

Direito à desconexão laboral e sua aplicabilidade sistêmica

PROF. DR. RODRIGO GOLDSCHMIDT



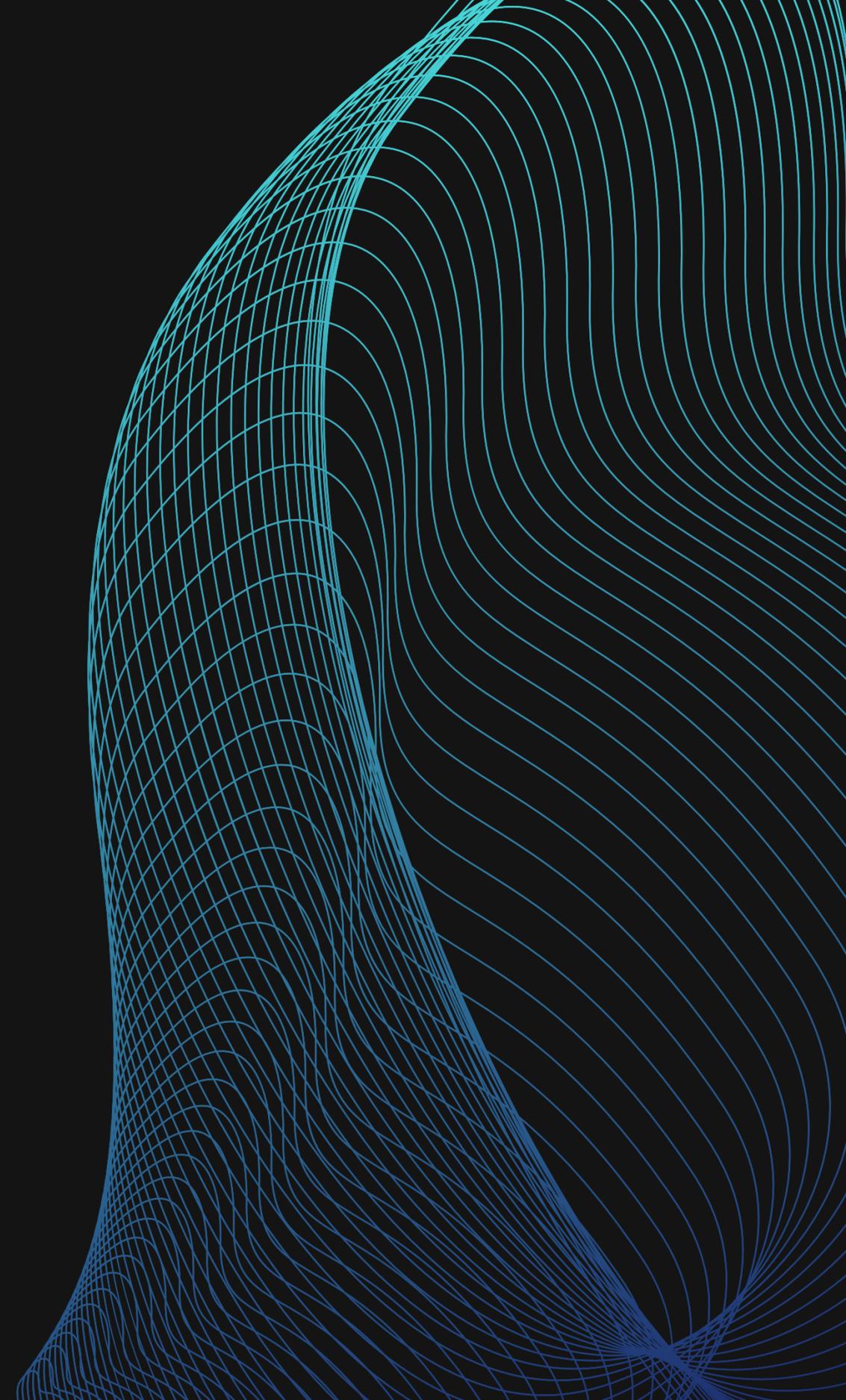
PLANO DE DESENVOLVIMENTO:

- Globalização e sociedade da informação
- Conceito de desconexão laboral
- Desconexão laboral no direito comparado
- Desconexão no direito brasileiro
- Desconexão e sua aplicação sistêmica
- Desconexão como direito e garantia fundamental do trabalhador



GLOBALIZAÇÃO E SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO:

- Queda do Muro de Berlim = Mundo Plano (Thomas Friedman)
- Mundo Globalizado. Dimensões econômica, política, social, cultural e ambiental (Litz Vieira)
- Tecnologias de comunicação e informação = Promessas x realidade
- Hiperconexão: rompimento da linha entre vida privada e vida laboral.
- Potencializou antigos e trouxe novos riscos: sobrejornada; supressão de intervalos, repousos, licenças e férias; desrespeito aos direitos da personalidade do trabalhador; adoecimento físico e mental.





DESCONEXÃO? ANTES, UM CONTEXTO NECESSÁRIO:

- Homem como ser integral. Múltiplas dimensões: trabalho, educação, desporto, política, religião, família.
- A realização dessas múltiplas dimensões exige a desconexão do trabalho (desconexão física e digital)
- A sociedade da informação, no âmbito laboral, pautada pela lógica capitalista liberal concorrencial, com exigência de metas produtivas cada vez mais crescentes, está EXAURINDO o trabalhador, exigindo HIPERCONNECTIVIDADE, FRUSTRANDO o seu direito de se desenvolver e de se realizar nas outras dimensões de sua vida de relação (DANO EXISTENCIAL – Art. 223-B da CLT)



O QUE SE ENTENDE POR DESCONEXÃO LABORAL?

DESCONEXÃO LABORAL é o DIREITO FUNDAMENTAL do trabalhador de se desconectar do trabalho, ou seja, desligar o seu computador, notebook, tablet, smartphone, enfim, qualquer aparelho capaz de transmitir ou receber dados, com o objetivo de exercitar o seu direito à limitação da duração do trabalho, com respeito a intervalos, repousos, feriados, férias, licenças legais ou convencionais e, com isso, preservar/garantir outros direitos igualmente fundamentais, como a saúde, o lazer, a educação, o desporto, a privacidade, a intimidade, bem como liberdades fundamentais, como a de associação, de crença religiosa, de concepção política e ideológica.



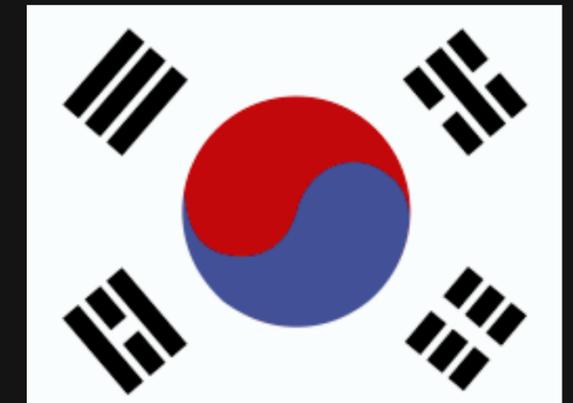
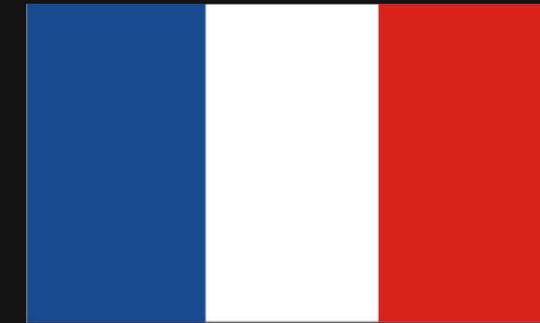
DESCONEXÃO LABORAL NO DIREITO

COMPARADO:

FRANÇA: Pioneira. Lei El Khonri (Lei 2016/1088 de 8/8/2016): Acordo coletivo ou plano de ação empresarial.

COREIA DO SUL: Lei impondo a proibição de enviar, fora do horário de trabalho, mensagens relacionadas às atividades laborais.

ITÁLIA: Lei n. 81 de 22 de maio de 2017. No contrato de trabalho ágil, deve-se identificar os tempos de descanso do trabalhador e implementar medidas técnicas e organizacionais relativas à garantia de desconexão do trabalhador.



DESCONEXÃO LABORAL NO DIREITO COMPARADO (CONTINUAÇÃO):

ESPAÑA: Inicialmente, negociações coletivas prevendo. Lei Orgânica 3/2018, versa sobre a proteção de dados pessoais e garantia de direitos digitais e prevê em seu artigo 88 o direito à desconexão digital.

PORTUGAL: Lei 83/2021, conhecida como nova lei do teletrabalho, que modifica do código de trabalho português. Estatui igualdade de direitos entre trabalhador presencial e teletrabalhador. O empregador deve se abster de contatar o empregado nos seus períodos de descanso, respeitando a sua privacidade, seu bem-estar e o convívio com a família.

CHILE: Lei do Teletrabalho - Lei 21.220 de 24 de março de 2020. Modifica o Código de Trabalho em matéria de Trabalho à Distância e Teletrabalho. Desconexão de 12h contínuas a cada período de 24h. Desconexão com respeito de intervalos, licenças e férias.



DESCONEXÃO LABORAL NO DIREITO COMPARADO (CONTINUAÇÃO):

COLÔMBIA: Lei do trabalho em casa. Prevê a desconexão para servidores públicos e trabalhadores da iniciativa privada. Descanso, licenças, férias.

EQUADOR: Lei Orgânica de apoio humanitário de 22 de junho de 2020. Estabelece o direito do trabalhador de se desconectar, tanto no setor público como no setor privado. 12h contínuas de desconexão em um período de 24h.



DESCONEXÃO LABORAL NO DIREITO COMPARADO (CONTINUAÇÃO):

ARGENTINA: Lei 27555 de 14 de agosto de 2020. Estatui o Regime Legal do Contrato de Teletrabalho. Limitação da jornada de trabalho. Desconexão descanso, férias, licenças, intervalos.

URUGUAI: Lei 19.978 de 20 de agosto de 2021. Prevê que os teletrabalhadores gozam dos mesmos direitos que os trabalhadores presenciais, entre eles o direito ao descanso e a intimidade (art. 3, alínea c). O artigo 8o prevê o direito ao descanso e à desconexão, sendo a desconexão mínima de 8h entre uma jornada e outra. O artigo 14 prevê o direito específico à desconexão de dispositivos digitais e de tecnologias para limitar a jornada de trabalho e garantir o direito ao descanso.



DESCONEXÃO NO DIREITO BRASILEIRO:

- Não há lei infraconstitucional específica.
- Em 23 de agosto de 2016 a Deputada Federal Ângela Albino propôs o Projeto de Lei n. 6038/2016 com o objetivo de acrescentar o artigo 72-A na CLT regulamentando o direito à desconexão.
- O projeto em questão foi arquivado, sob o argumento de que foi elaborado antes da aprovação da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) que estimula a negociação entre empregado e empregador.



DESCONEXÃO NO DIREITO BRASILEIRO (CONTINUAÇÃO):



- Sobreveio a Reforma Trabalhista e a mesma não previu expressamente o direito à desconexão e nem a relacionou como matéria de possível negociação coletiva no artigo 611-A da CLT.
- Ao contrário, precarizou a condição social do teletrabalhador, colocando-o fora do regime da duração do trabalho, consoante os termos do artigo 62, III, da CLT, praticamente inviabilizando, no plano infraconstitucional, o seu direito de se desconectar.
- Contudo, a Lei 14.442 de 2022 alterou o inciso III do artigo 62 da CLT para estabelecer que não são abrangidos pelo regime de duração do trabalho: "os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviços por produção ou tarefa". Tal alteração trouxe um relativo alento, pois por ela, em que pese não prevista explicitamente, é possível defender a desconexão digital para o teletrabalhador brasileiro (igualdade de condições entre trabalhador presencial e telepresencial) seguindo desprotegidos, no plano infraconstitucional, os teletrabalhadores que prestam serviços por produção ou tarefa.

DESCONEXÃO NO DIREITO BRASILEIRO (CONTINUAÇÃO):

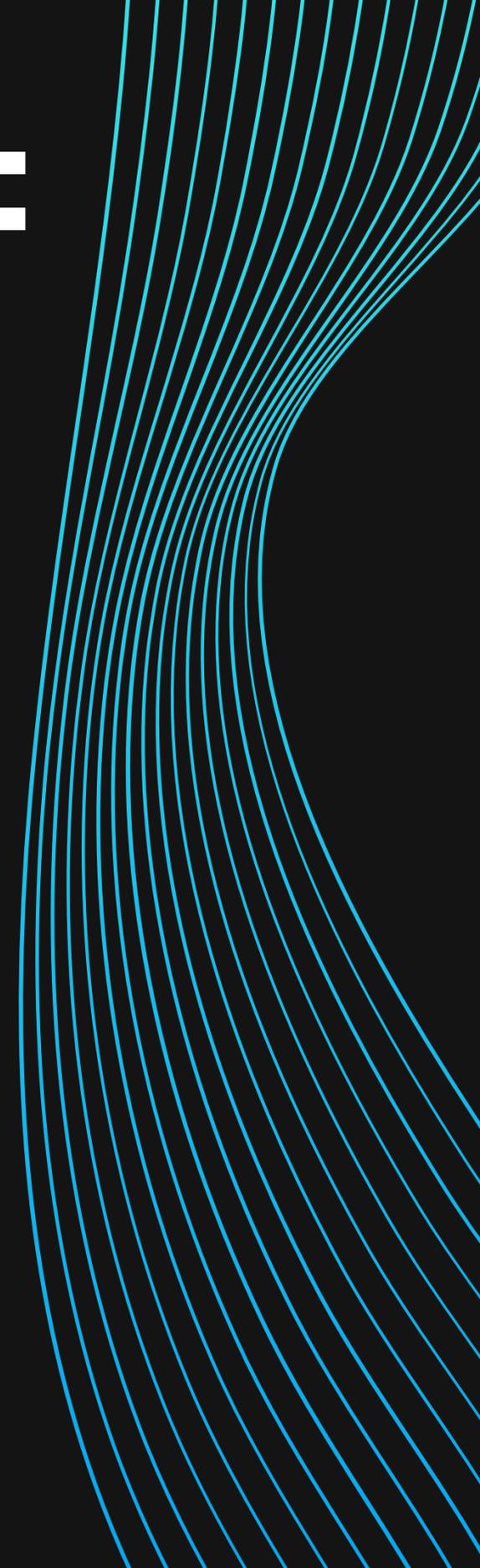


- Tramita no Senado Federal, de autoria do Senador Fabiano Contarato (REDE/ES) o Projeto de Lei n. 4044 de 2020, o qual pretende inserir na CLT os artigos 65-A, 72-A e 133-A prevendo o direito à desconexão para preservar o direito ao descanso do trabalhador, intervalos e períodos de férias, inclusive com a remoção do trabalhador de grupos de trabalho ou grupos de whatsapp enquanto durar as férias. Permite o chamado em casos fortuitos, de força maior ou de serviços inadiáveis.
- LGPD - Por fim, vale apontar que a Lei 13.709 de 14 de agosto de 2018, que dispõe sobre a proteção de dados pessoais (LGPD) não previu expressamente o direito à desconexão digital.

DESCONEXÃO E APLICABILIDADE SISTÊMICA:

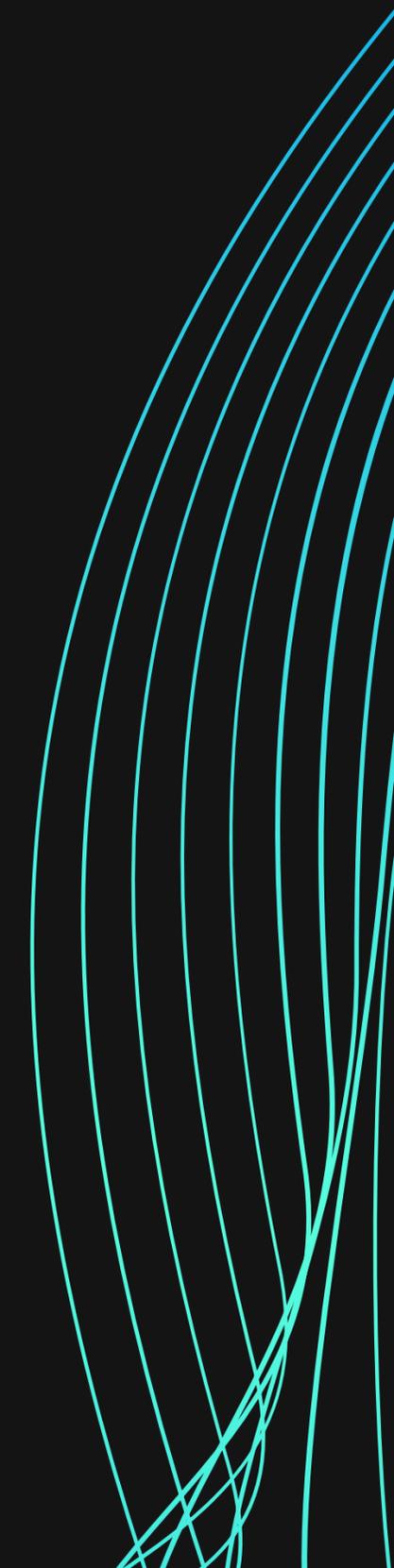
EXEMPLOS:

- Danos existenciais (Art. 223-b da CLT);
- Danos à saúde mental (Síndrome de Bournout- doença ocupacional segundo a OMS).



DESCONEXÃO COMO DIREITO E GARANTIA FUNDAMENTAL DO TRABALHADOR:

- Para afirmar os direitos fundamentais do trabalhador e também para protegê-los, entende-se ser possível defender, a existência de um direito fundamental do trabalhador à desconexão.
- Desconexão é o direito fundamental do trabalhador de se desconectar do trabalho, ou seja, desligar qualquer aparelho de capaz transmitir ou receber dados, com o objetivo de exercitar o direito a limitação da jornada de trabalho e, com isso, preservar/garantir outros direitos igualmente fundamentais.
- De fato, em que pese não estar expressamente positivado na Constituição, entende-se que o direito à desconexão possui fundamentabilidade material, tratando-se, por conseguinte, de um direito fundamental implícito do trabalhador que tem por objetivo a proteção e o fortalecimento dos demais direitos fundamentais trabalhistas específicos e inespecíficos.





DESCONEXÃO COMO DIREITO E GARANTIA FUNDAMENTAL DO TRABALHADOR (CONTINUAÇÃO)

- Note-se, a Constituição não estabelece quaisquer distinções entre trabalhador presencial e teletrabalhador, assim como entre trabalhador que faz uso ou não de tecnologias de comunicação e informação.
- Nessa linha, ainda que o trabalhador preste serviços à distância, com uso de tecnologias de comunicação e informação, ele está ao abrigo dos direitos fundamentais que lhe são inerentes, nomeadamente aos limites da duração do trabalho e à realização das múltiplas dimensões de sua vida de relação.
- Por tal razão, reputa-se inconstitucional o artigo 62, III, que retirou os teletrabalhadores que prestam serviços por produção ou tarefa do regime da duração do trabalho.
- Inconstitucional porque a lei infraconstitucional estabelece uma distinção, uma discriminação entre trabalhador presencial e trabalhador telepresencial, afetando o direito desse último de se desconectar e, por conseguinte, frustrando o gozo de outros direitos e garantias fundamentais.



DESCONEXÃO COMO DIREITO E GARANTIA FUNDAMENTAL DO TRABALHADOR (CONTINUAÇÃO):

- Do exposto, as mediações tecnológicas no âmbito das relações de trabalho são uma realidade que se instalou e que se intensificará cada vez mais. Contudo, as tecnologias de comunicação e informação, empregadas no ambiente laboral, não podem implicar no desmonte dos direitos e garantias fundamentais do trabalhador.
- De fato, ditas tecnologias devem ser utilizadas a favor das empresas e também a favor dos trabalhadores, como meios capazes de proteger a existência digna.
- O direito à desconexão, nesse contexto, é um bom exemplo de limitação ao uso abusivo das tecnologias de comunicação e informação, protegendo outras dimensões fundamentais da vida do trabalhador.
- Logo, por ser deduzível do plano geral da constituição, a desconexão caracteriza-se com um direito e uma garantia fundamental do trabalhador.



Prof. Dr. Rodrigo Goldschmidt

- PÓS-DOUTOR EM DIREITO PELA PUC/RS
- MESTRE E DOUTOR EM DIREITO PELA UFSC
- PROFESSOR E PESQUISADOR PERMANENTE DO PPGD/UNESC
- JUIZ DO TRABALHO TITULAR DE VARA DO TRT12

