

Direito à desconexão

Edição #77 24.10.2022 3 minutos de leitura

Autores

Cibelle Linero

Áreas relacionadas

Trabalhista

Assuntos

Trabalhista BMA Review

Vivemos em um mundo em que é plenamente possível ficar conectado à internet 24 horas por dia. Nunca foi tão fácil se comunicar com qualquer pessoa em qualquer lugar do planeta, a qualquer hora. As notícias circulam em tempo real e se espalham em grande velocidade. As inúmeras ferramentas digitais atualmente disponíveis permitiram a manutenção do trabalho durante a pandemia de Covid-19 para alguns setores da economia. Lugar-comum falar que estamos diante de uma nova realidade, pós-pandemia, notadamente no mundo do trabalho.

Nesse contexto simples de ser visualizado, estar disponível para o trabalho, a qualquer tempo, deixou de ser uma exceção. E novos desafios podem ser igualmente listados.

Um dos mais comentados é o direito à desconexão, ou seja, o direito ao lazer, ao descanso, a intervalos sem trabalho, e, consequentemente, o dever do empregador de não permitir que os empregados acessem de forma irrestrita as ferramentas digitais e fiquem à disposição por tempo superior ao contratado.

Embora a discussão não seja nova (contando, inclusive, com legislação em alguns países), ela passou a ser ainda mais relevante no momento atual, quando há um número expressivo de empregados, ao redor do mundo, trabalhando remotamente ou, ao menos, em regimes híbridos.

Sem adentrar nos desafios das empresas que contam com empregados em toda parte, ou seja, convivendo lado a lado em diferentes jurisdições e fusos horários, de forma remota, fato é que há um enorme desafio para encontrar a melhor forma de convivência entre a impossibilidade de real controle de jornada de trabalho daqueles que trabalham em regime remoto e, por outro lado, garantir que tais empregados não trabalhem além das 8 horas permitidas por lei e não fiquem extenuados a ponto de adoecer.

Como incentivar ou obrigar os empregados a se desconectarem e não permanecerem online nos dias e horas de descanso, em especial aqueles não submetidos a controle?

A rigor, o direito à desconexão dos empregados submetidos a controle de jornada já está contemplado, na medida em que, ao cumprir a legislação e conceder os intervalos intrajornada e interjornada, não permitindo a realização de mais de duas horas extras por dia, o empregador automaticamente prestigia o direito a se desconectar.

Por outro lado, os altos executivos, os empregados externos sem meios de controle e os teletrabalhadores (que preencham os requisitos legais para serem excluídos do controle) apresentam um desafio aos empregadores.

E, verdade seja dita, países que contam com leis que preveem o direito à desconexão apontam grande dificuldade em regular e tornar exequível tal

direito. Primeiramente, porque a liberdade de tais empregados torna difícil saber em que grau eles estão de fato conectados, e em quais horários. Em segundo lugar, porque trata-se de empregados que, pela natureza das posições que ocupam, não permitem medidas simplistas, como a restrição do acesso aos meios telemáticos (medida que pode ser factível para outra sorte de empregados).

Assim, garantir o tão falado direito à desconexão é uma tarefa que parece caminhar intrinsecamente junto às questões culturais da empresa, que pode, por meio de treinamentos, orientar e exigir cada vez mais que seus empregados encontrem meios para limitar o tempo à disposição do trabalho e destinar a outra parte de seus dias à família, ao lazer, ao descanso, etc.

O tema merece reflexão séria, pois impacta em diversas frentes, inclusive na saúde dos empregados, que vem sendo afetada pelas novas tecnologias e pela ausência de limites entre vida profissional e pessoal.

>>> Este conteúdo faz parte da BMA Review #77. Clique aqui para ler mais artigos.

>>> Este artigo também foi publicado no Lax Latin em 16/11/2022. Clique aqui para ler no portal.

Profissionais que aliam visão jurídica e visão de mercado



Cibelle Linero