para atenderem às exigências do trabalho. E prevê-se que o trabalho remoto e o teletrabalho continuem mais elevados e aumentem ainda mais do que antes da crise do COVID-19.

Do ponto de vista jurídico e de direitos humanos, nenhum dos instrumentos internacionais e europeus relevantes de direitos humanos explicitamente e/ou especificamente prevê ou refere o direito de desconexão. Constituem, no entanto, uma base sólida para garantir e reforçar os direitos dos trabalhadores a condições de trabalho justas, limitações de horário de trabalho, para garantir períodos de lazer/descanso/férias, medidas de equilíbrio entre trabalho-vida e saúde e segurança ocupacional em geral. Pode ser feita uma referência particular, entre outras ao:

- Artigo 24 NU [Declaração Universal dos Direitos Humanos](#) (todos têm direito ao descanso e lazer, incluindo a limitação do horário de trabalho e férias periódicas remuneradas),
- Artigo 7 NU [Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais](#) (todos têm direito a salários justos, condições de trabalho seguras e saudáveis e direito a descanso e lazer, incluindo a limitação do horário de trabalho e férias periódicas remuneradas),
- Convenções da OIT e Recomendações relacionadas com
 - Horário de trabalho: a Convenção 1919 Horas de Trabalho (Indústria)

¹ Ver, por exemplo Eurofound (2020) COVID-19 desencadeou o potencial para o teletrabalho - Como os trabalhadores estão a lidar com isso? Junho de 2020

² Idem 1

Convenção (Nº 1), 1930 Horas de Trabalho de (Comércio e Escritórios)
Convenção (Nº 30),

- Equilíbrio entre trabalho-vida: Convenção 1981 sobre Trabalhadores com Responsabilidades Familiares (Nº 156)
- Negociação Coletiva: Convenções Nº 87, 98, 151 e 154

Nos contextos da OIT há ainda a [Declaração Centenária 2019 sobre o Futuro do Trabalho da OIT](#),

- [Carta Social Europeia do Conselho da Europa Revista](#) (Artigo 2 – o direito a condições de trabalho justas, incluindo horas de trabalho e períodos de descanso razoáveis), Artigo 3 – o direito a condições de trabalho saudáveis, Artigo 6 – o direito a negociação colectiva e Artigo 27 - a proteção de trabalhadores com responsabilidades familiares)

Ainda a nível da UE, não existe atualmente legislação europeia que aborde diretamente o direito à desconexão nem âmbito ou momento da comunicação electrónica relacionada com o trabalho entre empregadores.³ No entanto, existem diversos instrumentos legislativos primários e secundários da UE que respeitam indiretamente a estes diferentes aspectos do direito à desconexão e que são, portanto, particularmente relevantes no contexto da aplicação e cumprimento do direito à desconexão, como sendo:

- Artigos 20, 21, 23, 30 e 31 da [Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia](#) que aborda, respetivamente, a igualdade perante a lei e a proibição da discriminação, a igualdade entre homens e mulheres em todas as áreas (incluindo o emprego, o trabalho e o salário), a proteção no caso de despedimento injustificado e o direito a condições de trabalho relativamente à saúde, segurança e dignidade de todos os trabalhadores, bem como o direito a um limite máximo de horário de trabalho, a períodos de descanso diários e semanais e a licença anual paga para férias.
- [Diretiva do Conselho 89/391/EEC de 12 de Junho de 1989](#) sobre a introdução de medidas de promoção de melhorias da segurança e saúde dos trabalhadores no trabalho⁴,
- [Diretiva do Conselho 91/383/EEC de 25 de Junho de 1991](#) que complementa as medidas de promoção de melhorias na segurança e saúde no trabalho com contrato a termo ou temporário⁵,

[Diretiva 2003/88/EC do Parlamento Europeu e do Conselho de 4 de Novembro de 2003](#) relativa a determinados aspetos da organização do horário de trabalho⁶,

- [Diretiva \(UE\) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho de 20 de Junho de 2019](#) sobre condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia⁷,
- [Diretiva \(UE\) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho de 20 de Junho de 2019](#) sobre o equilíbrio entre vida profissional-pessoal para pais e cuidadores que revoga a Diretiva do Conselho 2010/18/EU⁸.

Além disso, determinados princípios do [Pilar Europeu dos Direitos Sociais](#) no Capítulo III sobre Condições de Trabalho Justas, são relevantes neste debate, nomeadamente os princípios Nº 5 (tratamento justo e igualitário

³ Ver também o Serviço de Investigação do Parlamento Europeu (EPRS) [Briefing on the 'Right to disconnect'](#), Julho de 2020.

⁴ OJ L 183, 29.6.89, p. 1; next to the Directive 91/383/EEC, a Diretiva 89/391/EEC is complement with manifold so-called individual Directives which are also relevant in this regard, such as Directive 90/270/EEC on display screen equipment.

⁵ OJ L 206, 29.7.91, p. 19.

⁶ OJ L 299, 18.11.2003, p. 9.

⁷ OJ L 186, 11.7.2019, p. 105.

⁸ OJ L 188, 12.7.2019, p. 79.

sobre condições de trabalho, independentemente do tipo de relação de trabalho), 7 (informação sobre condições de trabalho e proteção em caso de despedimento), 8 (Diálogo social, negociação colectiva e envolvimento dos trabalhadores), 9 (equilíbrio trabalho-vida) e 10 (ambiente de trabalho saudável, seguro e bem adaptado e proteção de dados).

Também os parceiros sociais Europeus intersetoriais e setoriais imprimiram, no seu diálogo social europeu, uma importância particular ao impacto e desafios da digitalização e teletrabalho ao mundo do trabalho e aos mercados de trabalho. No que respeita ao diálogo social intersetorial, pode ser feita referência ao [Acordo-Quadro sobre Teletrabalho](#) de 2002 (que aborda, entre outros assuntos, o carácter voluntário do teletrabalho, condições de trabalho e organização do trabalho (incluindo o horário de trabalho), segurança e saúde, formação, equipamento, proteção de dados e direitos coletivos) e o [Acordo-Quadro sobre Digitalização de 2020](#), que, a par das competências digitais e da segurança no emprego, da inteligência artificial e da garantia do princípio do controlo humano, do respeito pela dignidade humana e da proibição da vigilância indevida, também dedica um capítulo específico às modalidades (e portanto não ao direito) de conexão e desconexão. Ainda no quadro do diálogo social setorial europeu foram adotados instrumentos muito importantes e implementados em diferentes sectores. (consultar no Anexo uma lista não exaustiva)

A nível institucional da UE, a 21 de Janeiro o Parlamento Europeu adotou o seu [próprio relatório de iniciativa legislativa sobre o Direito à Desconexão](#). O PE apela à Comissão que proponha uma diretiva europeia sobre o direito à desconexão. O relatório apresenta a sua própria proposta legislativa onde descreve os requisitos mínimos para a utilização de ferramentas digitais para fins profissionais, fora do horário de trabalho. Estabelece para todos os trabalhadores da Europa o direito à desconexão, a desligar e a absterem-se de todas as tarefas, atividades ou comunicações laborais fora do horário de trabalho. Inclui também salvaguardas para os trabalhadores contra a vitimização ou qualquer repercussão negativa caso façam uso deste direito. O relatório também reconhece o papel dos parceiros sociais na implementação de nível nacional, regional, setorial de empresa.⁹

No entanto, sob pressão, em especial, das organizações europeias de empregadores, foi introduzida (e adotada) uma alteração no relatório apelando à Comissão que não lançasse uma iniciativa legislativa sobre o direito à desconexão durante o período de implementação do acordo-quadro europeu sobre a Digitalização. Esta alteração foi fortemente contestada pela CES e pelos seus filiados, uma vez que nada no TFUE (em particular os Artigos 154-155) concede tal possibilidade de impedir que a Comissão leve a cabo uma iniciativa legislativa. Para além disso, tal recomendação não é da competência do PE e interfere com o equilíbrio institucional de competências das instituições da UE. Deve também ser sublinhado que a Comissão, na sua Comunicação de 2004 “Parceria para a mudança numa Europa alargada – Reforçar o contributo do diálogo social Europeu” (COM(2004) 557 final) estabeleceu que “a Comissão pode também exercer o seu direito de iniciativa em qualquer altura, nomeadamente durante o período de implementação, caso conclua que a gestão ou o trabalho estejam a atrasar a prossecução dos objetivos da Comunidade.”

Também o Comité Social e Económico Europeu (EESC) está neste momento a trabalhar no pedido da Presidência Portuguesa da UE de parecer sobre “Desafios do Teletrabalho: organização do horário de trabalho, equilíbrio entre vida profissional e pessoal e o direito à desconexão”.¹⁰

⁹ Ver também o Estudo sobre Avaliação do Valor Acrescentado Europeu da Unidade de Valor Acrescentado do Serviço de Investigação do Parlamento Europeu (EPRS) intitulado ‘O direito à desconexão’, PE 642.847, Julho de 2020; [https://www.europarl.europa.eu/ReqData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS_BRI\(2020\)642847_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/ReqData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS_BRI(2020)642847_EN.pdf)

¹⁰ EESC SOC(660), Relator Carlos Manuel TRINDADE ; uma discussão e voto sobre as alterações ao SOC secção agendada para 11 de Março de 2020.

De uma perspetiva nacional a regulamentação do direito à desconexão através de legislação e/ou de acordos coletivos (aos níveis nacional, setorial e de empresa) varia amplamente nos Estados Membros.¹¹

As principais reivindicações da CES em relação a uma Diretiva da UE sobre o Direito à Desconexão com um enfoque no seu cumprimento.

Para a CES é muito claro que o impacto da digitalização no mundo do trabalho deveria ser guiado pelo respeito dos direitos humanos e dos princípios e valores fundamentais da EU. O quadro legal existente, tal como acima explicitado, é totalmente aplicável às disposições sobre trabalho digital, sendo, no entanto, na prática muitas vezes ignorado.

Neste sentido, há uma necessidade urgente de garantir que o direito fundamental à desconexão e o seu respetivo cumprimento seja efetivamente respeitado para todos os trabalhadores, uma vez que a sua não proteção através do não cumprimento do direito à desconexão teria implicações sociais e humanas graves.

Dada a atual falta de instrumentos internacionais e europeus que abordem especificamente o cumprimento do direito à desconexão, e de acordo com o Programa de Ação da CES para 2019-2023 adotado no seu Congresso de Viena para '*promover o direito à desconexão, nomeadamente através de meios legislativos*' (§188), a CES apela assim à Comissão que lance, de acordo com as provisões constantes do Capítulo sobre Política Social dos Tratados da UE, sem mais delonga, uma iniciativa legislativa na forma de uma Diretiva Europeia, com base, em especial, no Artigo 153(1)(a), (b) e (i) do TFUE, sobre a aplicação e cumprimento do direito à desconexão.

Numa perspetiva geral, esta Diretiva deveria ter uma abordagem de direitos humanos, de acordo com os instrumentos internacionais e europeus de direitos humanos (e a respectiva jurisprudência) já mencionados. Da mesma forma, a Diretiva deveria não só respeitar completamente mas também assegurar um melhor cumprimento dos requisitos mínimos plasmados nas já referidas Diretivas, em particular os requisitos das diretivas que dizem respeito ao máximo número de horas de trabalho e aos períodos mínimos de descanso, aos regimes flexíveis de trabalho e às obrigações de informação.

Para além disso, esta Diretiva Europeia deveria garantir, entre outros elementos, os seguintes elementos chave relacionados com a aplicação e cumprimento do direito à desconexão:

- **Descrição do direito à desconexão:** os trabalhadores têm o direito de desligar os seus dispositivos digitais, não se devendo esperar que levem a cabo qualquer atividade digital relacionada com o trabalho ou que façam uso de comunicação eletrónica, nomeadamente verificar/ responder a emails fora do horário de trabalho acordado legalmente ou através de negociação colectiva. Os trabalhadores não deveriam ainda sofrer tratamentos penalizadores por parte do seu empregador por se encontrarem offline;
- As medidas para a aplicação e cumprimento do direito à desconexão dever ser **aplicadas a todos os trabalhadores, independentemente do seu estatuto no trabalho, das suas atividades e setor, tanto público como privado**, devendo ser prestada particular atenção aos trabalhadores mais vulneráveis e aos que têm responsabilidades de cuidadores; a Diretiva deveria também garantir em especial a inclusão e aplicação ao pessoal profissional e administrativo, como forma de evitar uma derrogação à sua proteção por parte da Diretiva;
- Tendo em conta a responsabilidade dos empregadores de protegerem a segurança e saúde em geral, o **objetivo da Diretiva** deveria ser a proteção da segurança e saúde e a melhoria das condições de trabalho para todos os trabalhadores estabele-

¹¹ Ver entre outros o Relatório da Eurofound de 31 de Julho de 2019 intitulado 'O direito à desconexão' e o Documento de Trabalho da Eurofound intitulado '[O direito à desconexão nos Estados Membros da UE27](#)' (Julho de 2020).

- cendo requisitos mínimos de aplicação e cumprimento do direito à desconexão;**
- **Os trabalhadores deveriam ter medidas eficazes de cumprimento e aplicação do direito** à desconexão de ferramentas relacionadas com o trabalho e a não responderem a solicitações dos empregadores ou a levarem a cabo tarefas, atividades ou comunicações relacionadas com o trabalho, através de ferramentas digitais, como por exemplo telefonemas, email ou outras comunicações, fora do horário de trabalho acordado através de negociação colectiva.
 - **Os empregadores deveriam ser efetivamente impedidos de** solicitarem ou promoverem a acessibilidade direta ou indireta dos trabalhadores fora do horário de trabalho acordado, da mesma forma os **colegas deveriam evitar** o contacto ou comunicação com trabalhadores fora do horário de trabalho acordado para fins profissionais; para além disso, em particular em empresas internacionais que trabalham em diferentes fusos horários, os parceiros da empresa e/ou filiais deveriam ser informados e sensibilizados para o direito à desconexão (por exemplo através da assinatura de uma Carta com o empregador), os Conselhos de Empresa Europeus (CEE) poderiam servir como um importante fórum de facilitação esta troca de informação, sensibilização e diálogo entre as duas partes.
 - A Diretiva deveria ainda **lembrar o tempo durante o qual um trabalhador se encontra disponível ou contactável para o empregador é considerado tempo de trabalho**, dada a ligação inerente entre o direito à desconexão e o registo do horário de trabalho efetivo pode contribuir para o respeito contractual do horário de trabalho e a Diretiva deveriam garantir que o estabelecimento de um sistema objetivo, confiável e transparente por parte dos empregadores que permita o registo/ mensurabilidade da duração do tempo trabalhado, de acordo com a jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, em particular no seu julgamento de 14 de Maio de 2019, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) (C-55/18);
 - Para além dos requisitos mínimos de horário de trabalho, a Diretiva deveria **fazer a ligação entre o direito à desconexão não só com o horário de trabalho, mas também com a carga laboral e com a avaliação da mesma.**¹² Mesmo que o direito à desconexão seja respeitado, a sua plena eficácia depende, portanto, também na regulamentação adequada da carga laboral;
 - **Os trabalhadores deveriam também ser totalmente informados** relativamente às suas condições de trabalho em geral e, em particular, com vista à aplicação e cumprimento do direito à desconexão, que deveria ocorrer de forma atempada e por escrito ou digitalmente, facilmente acessível por parte dos trabalhadores; os empregadores devem dar informação escrita suficiente aos trabalhadores sobre as medidas práticas para a desconexão das ferramentas digitais para fins laborais, em quaisquer instrumentos de monitorização ou vigilância, relativamente à forma como o horário de trabalho é registado, sobre a avaliação aplicável de segurança e saúde e ainda sobre as medidas de proteção dos trabalhadores contra tratamento penalizador e para a implementação do direito dos trabalhadores a reparação; no que a este direito de informação diz respeito, deveria ainda ser assegurada a informação adequada dos **trabalhadores interfronteiriços** sobre as medidas de cumprimento e aplicação do seu direito à desconexão;
 - A utilização de ferramentas digitais no local de trabalho levanta também preocupações graves relativamente à **privacidade, maior vigilância e monitorização dos trabalhadores e do seu desempenho e à desproporcional e até ilegal recolha de dados pessoal**; tais ferramentas deveriam apenas ser

¹² Ver também a este respeito o Capítulo 2 do Acordo Quadro Europeu sobre Digitalização que refere nas medidas a serem consideradas “a organização do trabalho e a carga laboral, incluindo o número do pessoal e aspectos chave que devem ser identificados e avaliados conjuntamente” e “Comunicação regular entre gestores e trabalhadores e/ ou os seus representantes sobre a carga de trabalho e os processos laborais”.

¹³ Artigo 8 da Convenção Europeia dos Direitos Humanos (CEDH) e Regulamentação (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de Abril de 2016 sobre a protecção das pessoas naturais relativamente ao processamento dos dados pessoais e do movimento livre dos mesmos e revogando a Diretiva 95/46/EC (Regulamentação da Protecção de Dados Gerais) (OJ L 119, 4.5.2016, p. 1).

utilizadas quando necessário e proporcionado, devendo o direito dos trabalhadores à privacidade ser garantido, de acordo os padrões internacionais e europeus de direitos humanos¹³; os empregadores deveriam dar informação adequada aos trabalhadores relativamente à natureza e âmbito da monitorização e vigilância e ainda sobre o facto de os empregadores serem obrigados a justificar as medidas e a minimizar o seu impacto, através da aplicação dos métodos menos intrusivos; a Diretiva deveria **conferir um papel aos parceiros sociais, bem como às autoridades de supervisão da protecção de dados para garantir que quaisquer ferramentas de supervisão/ monitorização sejam apenas utilizadas quando necessário e de forma apropriada, de modo a assegurar o direito à privacidade e à protecção de dados dos trabalhadores;**

- A Diretiva deveria estabelecer que todas as **atividades (digitais) de formação e aprendizagem profissional** devem ser consideradas atividade de trabalho e ser levadas a cabo durante o horário de trabalho acordado, deveria também promover o apoio individual às sessões de formação com vista à melhoria das competências de TI para todos os trabalhadores (e aos seus gestores) de modo a garantir um desempenho bom e eficaz do seu trabalho;
- **Os trabalhadores, nomeadamente os representantes sindicais/ de trabalhadores que fazem uso das medidas/ instrumentos de aplicação e cumprimento do direito à desconexão não deveriam correr o risco de consequências penalizadoras, como o despedimento ou outras medidas retaliatórias** (incluindo em relação à promoção), os trabalhadores e os seus representantes sindicais/ de trabalhadores que relatem situações de não cumprimento das medidas de aplicação e cumprimento do direito à desconexão no local de trabalho não deveriam ser sujeitos a penalizações;
- Os trabalhadores e os seus representantes sindicais/ de trabalhadores **deveriam ter acesso rápido e adequado aos procedimentos jurídicos e administrativos contra qualquer efeito prejudicial** resultante da sua (tentativa) de aplicação e cumprimento de todos os direitos estabelecidos na Diretiva;
- A Diretiva deveria prever o estabelecimento de **medidas internas de prevenção**, como sendo um mecanismo interno de alerta que permita a deteção/ comunicação da degradação das condições de trabalho dos trabalhadores na empresa;
- A Diretiva deveria **respeitar a autonomia dos parceiros sociais** e no que concerne o respeito e concordância com os modelos nacionais dos mercados de trabalho e estabelecer o total envolvimento dos parceiros sociais, não só na implementação desta Diretiva como tal, mas também na efectiva aplicação e cumprimento do direito à desconexão no local de trabalho. Em particular, os regimes práticos para a implementação do direito à desconexão deveriam ser objeto de acordo por parte dos parceiros sociais, através de negociação colectiva, aos níveis apropriados (nacional, setorial e/ou de empresa); os regimes estabelecidos unilateralmente pelo empregador ou com base em acordos individuais com os trabalhadores abrangidos deveriam ser proibidos;
- Os Estados Membros deveriam também garantir um **cumprimento adequado**, por um lado, **pelos parceiros sociais** que podem fazer cumprir legislação e os acordos coletivos, de acordo com os modelos nacionais dos mercados de trabalho e, por outro, através das **autoridades nacionais do trabalho e de outras autoridades inspetivas**, o que implica, nomeadamente, que essas autoridades inspetivas tenham recursos suficientes do ponto de vista financeiro e dos recursos humanos;
- A Diretiva deveria também estabelecer uma **cláusula de não regressão e de provisões mais favoráveis**, que clarifique ainda que nada na Diretiva deverá ser interpretado como restritivo ou prejudicial para os direitos e princípios reconhecidos, nos respetivos domínios de aplicação, pelo direito de que a União ou os Estados Membros façam parte, incluindo a Carta Social Europeia e as convenções e recomendações relevantes da Organização Internacional do Trabalho.

Finalmente, a possibilidade de Diretiva sobre o direito à desconexão não deveria impedir a Comissão Europeia de apresentar uma proposta de Diretiva sobre a prevenção dos riscos psicológicos.

ANEXO: textos conjuntos do diálogo social Europeu setorial sobre teletrabalho e digitalização¹⁴ Teletrabalho

Eurocommerce e UNI, Europa, acordo europeu sobre as linhas diretrizes do teletrabalho e ICT- trabalho móvel no comércio, 25 de Maio de 2018 (comércio)

EACB, EBF-FBE, ESBG e UNI Global Union, Declaração sobre Teletrabalho no Setor Bancário Europeu, 17 de Novembro de 2017 (banca)

ETNO e UNI Europa, Declaração Conjunta sobre ICT-trabalho de base móvel, 2 de Fevereiro de 2017 (telecomunicações)

ETNO e UNI Europa, Declaração Conjunta sobre teletrabalho, 9 de Junho de 2016 (telecomunicações)

ACME, BIPAR, CEA e UNI-Europa, Declaração Conjunta sobre teletrabalho pelos parceiros sociais europeus no sector dos seguros, 10 de Fevereiro de 2015 (seguros)

CEMR-CCRE e EPSU, CEMR-EP/EPSU declaração conjunta sobre teletrabalho, 13 de Janeiro de 2004 (governo local e regional)

Eurelectric e EPSU, EMCEF, Declaração Conjunta sobre teletrabalho, 13 de Novembro de 2002 (electricidade)

Eurocommerce e UNI Europa, Acordo Europeu sobre as Linhas Diretrizes do Teletrabalho no Comércio, 26 de Abril de 2001 (Comércio)

ETNO e UNI Europa, Linhas Diretrizes do Teletrabalho na Europa, 7 de Fevereiro de 2001 (telecomunicações)

Comité Conjunto, Parecer sobre teletrabalho, 23 de Novembro de 1998 (telecomunicações)

Digitalização

ETNO e UNI-Europa, Declaração Conjunta sobre Inteligência Artificial, 30 de Novembro de 2020 (telecomunicações)

CEEMET e IndustriAll, Parecer conjunto sobre o impacto da digitalização no mundo do trabalho nas indústrias metalúrgicas, 9 de Novembro de 2020 (indústria metalúrgica)

EFIC e EFBWW, Parceiros Sociais Europeus declaração conjunta sobre Transformação Digital nos locais de trabalho na Indústria Europeia de Mobiliário, 6 de Julho de 2020 (Mobiliário)

Federação dos Empregadores Sociais Europeus e EPSU, Documento de Posição Conjunta sobre Digitalização no Setor dos Serviços Sociais – Avaliação de Oportunidades e Desafios, 6 de Junho de 2020 (serviços sociais)

Eurelectric e EPSU, IndustriAll, Digitalização no coração do compromisso dos parceiros sociais de manter as luzes acesas, 9 de Abril de 2020 (eletricidade)

Eurelectric e EPSU, IndustriAll, Um Quadro de Ações dos Parceiros Sociais – Desafios e oportunidades da digitalização para a força de trabalho no Setor Europeu da Eletricidade, 9 de Abril de 2020 (eletricidade)

PostEurop e UNI Europa, Declaração Conjunta sobre Formação na Era Digital, 6 de Dezembro de 2019 (serviços postais)

¹⁴ Baseado na [EBase de Dados de textos de diálogo social da Comissão UE](#), o Instituto Sindical Europeu ([ETUI](#)) base de dados de textos de Diálogo Social UE (ainda não disponível ao público) e própria investigação.

ECEG e IndustriAll, Recomendações conjuntas sobre transformações digitais na força de trabalho para os sectores químico, farmacêutico, da borracha e dos plásticos, 8 de Novembro de 2019 (indústria química)

EFCI/FENI e UNI Europa, Declaração conjunta sobre o impacto da digitalização no Emprego no Sector da Indústria das Limpezas e dos Serviços para Instalações, 29 de Outubro de 2019 (limpeza industrial)

INTERGRAF e UNI-Europa, A impressão é vital para o futuro da leitura - INTERGRAF e UNI Europa declaração conjunta das Gráficas & Embalagens, 21 de Outubro de 2021 (indústria gráfica)

FEPOR, ESPO e ETF, declaração conjunta “Os desenvolvimentos baseados no Mercado e desenvolvimentos tecnológicos no sector da navegação e da inovação tecnológica representam enormes desafios para o sector portuário”, 24 de Junho de 2019 (portos)

AMICE, BIPAR, Insurance Europe e UNI Europa, declaração sobre os efeitos sociais da digitalização, 15 de Fevereiro de 2019 (seguros)

IRU and ETF, Declaração conjunta dos Parceiros Sociais para uma melhor regulamentação e cumprimento digital, 7 de Dezembro de 2018 (transportes terrestres)

EBF-FBE e UNI Europa, Declaração conjunta sobre o Impacto da Digitalização no Emprego, 30 de Novembro de 2018 (banca)

CEPI e IndustriAll, Uma resolução dos parceiros sociais com respeito à digitalização em curso no sector europeu da celulose e do papel e o seu potencial impacto na indústria e no emprego, 6 de Julho de 2018 (indústria do papel)

CEEMET e IndustriAll, O impacto da digitalização no mundo do trabalho nas indústrias metalúrgica, engenharia e de base tecnológica, 8 de Dezembro de 2016 (indústria metalúrgica)

AMICE, BIPAR, Insurance Europe and UNI Europa, Declaração conjunta sobre os efeitos sociais da digitalização pelos parceiros sociais europeus no sector dos seguros, 12 de Outubro de 2016 (Seguros)

EPSU e CEMR, Declaração conjunta sobre as oportunidades e desafios da digitalização na administração local e regional, 11 de Dezembro de 2015 (administração local e regional)