

Advogada fala sobre o direito à desconexão nestes tempos de home office

Quase não se pode mais se desconectar do trabalho. Se antes os equipamentos de comunicação permitiam que os funcionários acessassem e-mails, recebessem mensagens de forma instantânea e tivessem contato com a chefia a qualquer hora do dia, com a pandemia do coronavírus a conexão se estabeleceu de vez no impulsionamento do home office, sem data para acabar. Muitas empresas já se posicionaram que vão passar a adotar essa nova forma de trabalho. E como fica o direito à desconexão?

A advogada Victória Lucena, associada de Grebler Advogados, diz que no Brasil ainda não há legislação trabalhista específica sobre o assunto. Mas ela lembra que o Tribunal Superior do Trabalho (TST) já deu decisão favorável à indenização de um de analista de suporte por ofensa ao “direito à desconexão”. O relator do agravo, ministro Cláudio Mascarenhas Brandão”, argumentou que a evolução tecnológica impacta diretamente nas relações do trabalho, deve servir para a otimização das atividades e “jamais para escravizar o trabalhador”.

Victória Lucena recomenda que as empresas estipulem, mesmo sem controle da jornada de trabalho, um horário específico para as atividades, enviem as demandas neste período e evitem encaminhar ações nos fins de semana e férias. “É preciso ter bom senso nas relações trabalhistas, regulamentar a utilização de ferramenta, ter cautela no que envia ao funcionário e em qual horário”, afirma. E acrescenta: “Há grupos de WhatsApp que falam de vários assuntos, não só de trabalho. Tudo vai depender do conteúdo”. Segundo ela, caso haja cobrança fora do horário, pode ser caracterizada como hora extra.

“A legislação trabalhista ainda não abrange esta nova realidade de home office, mas estamos nos adaptando, há debates nos tribunais, avanços e temos que ficar atentos às tendências mundiais”, diz a advogada. Ela explica que existe diferença entre teletrabalho, previsto na CLT, e home office, sem regra específica. O primeiro exerce suas funções sempre fora da instituição e o segundo, em casa e na empresa, como o que se estabeleceu com mais frequência nesta pandemia e incentivou os debates sobre o direito à desconexão.

Na França, a Lei da Desconexão, que prevê amparo aos empregados para que não respondam mensagens eletrônicas, e-mail ou telefonemas de chefes depois do horário de expediente, está em vigor desde 2016. “Além do contexto social há várias regras a serem observadas no Brasil. Precisamos amadurecer esse assunto que possivelmente ainda provocará muitas discussões.”

Fonte: MOMBAK, em 21.12.2020