DO DIREITO A DESCONEXÃO DIGITAL DO TRABALHADOR

Thales Limonge Silva¹, Roberto Camilo Leles Viana²

Resumo: O presente estudo traz à tona um assunto pertinente que faz parte da vida de praticamente todas as pessoas hoje: o mundo digital. No âmbito trabalhista, este trabalho visa apresentar maneiras eficazes de um trabalhador se desconectar digitalmente do seu ambiente de trabalho, preservando assim seus direitos constitucionais, seu convívio social e familiar e sua saúde física e principalmente mental. Foram usados como fontes do presente estudo além das leis brasileiras, doutrinas, artigos nacionais e internacionais que versam sobre o assunto. Deve-se ressaltar a importância da desconexão digital do labor principalmente nos dias atuais, pontuando a relação entre empregador e empregado para o desenvolvimento do trabalho de forma sadia e respeitosa. O intuito deste estudo é indicar os pontos cruciais da relação trabalhista procurando delimitar os direitos e deveres de cada polo, apontando os benefícios e malefícios da decorrência da não desconexão, trazendo ainda soluções aplicadas em outros Países em relação ao assunto pautado. A pesquisa foi exploratória uma vez que visou evidenciar os problemas pertinentes graças ao avanço tecnológico dos meios de comunicação e a relação trabalhista nesse meio impossibilitando a desconexão digital tendo como métodos científicos qualitativos e jurídico teórico considerando a ascensão das demandas trabalhistas referentes ao assunto pautado.

Palavras-chave: Empregado, empregador, dano existencial, teletrabalho, trabalhista

¹Graduado em Direito – UNIVIÇOSA. e-mail: tlimonge87@gmail.com

²Mestre em Direito pela Universidade de Coimbra - PT, Advogado e Professor da UNIVIÇOSA, e-mail: roberviana@gmail.com

Abstract: *The present study presents a complex and current topic, which is part of the life of practically everyone today: the digital world. In the labor context, this work aims to present effective ways for a worker to digitally disconnect from his work environment, thus preserving his constitutional rights, his social and family life and his physical and especially mental health. Information's from Brazilian laws, doctrines and national and international articles about the cited topic were used as sources in the present study. It should be emphasized the importance of digital disconnection from work, especially nowadays, considering the relationship between employer and employee for the development of work in a healthy and respectful way. The purpose of this study is to indicate the crucial points of the labor relationship, looking to point the rights and duties of each one, pointing out the benefits and harms of the consequence of the non-disconnection. In addition, this study also brings solutions or actions performed in other countries related to this subject. The research was exploratory since it aimed to highlight the problems from the technological advances and the labor relationship in this environment as barrier to achieve digital disconnection, by using qualitative scientific-methods and theoretical legal considering the labor demands related to the studied topic.*

Keywords: *Employer, existential damage, labor, labor, telework*

INTRODUÇÃO

O avanço dos meios de comunicação em tempos de pandemia do Covid-19, evidenciou os problemas pertinentes aos direitos fundamentais do trabalhador levando o teletrabalho, recente modalidade introduzida na reforma trabalhista de 2017 através da Lei 13.467, aos mais diversos setores do mercado tornando importante a discussão em relação a desconexão laboral através dos meios digitais por parte do trabalhador.

A pesquisa foi exploratória e contou com métodos científicos qualitativos e jurídicos teóricos e tem como objetivo apontar os malefícios da não desconexão digital do trabalhador bem como a fragilidade da legislação vigente quanto ao assunto.

MATERIAL E MÉTODOS

Foram usados como fontes do presente estudo além da legislação brasileira, a legislação portuguesa, obras doutrinárias, jurisprudências, artigos nacionais e internacionais que versam sobre o assunto.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A Consolidação das leis trabalhistas (CLT) em seu art. 75-B, define o regime de teletrabalho como a prestação de serviços preponderantemente fora das pendências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo (BRASIL. 2017), basicamente, o teletrabalho é a forma do trabalhador prestar determinado tipo de serviço necessário para se configurar a relação de emprego para seu empregador sem a necessidade de estar no espaço físico da empresa.

O empregador, detém o poder diretivo de sua empresa, assim sendo, tal prerrogativa lhe confere a responsabilidade de através de suas decisões, manter o seu negócio rentável e atuante no mercado. Para que isso aconteça, o empregador conta com a mão de obra dispensada pelo empregado na jornada de trabalho.

A Constituição Federal de 1988, limita a jornada de trabalho em 8 horas diárias, podendo ser acrescido através de acordo ou convenção, o máximo de duas horas extras por

dia. Sendo assim, o trabalhador, ao deixar o espaço físico da empresa, se desconecta e passa a exercer outras funções como cuidar da saúde, se relacionar com seu ciclo de amigos e família, ou seja, viver a vida sem estar conectado ao labor, simplesmente descansar.

O teletrabalho trouxe para o empregado a possibilidade de flexibilizar seu horário de trabalho, podendo exercer sua função de dentro de casa, sem precisar por exemplo de enfrentar trânsito diariamente, entretanto, essa forma de trabalho também abriu brecha para que o empregado não se desconecte do seu labor da maneira correta. Além desse regime, deve-se destacar os aplicativos de mensagem instantânea, os grupos criados para comunicação com os funcionários, o sistema remoto que hoje pode ser acessado a qualquer momento e até mesmo pelo celular, enfim, a possibilidade de se desconectar do trabalho ao sair dele foi comprometida, visto que, o acesso ilimitado de qualquer lugar, faz com que, em muitos casos, o empregador faça cobranças excessivas ao seu subordinado em horários que teoricamente antes, não teriam esse tipo de contato.

O excesso de cobrança, a sobrecarga e a não desconexão, levam o trabalhador ao stress em níveis elevados, ou seja, com o tempo, o trabalhador não se desconecta mais, e deixa de ser por exemplo o pai, ou o filho, deixa de cuidar da saúde, se afasta do seu convívio social, e não consegue mais executar nem sua tarefa na empresa com maestria, tão pouco seus desejos pessoais, seus anseios, aquilo que o move, que o faz trabalhar para conseguir, e ai nasce o dano existencial, uma situação de abalo psicológico que além de atingir seu rendimento no trabalho, deteriora as relações pessoais fora dele.

O ponto crucial desse estudo é norteado na possibilidade de o teletrabalho impossibilitar a desconexão digital do trabalhador. “Em suas novas regras sobre o teletrabalho, a

CLT ainda não enfrentou temas candentes como as limitações à tendência de exacerbação da disponibilidade obreira às demandas do trabalho no ambiente virtual e o denominado “direito à desconexão” (DELGADO 2019). Percebe-se aí uma fragilidade da legislação brasileira para com o tema, o que não acontece em países como por exemplo a França, que de acordo com a Revista *El País* economia, é pioneira em relação a desconexão do trabalhador, no País Europeu, empresas com mais de 50 funcionários, estabelecem em comum acordo com os trabalhadores, horários determinados para o acesso aos sistemas da empresa, sendo assim, em determinado momento do dia, o sistema não libera o acesso para determinado login, haja vista que naquele momento, ele não está em horário de trabalho, ou seja, parte do empregador a criação de meios para garantir a desconexão de seu subordinado.

A Justiça do Trabalho, mesmo com a reforma recente (lei 13.467/17) vem tendo trabalho com as diversas situações controversas graças a fragilidade do texto da lei no que aborda o teletrabalho. A linha tênue, que não está escrita em nenhum livro, abre precedente para entendimentos diversos deixando a discussão ainda mais interessante no campo jurisprudencial.

Diversos tribunais, já entendem que o “home office” possui limites sim, e que, responder e-mails fora do horário de trabalho, manter ligado o telefone corporativo, participar de discussões em grupo de aplicativo de mensagens instantâneas cujo assunto seja relacionado a função, a resultados desempenhados ou esperados e ao trabalho propriamente dito, configuram a falta de desconexão laboral, graças aos métodos tecnológicos nas mãos do trabalhador.

Alimitação da jornada de trabalho, garantindo a desconexão digital do trabalhador, é uma questão de preservação à saúde, desde a condição psicológica do trabalhador, à sua relação com a família, seu convívio social e sua capacidade de conseguir

exercer outras funções diversas, os danos causados pela falta da desconexão digital, desestabilizam qualquer pessoa de maneira até mesmo irreversível quando em níveis extremos. Deve-se ressaltar que os meios digitais de comunicação estão presentes não só no ambiente de trabalho e sim fazendo parte da vida da grande maioria da população, assim sendo, trata-se o dano causado pela falta de desconexão digital na seara trabalhista, ou seja, todo contato que a pessoa tem com o recurso digital para se manter através dele conectado ao trabalho e desconectado a sua vida social.

Além do dano existencial, já se percebe o aumento de demandas trabalhistas no que tange o assédio moral. Estão elencados no art. 483 da CLT as situações pelas quais o empregado tem o direito de alegar assédio moral podendo considerar o contrato rescindido e pleitear indenização. Quando for tratado com rigor excessivo, quando na execução de tarefa designada correr perigo, quando o empregador deixar de cumprir as obrigações estabelecidas no contrato de trabalho, lesar a honra e boa fama ou ofender fisicamente (salvo em caso de legítima defesa própria ou de outrem) o empregado ou pessoas da sua família. Passível também quando o empregador reduz o trabalho do empregado afetando os valores do seu salário. “O assédio moral, a seu turno, define-se como a conduta reiterada seguida pelo sujeito ativo no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, por meio de atos, palavras, gestos e silêncios significativos que visem ao enfraquecimento e diminuição da autoestima da vítima ou a outra forma de desequilíbrio ou tensão emocionais graves.” (DELGADO. 2020)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após observar o quanto danoso pode ser a inobservância da desconexão no âmbito digital, deve partir do empregador condicionar ao empregado o direito a desconexão digital, e

existem inúmeras maneiras para que isso seja executado com excelência, por exemplo: Limitar o acesso remoto ao sistema ao horário de trabalho estabelecido no contrato com o trabalhador, limitar o acesso aos e-mails corporativos para dentro do horário de funcionamento da empresa, limitar o uso tanto de receber quanto de fazer ligações através do celular corporativo e respeitar o trabalhador no seu particular, entender que a desconexão digital deve ser do trabalho, e que o trabalhador possui fora dali, relações pessoais e familiares que passam também pelo meio digital, afinal a tecnologia é usada por todos e a todo momento.

Assim sendo, as inúmeras batalhas travadas entre sindicatos e empresas, deveria pautar esse importante assunto e principalmente na situação atual que o País está atravessando, o assédio moral e os possíveis danos existências, são infelizmente calados pelas atitudes do empregador e pela necessidade de o empregado sobreviver no mercado. As somas de todos esses fatos diminuem a produtividade e proatividade do empregado além de causar danos à saúde que podem se tornar irreversíveis dependendo do quanto o empregado for exposto ao poder diretivo abusivo do empregador.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Consolidação das leis trabalhista de 1943**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 28/08/2020

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 05 de outubro de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao24.htm. Acesso em: 18/08/2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18ª Edição – São Paulo 2019 – PDF.

EL PAIS ECONOMIA. DISPONÍVEL EM: https://brasil.elpais.com/brasil/2017/01/03/economia/1483440318_216051.html Acesso em: 19/09/2020