



LIMITES NO TELETRABALHO E O DIREITO À DESCONEXÃO

Aula 01

Profa. Thiessa Esteves Leite



TELETRABALHO NO REGIME JURÍDICO E DOUTRINÁRIO

- A modalidade de teletrabalho consiste na possibilidade de o empregado exercer suas atividades laborais fora do espaço físico da empresa, conforme a previsão legal do artigo 75 – B da Consolidação das Leis Trabalhistas:
- “Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.”

TELETRABALHO: REQUISITOS E DISPOSIÇÕES LEGAIS

Além da realização da função em localidade diferente do ambiente físico da empresa, um dos pontos que distingue o teletrabalho de outras formas de trabalho é o uso de tecnologias, tanto para a comunicação entre empregador e empregado, como para a realização das atividades. Segundo a Confederação Nacional da Indústria (2021), o uso de tecnologia nas áreas da informática e das telecomunicações é o elemento diferenciador do trabalho exercido presencialmente.

Portanto, é necessário que o trabalhador tenha a sua disposição tecnologias que permitam a execução integral da sua função além, de ter uma comunicação efetiva, com o empregador e com os colegas de trabalho.

A responsabilidade por essas tecnologias e pelos equipamentos de trabalho devem constar no contrato de trabalho, independente do empregador fornecê-los ou não. Esses equipamentos e tecnologias não devem constar na remuneração do trabalhador, tal disposição se faz positivada no artigo 75-D, Parágrafo Único da CLT.

“Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.”

O Direito à Desconexão e sua aplicação no regime de teletrabalho à luz do direito à vida privada

O Direito à Desconexão consiste no direito de o trabalhador usufruir do tempo de descanso de modo pleno, realizando suas atividades pessoais e de lazer, que não tenham relação com suas atividades laborais. De acordo com Gabriela Fernandes (2018), é o tempo que o empregado usa fora do ambiente de trabalho, para próprias atividades, de modo a exercer seus direitos fundamentais, é o direito de não trabalhar fora do seu horário de expediente.

Portanto, no período de descanso, sejam as férias ou o descanso entre jornadas, o trabalhador deve usufruir desse tempo sem precisar se envolver em questões relativas ao seu trabalho.

Apesar de não ter expressa previsão na Constituição Federal (CF) é possível aferi-lo da ordem jurídica, especialmente no artigo 6º, da CF, que elenca os Direitos Fundamentais e Sociais.

Entretanto, quando se analisa a realidade do teletrabalho, onde as atividades são realizadas através dos meios tecnológicos, essencialmente através da internet, se torna mais difícil se efetivar plenamente a desconexão, pois as tecnologias estão mais presentes na vida cotidiana, especialmente para os trabalhadores em home office.

O INSTITUTO DA VIDA PRIVADA E SUA VIOLAÇÃO DECORRENTE DA HIPERCONEXÃO

O direito à vida privada é o direito que todo cidadão tem de ter sua intimidade resguardada, sem interferências de terceiros, salvo exceções legais. O instituto tem salvaguarda constitucional, como um Direito Fundamental.

A tecnologia, que é peça fundamental e essencial do home office, para garantir a execução do trabalho, demanda que os empregados se conectem online, para a efetivação das tarefas. Essa conexão se dá através da internet e dos meios de comunicação.

Mas para que a comunicação durante a execução das tarefas seja efetiva e clara, é necessário o uso de tecnologias e aplicativos, como e-mails, sala de reuniões online, aplicativos de mensagens e web chamadas, que permitem a conexão em tempo real.

Fica evidente, desta forma que a hiperconexão interfere no direito à vida privada de forma direta, evidenciando uma violação constitucional.

No atual cenário da pandemia de Covid-19, segundo as orientações dos órgãos de segurança, como a Organização Mundial de Saúde, o distanciamento social tem se mostrado como medida mais eficaz no combate ao vírus, portanto, a comunicação online no teletrabalho é o meio mais eficaz e seguro de comunicação nesse período.

Diante desse fato, é justificável o aumento significativo da migração de muitos trabalhadores para o regime de home office, dessa forma, é necessário esclarecer se existem limite dessa conexão, de modo, a não violar as garantias fundamentais.

Como no teletrabalho é mais delicado definir a execução da carga horária é, comum que o empregador contate o trabalhador fora dos horários comuns de expediente. Quando o teor do contato é sobre as questões concernentes ao trabalho, se torna justificável, porém, se o trabalhador está desfrutando do período de descanso deve o empregador respeitá-lo, entretanto, como ter certeza desses períodos no regime de home office?

Por essa incerteza, que decorre de ambos os lados, o empregador se torna mais suscetível a violar os espaços e direitos do trabalhador. Desta forma, o empregador pode abusar do seu poder diretivo, ao transcender esses espaços. A partir dessas situações fáticas, é viável ao trabalhador questionar quais os limites no teletrabalho, até qual ponto é saudável para o empregado estar integralmente online.

Para próxima aula

Realizar a leitura completa do artigo “LIMITES NO TELETRABALHO E O DIREITO À DESCONEXÃO: breve análise jurídica e doutrinária sobre o instituto à luz do Direito à Desconexão”

