

Data de aprovação: ___/___/___

PROJETO DE LEI 4.044/2020 E O DIREITO À DESCONEXÃO: OS IMPACTOS DO PROJETO DE LEI NAS RELAÇÕES DE TRABALHO REMOTO

Gabriela Cândida Tenório¹

Andrea de Andrade Fernandes²

RESUMO

O artigo a seguir abordará sobre a iniciativa do senador Fabiano Contarato no projeto de lei de nº 4.044/2020, criada com a finalidade de amenizar os efeitos negativos em relação ao desrespeito comum sobre o direito à desconexão, um conceito criado doutrinariamente para assegurar o direito efetivo ao descanso do empregado. O projeto se propõe a inserir novos artigos na legislação trabalhista com a finalidade de atenuar os efeitos atuais das inovações tecnológicas invadindo as relações laborais. Pois, o direito à desconexão se propõe a tutelar a dignidade humana do trabalhador enquanto ser humano em sua vida íntima, não permitindo uma interferência maior do empregador em seu lazer. Considerando isso, o artigo apresenta sobre a modalidade de trabalho à distância, o instituto do direito à desconexão e quais são possíveis impactos da iniciativa de lei ao entrar em vigência, relacionando sobre possíveis soluções para melhorar a situação do empregado que são muito afetadas pelo avanço da tecnológica, principalmente na modalidade de trabalho remoto.

Palavras chaves: Projeto de lei; Direito à desconexão; Impactos; Trabalho remoto.

ABSTRACT

The following article will address the initiative of senator Fabiano Contarato in the bill of law No. 4.044/2020, created with the purpose of alleviating the negative effects in relation to the common disrespect on the right to disconnection, a concept created doctrinally to ensure the right effective to the rest of the employee. The project proposes to insert new articles in the labor legislation to mitigate the current effects of

¹Acadêmica do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte. E-mail: gab.candida@gmail.com.

² Professora Orientadora do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte. E-mail: andreaandrade@unirn.edu.br.

technological innovations invading labor relations. Therefore, the right to disconnection is intended to protect the human dignity of the worker as a human being in his/her intimate life, not allowing greater interference by the employer in his/her leisure. Considering this, the article presents about the modality of distance work, the institute of the right to disconnection and what are the possible impacts of the law initiative when it comes into force, listing possible solutions to improve the employee's situation that are greatly affected by the advance. technological, mainly in the mode of remote work.

Keywords: Bill of Law; Right to disconnect; Impacts; Remote work.

1 INTRODUÇÃO

Inicialmente, consta que o artigo possui a problemática de “Quais são os impactos do projeto de lei nas relações de trabalho remoto?”. O desígnio no presente trabalho é trazer os principais impactos do projeto de lei 4.044/2020 nas relações de trabalhos a distância na proporção que se intensificam cada vez mais.

Nas últimas duas décadas, as inovações tecnológicas se intensificaram e melhoraram ao ponto de que as relações interpessoais e profissionais modificaram junto. Infelizmente, a CLT não acompanhou da mesma maneira das tecnologias, o que trouxe omissões referente as matérias inerentes das novas formas de trabalho.

Conseqüentemente, existem questões que vieram à tona com as novas dinâmicas da sociedade, uma dela é o instituto do direito à desconexão que já é discutida desde o ano 2003, quando surgiu esse termo para expressar o direito que o trabalhador em se desconectar totalmente dos deveres laborais, tutelando assim a dignidade humana e o devido e efetivo descanso do trabalhador.

Essa problemática será discutida à luz da Constituição Federal de 1988, trazendo à tona as principais características dos trabalhos remoto, do direito desconexão e como o projeto de lei, proposto em plena pandemia da corona vírus, irá modificar as relações de trabalhos, demonstrando os seus efeitos.

É importante a temática, pelas rápidas mudanças sobre o trabalho que se intensificaram durante o ano de 2020 e como pode haver

interferências na saúde física e mental estar em um mundo globalizado e cada vez mais digitalizado.

Assim, o trabalhador que executa suas atividades por um computador em 8 horas do dia e em seu descanso é interrompido por ligações de clientes ou mensagens de trabalho em aplicativos de mensagens, é uma situação cada vez mais comum entre muitos brasileiros. Pois, as telas estão inseridas quase em todas as horas dos dias para muitas pessoas, desde a hora que acorda até a hora que vai dormir, e essas facilitações, além de diversas benesses, causam também diversos prejuízo que serão investigados.

Isto posto, o presente trabalho traz o objetivo de analisar os impactos do projeto de lei 4.044/2020 nas relações de trabalho remoto, melhor especificando o conceito do instituto do direito à desconexão, como também este direito aplicado ao teletrabalho e as principais modificações da legislação trabalhista vigente com o projeto de lei que visa preencher lacunas quanto as novas relações de trabalho pós a inserção das tecnologias com mais forças dos últimos anos.

Enquanto a metodologia utilizada, o presente trabalho abordou a problemática com o método hipotético-dedutivo, pois a partir da análise dos efeitos do projeto de lei no trabalho remoto, é possível perceber a lacuna de análises perante os possíveis efeitos que podem vir a surgir, assim, o método trabalho foi abordado para a lacuna existente ser definido hipóteses e ser analisados os resultados.

Foi utilizada o trabalho com a finalidade para uma pesquisa aplicada, pois visa gerar conhecimentos para aplicação prática da problemática específica trazida, quanto aos objetivos é uma pesquisa descritiva, pois, busca-se caracterizar os fenômenos relacionados ao presente trabalho, além de ser utilizado uma abordagem qualitativa, pois foi prezado as subjetividades e não números e estatísticas como centro do trabalho. Além do mais, utilizou-se procedimentos de pesquisa bibliográfica, pois foram utilizados livros e artigos como procedimento para buscar informações.

No primeiro capítulo, será abordado o contexto atual da aplicação da tecnologia nas relações de trabalho, demonstrando sua influência na vida do ser humano.

Em seguida, o teletrabalho será estudado como primeiro afastamento do empregado da supervisão direta do empregador e as legislações que

abordam a temática, principalmente no que tange as horas à disposição e a jornada de trabalho.

Após, será visto as propostas de lei disciplinada no projeto de lei 4.044/2020, destacando sobre o que o projeto irá modificar na atual legislação vigente, destacando sobre seus efeitos e implicações. Posteriormente, vigora as conclusões do trabalho, demonstrando os resultados encontrados com o desfecho do trabalho. E por fim, as referências bibliográficas usadas com fonte de pesquisa.

2 ERA DIGITAL E O DIREITO DO TRABALHO

Nas últimas décadas, a tecnologia avançou de maneira muito célere, transformando as relações sejam interpessoais ou profissionais.

Entretanto, não é a primeira vez que a tecnologia avança de maneira tão disruptiva, pois ao logos dos séculos, em seus contextos, as sociedades conheceram máquinas, novos conhecimentos que mudaram sua época, podendo-se observar que quando a tecnologia consegue modificar de maneira abrupta os padrões de trabalho, existe uma revolução, assim como foi em todos esses anos, podendo ser citados exemplos como a revolução industrial, o uso da energia elétrica, invenção de telégrafo, telefones portáteis, vacinas, exploração de outros planetas, criação da internet, entre outras inovações tecnológicas.

Assim, as ferramentas tecnológicas são determinantes para as relações na sociedade, de maneira que pode ser decisiva de como a sociedade irá trabalhar, influenciando em até na saúde do indivíduo.

Bem como a influência pode adentrar em áreas mais íntimas como o lazer e descanso. Na era dos smartphones, aplicativos de mensagens instantâneas, videoconferências por qualquer lugar do mundo, essas ferramentas são decisórias para dinâmica da vida de diversas pessoas.

É nesse contexto, que as relações atuais são cada vez mais modernas, trazendo uma dissociação do conceito clássico de trabalho conhecido e difundido ao longo da história da humanidade.

E por essas razões, a definição de relações laborais se tornam cada vez mais complexas, pois elas não possuem mais características tão

definidas em relação ao tempo e espaço, como é o trabalho de motoristas de aplicativos ou trabalho em home office, onde pode trabalhar em qualquer lugar do mundo e em qualquer hora, não necessitando estar no espaço físico da empresa e ter um controle de jornada de trabalho.

Desse modo, o trabalho está se tornando cada dia mais fragmentado e interagindo através de redes e telas, sejam de computadores, smartphone e afins. Dessa forma, exige do trabalhador o desenvolvimento, forçado, de habilidades, competências e comportamentos novos para que se adequem ao novo tipo de características do labor do século XXI.

Insta comentar ainda que as influências da era digital colaboraram para novas doenças laborais ou para a intensificação das já existentes. Síndrome de burn out, depressão e distúrbio de ansiedade são exemplos comuns de doenças psíquicas que influenciam em todo corpo e esferas da vida do indivíduo, sendo não exclusivas em decorrência de atividades laborais, mas cada vez mais comuns o acometimento entre as pessoas dessa era digital que está sendo vivenciada intensamente com as novas tecnologias distintas e avançadas.

Essas doenças podem surgir por diversas situações, não sendo o papel da ciência do direito do trabalho discutir sobre questões médicas de maneira aprofundada e sim de seus impactos para prevenir e cuidar da vida mental do trabalhador em caso de acontecimentos.

Sendo possível compreender que situações de extrema exaustão e ser posto rotineiramente em situações de extremo estresse, são fatores a serem considerados relevantes para possíveis acometimentos de doenças, sendo as possíveis causas para tal.

3 TELETRABALHO: CONTROLE DE JORNADA E DIREITO À DESCONEXÃO

Preliminarmente, cumpre pormenorizar a discussão acerca dos atributos que leva a caracterizar a modalidade do teletrabalho, permitindo assim o melhor estudo sobre ela.

Predominantemente, existem algumas propriedades típicas do trabalho como ser externo das dependências do empregador, bem como quando há

a utilização de recursos tecnológicos, assim concordam os doutrinadores Cláudio Jannotti da Rocha e Mirella Karen de Carvalho Bifano Muniz³, quando conceituam:

O teletrabalho pode ser considerado como a prestação de serviços a qualquer título, desde que seja a distância, ou externado, com a utilização dos instrumentos de informática ou telemática, em favor de outrem.

Além destas características, a modalidade exige recursos tecnológicos para sua configuração, como também necessita que o trabalho prestado seja realizado dentro do estabelecimento do empregador, porém, de maneira optativa, é realizada em outro ambiente.

Nesse sentido, é sabido a existência de algumas confusões quanto ao teletrabalho ser sinônimo de *home office*, contudo, há diferenças, não permitindo a similitude, pois enquanto o teletrabalho é previsto legalmente no ordenamento jurídico o *home office* não, não necessitando de tamanha formalização quanto a mudança de regime de trabalho, como o teletrabalho precisa.

Além do mais, o *home office* pode ser híbrido ou parcial, enquanto o teletrabalho se entende pelo um regime 100% à distância de algum ponto físico interligado à empresa.

Assim, contata-se que o *home office* se assemelha, por quem adotar esse regime, poder trabalhar de maneira remota por um período.

E quando há alternância de trabalho em casa e na empresa é configurado teletrabalho? há o entendimento que em um sistema híbrido, desde que o empregado trabalhe em outro local, à distância, na maioria das vezes, é considerado como teletrabalho.

Esse tipo de trabalho, encontra fundamentação jurídica em algumas leis. Primeiramente, a Lei 12.551/2011 inseriu alteração no artigo

³ROCHA, C; MUNIZ, M. K. O TELETRABALHO À LUZ DO ARTIGO 6º DA CLT: O ACOMPANHAMENTO DO DIREITO DO TRABALHO ÀS MUDANÇAS DO MUNDO PÓS-MODERNO. 2013. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_87_88/claudio_jannotti_rocha_e_mirella_karen_carvalho_bifano_muniz.pdf. Acesso em: 10 out. 2021.

6º da Consolidação das Leis do Trabalho- CLT⁴, incluindo a modalidade que desde então não havia expressa citação em lei.

De igual modo, o que em 2011 já parecia uma novidade, em 2017, houve mais uma alteração para acompanhar o ritmo da sociedade que expandia suas tecnologias e cada vez demonstrava estar desconectada com as dependências físicas do local do trabalho. Então, surge na reforma trabalhista, Lei 13.467/2017, um novo capítulo para abranger exclusivamente essa matéria.

A reforma trabalhista, no capítulo II-A esclareceu o que configura a modalidade e estabelecendo algumas diretrizes básicas, como a necessidade da modalidade estar expressa no contrato individual de trabalho, especificando as atividades que serão desempenhadas, e na mudança de modalidade para o presencial deve ser avisado ao trabalhador com no mínimos 15 dias de antecedência, além de estar escrito por aditivo contratual essa alteração de regime⁵, conforme .

Inclui também em lei⁶, o estabelecimento de necessidade de previsão em contrato escrito quanto a responsabilidade de manutenção ou fornecimento de equipamentos para trabalho e da infraestrutura necessárias para a execução das atividades remotas, além de quem será a responsabilidade financeira de arcar com as despesas oriundas da modalidade da atividade.

Ressalta-se também a resolução de nº 151/2015 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho⁷ adveio para alcançar os órgãos da Justiça do Trabalho em suas atividades, incorporando a modalidade de teletrabalho aos órgãos do judiciário trabalhista.

⁴ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 20 nov de 2021.

⁵ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 20 nov de 2021.

⁶ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 20 nov de 2021.

⁷ BRASIL. Resolução do Conselho da Justiça do Trabalho Assessoria Jurídica, Processual e de Apoio às Sessões nº 151, de 29 de maio de 2015. Incorpora a modalidade de teletrabalho às práticas institucionais dos órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau, de forma facultativa, observada a legislação vigente. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/63630/2015_res0151_csjt_rep02.pdf?squence=11&isAllowed=y>. Acesso em: 10 set 2021.

Posteriormente, a resolução nº 227/2016 do Conselho Nacional de Justiça⁸, regulamentou a modalidade em todo Poder Judiciário, definindo o conceito, estabelecendo os objetivos e taxando em diversos dispositivos as condições mínimas para haver o trabalho à distância.

Por fim, a Medida Provisória 927/2020 surge na urgência das adaptações nas relações de trabalho com a pandemia devido ao COVID-19. A MP permitiu alterações nos contratos de trabalho do regime presencial para o teletrabalho, independentemente de prévio aviso ou acordos, sem necessitar de aditivos contratuais, abrangendo não apenas empregados, mas como estagiários e aprendizes.

Superada as características e as normativas que permeiam a modalidade, cumpre destacar as vantagens que fazem o teletrabalho favoráveis aos trabalhadores.

No ano de 2020, a pandemia da corona vírus impôs a inserção de diversos trabalhadores ao trabalho remoto, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística-IBGE, entre 20/09 e 26-09/2020, foram 7,9 milhões de pessoas trabalhando à distância.⁹

Em pesquisa recente¹⁰, do mesmo instituto, foi realizado estudo sobre o Trabalho Remoto para mapear a percepção dos profissionais do IBGE para se entender melhor os principais aspectos relacionado a esse tipo de modalidade de trabalho.

O estudo foi realizado de maneira pontual para checagem momentânea do pulso da organização para avaliar o fenômeno enquanto estava acontecendo com 8.402 funcionários no período de 15 de junho de 2020 a 03 de julho de 2020.

No relatório final, foram apontados interessantes dados através de diversas premissas, uma delas foi a análise dos fatores positivos e negativos relacionados ao trabalho remoto.

⁸BRASIL. Resolução do Conselho Nacional de Justiça, de 15 de junho de 2016. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_227_15062016_17062016161058.pdf>. Acesso em: 10 set. 2021.

⁹IBGE. Indicadores de trabalho. 2020. Disponível em: <<https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>>. Acesso em: 24 nov. 2021.

¹⁰IBGE. Relatório da Pesquisa sobre Trabalho Remoto no IBGE 2020. 2020. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101751.pdf>>. Acesso em: 24 nov. 2021.

Foram elencados 10 fatores positivos e 10 negativos, dentro das opções se descaram os cinco fatores mais votados. Pois, a pesquisa apontou que para os entrevistados os principais elementos positivos são: não ter que se locomover para o trabalho (75,1%), em segundo lugar, consideram a flexibilidade na organização do tempo de trabalho uma vantagem (71,2%), em terceiro, a necessidade de permanecer em casa devido ao distanciamento social (63,5%), mais conforto no ambiente domiciliar (40,8%), e por fim, a proximidade com os familiares (40,6%).

Enquanto os cinco pontos negativos se destacaram: trabalhar sozinho (47%), comunicação fora do horário de trabalho (36%), menos foco ou concentração (31%), dificuldade de conciliação com rotina de atividades pessoais (27%), dificuldade relacionadas à saúde física ou mental (20%).

Nesse sentido, a adaptação que a modalidade permite para as pessoas possam exercer suas atividades laborais em lugares diferentes é bem atrativa, pois, geralmente, apenas é necessário um computador e acesso à internet.

Assim, existe uma economia de tempo para deslocamento de casa ao local de trabalho, já que qualquer lugar pode ser adaptado para o exercício da atividade, bem como, torna a rotina mais flexível com os horários.

Conforme acima mencionado, na inexistência de barreiras físicas, as oportunidades de trabalho tendem a surgir com mais habitualidade, compelindo em facilidade na possibilidade de trabalho em qualquer lugar do mundo para um empregador que seja de local totalmente distinto, seja a diferença por questões de estados ou até países, rompendo barreiras não apenas geográficas, mas também culturais e linguísticas.

Discutido os benefícios da modalidade na vida dos empregadores, cumpre observar também as desvantagens. Assim, devido ao ambiente, muitas das vezes, de casa ou ambientes improvisados, nem sempre a ergonomia do trabalho é respeitada com a devida exigência, permitindo o trabalhador permanecer com ferramentas, acessórios ou até itens básicos como cadeiras e mesas inadequadas a execução das suas atividades rotineiras, caso o trabalhador não se atente a este ponto.

Além do mais, facilita a permanência também de uso de equipamentos que o empregador conseguiria prover e fiscalizar de maneira visual e de perto, porém, no trabalho remoto não há uma rigorosidade maior devida, prejudicando assim, em curto ou longo prazo a saúde do colaborador.

Não obstante, as despesas com a energia elétrica, água, internet podem aumentar de maneira significativa. Além das interrupções possíveis no ambiente familiar, em que são alheios ao controle do trabalhador.

Alguns prejuízos podem permear também nas dificuldades nas relações de trabalho entre os colaboradores, quando as relações ficam estritas apenas a telas de computadores e ligações, influenciado diretamente nas execuções dos trabalhos e até nas relações interpessoais que deixam de existir ou não evoluem pela falta de proximidade e conexão com os colegas de trabalho e dirigentes.

E por fim, observa-se que entre a flexibilidade entre horários e a produtividade existe uma linha tênue para não atingir a sobrecarga laboral. Afinal, frequentemente pela falta de rigidez de horário de trabalho, ausência de intervalos, ambiente hostil para o trabalho e entre outros surge a sobrecarga.

Noutro norte, no capítulo II, seção II da CLT, onde versa sobre a temática jornada de trabalho, o artigo 62 resta expresso as hipóteses as quais não são abrangidos pela jornada, no inciso terceiro dispõe dos empregados em regime de teletrabalho.

Entretanto, já existem alguns precedentes do Tribunal Superior do Trabalho com entendimentos de caso o empregador possua controle patronal da jornada é possível os reconhecimentos de adicionais, como adicional noturno e horas extras.

Em regra, a ausência de controle de jornada é um fato, previsto em lei, para muitos trabalhadores, dessa forma, traz à tona dificuldades a mais na rotina. Como já dito anteriormente, a sobrecarga de trabalho pode ser uma delas devido a esses horários sem controle, o que exige do trabalhador uma disciplina a mais para ter uma rotina saudável na sua relação de vida pessoal e profissional, delimitando bem os horários para cada atividades na sua rotina.

É nesse contexto, de maneira paralela à modalidade do teletrabalho surge problemática sobre direito à desconexão, considerando a insurgência de mais interferências tecnológicas nas relações de trabalho, culminou em uma modalidade compatível com a dinamicidade e

contemporaneidade das relações de trabalho atuais e a comunicação, pois para realizar suas funções à distância, necessita de computador, acesso à internet e celular, geralmente.

Nessa mesma linha, se tem conhecimento da expressão direito à desconexão pela primeira vez em 2003 por um artigo do magistrado Jorge Luiz Souto Maior¹¹ e veio ganhando notoriedade ao passar dos anos de acordo com os avanços tecnológicos. É citado, pelo autor também, como direito ao não trabalho e defende ser um bem jurídico a ser tutelado.

O autor, em outro artigo científico, titulado de Direito à Desconexão¹² ressalta que o trabalho para a cultura da qual o brasileiro está inserido é um papel fundamental do homem quando diz:

Impera, culturalmente, a idéia do trabalho como fator dignificante da pessoa humana e como elemento de socialização do indivíduo, tornando-se um grande desafio falar em direito ao não-trabalho, ainda mais sob o prisma da efetiva proteção jurídica deste bem.

Afinal, a ideia de que não se pode negar um telefonema ou mensagem de trabalho pós horários de trabalho, traz à tona um sentimento de culpa em uma roupagem “como é possível se negar trabalho?”, dificultando mais ainda para muitos entenderem que é necessário respeitar não só os horários, mas dignidade do ser humano por trás daquele celular ou computador, pois aquela pessoa antes de ser reconhecido como trabalhador do seu ofício é primeiramente, humano.

Souto Maior, novamente, clarifica também que o desafio do avanço tecnológico nas relações não deve ser inimigo e sim um aliado do homem, devendo ser utilizado em benesse de si e não tornando escravos da tecnologia.

Em similitude a este pensamento o ministro Cláudio Mascarenhas Brandão aduz em perfeita sintonia, o mesmo pensamento “o avanço tecnológico e o aprimoramento das ferramentas de comunicação no trabalho devem servir para a

¹¹ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. O uso do BIP e demais formas de vinculação ao trabalho: a jurisprudência e o direito à desconexão do trabalho. Revista Trabalhista (Rio de Janeiro), v. 2, p. 411-418, 2003.

¹² SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. 2011. Do Direito à Desconexão do Trabalho. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf>. Acesso em: 10 out 2021.

melhoria das relações de trabalho e otimização das atividades, jamais para escravizar o trabalhador.¹³

Nesse sentido, o direito à desconexão requer atenção nas discussões trabalhistas atuais, afinal, a tutela do trabalhador não é definida só pelas remunerações e saúde física, mas também pelos novos desdobramentos da tecnologia na área da saúde mental.

E é nessa conjuntura, nasce a ideia do projeto de lei 4.044/2020, através da necessidade da tutela mais rígida do direito à desconexão como veremos a seguir.

4 PROJETO DE LEI 4.044/2020, O QUE MUDA?

Primeiramente, destaca-se a necessidade de com base no contexto comentado no capítulo anterior, as relações de trabalho se tornando crescentemente mais estreitas com as tecnologias, e assim, conseqüentemente ultrapassando a vida privada do cidadão em prol de trabalho é que o projeto de lei, foco do presente trabalho, surgiu com a finalidade vigorar novas determinações expressas por lei para estabelecer regras delimitadoras para a relação laboral.

A CLT não estabelece novos dispositivos discorrendo sobre a temática, apesar de recentes modificações com a Reforma Trabalhista. Contudo, os tribunais trabalhistas repercutem análises atuais em seus julgados sobre o direito à desconexão, como o AIRR 100869-42.2017.5.01.0512 do TST¹⁴, qual para discutir sobre o mérito de uma possível caracterização de regime sobreaviso para a parte, faz conexão com o instituto de desconexão com a relação fática do caso, quando comenta:

A malsinada atitude patronal de manter seus empregados ligados à empresa, ou seja, à sua disposição, por meio de aparelho móvel, fere o que,

¹³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de instrumento em recurso de revista nº 2058-43.2012.5.02.0464. Relator: Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão. Pesquisa de jurisprudência, acórdão, 27 outubro 2017. Disponível em < <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/921ba76557c4686812d59ac984d9b0ed> > acesso em setembro de 2021.

¹⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de instrumento em recurso de revista nº 100869-42.2017.5.01.0512. Relatora: Kátia Magalhães Arruda. Pesquisa de jurisprudência, acórdão, 29 de abril de 2021. Disponível em: < <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#32fb30b31786f2698c346e3dd1b5d1c6> > acesso em 18 de novembro de 2021.

modernamente, vem sendo chamado de direito à desconexão- que representa a liberdade do empregado poder gozar de seu tempo livre de maneira que lhe aprouver, sem que esteja ligado às atividades laborativas. E esse tempo livre do autor, indene de dúvida, era desrespeitado pela ré.

É inserido nesse ambiente em que o projeto de lei 4.044/2020¹⁵ surge, criado pelo senador Fabiano Contarato, com expectativa de uma melhor adaptação da justiça trabalhista, considerando a não existência de lei específica sobre o tema, existindo assim uma lacuna legal diante da temática.

Assim, o projeto visa o gozo pleno do empregado de seu tempo de descanso, para proteger seu direito a sua saúde, lazer e as demais particularidade da vida íntima da pessoa.

Busca regulamentar o direito à desconexão do trabalhador, estabelecendo o uso de ferramentas de comunicação no horário pós jornada de trabalho para que o empregador não ultrapasse limites, não abusando assim, seu poder hierárquico superior em relação aos subordinados.

Dessa forma, o surgimento da lei nasce da observância do constante e comum abuso patronal perante a invenções tecnológicas no uso do trabalho, assim, quando o chefe costuma utilizar o celular para se comunicar para ordenar ou mandar mensagens sobre assuntos de trabalho, ele está ultrapassando limites tênues entre a vida pessoal e profissional, podendo e devendo o trabalhador não ser incomodado ao ponto de ser surpreendido ou que possa se sentir lesado de alguma maneira.

Em suas palavras, o senador, motiva o projeto afirmando:

O desenvolvimento tecnológico, que permitiu a criação de smartphones e de serviços de mensageria (WhatsApp, Telegram etc.), fez com que muitos empregadores impedissem seus empregados de gozar plenamente dos períodos de folga. É que tais ferramentas tecnológicas não têm sido utilizadas de forma episódica pelos empregadores, mas rotineiramente – como se os trabalhadores estivessem à sua disposição a todo momento – e, portanto, em total inobservância da jornada pactuada em contrato de trabalho.¹⁶

¹⁵ CONTARATO, Fabiano. Projeto de Lei nº 4.044 de 2020. Senado Federal, 2020. Disponível em:<<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754>> Acesso em 20 de setembro 2021.

¹⁶ CONTARATO, Fabiano. Projeto de Lei nº 4.044 de 2020. Senado Federal, 2020. Disponível em:<<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754>> Acesso em 20 de setembro 2021.

E ainda defina a finalidade, nos seguinte dizeres: “fim de mitigar os efeitos nocivos da tecnologia aos trabalhadores, tanto no plano individual quanto no social, é importante que o Estado positive o direito à desconexão do trabalho.¹⁷”

O projeto visa inserir ao todo quatro novos artigos na CLT. O primeiro seria inserir o artigo 65-A, deixando claro que o capítulo II-A (teletrabalho) se aplica aos casos do trabalho a distância mesmo que sejam de maneira parcial e incluíse também no capítulo as normas sobre qualquer comunicação entre empregador e empregado através de ferramentas telemáticas.

Ademais, propõem a inserção do artigo 72-A, estabelecendo que durante o descanso, o empregador não pode entrar em contato com seu funcionário, por qualquer meio telemático, para fins laborais, salvo em caso de força maior ou caso fortuito, mesmo assim, implicará horas extras.

Esse item ao ser inserido, surgiria acompanhada de dois parágrafos. O primeiro parágrafo esclarece que na ausência de resposta do empregado em seu descanso, não poderá ser considerado como falta funcional. Enquanto no segundo parágrafo, estabelece que as exceções deverão ser estabelecidas por acordo ou convenção coletiva.

No terceiro artigo proposto, seria adicionado o artigo 133-A, estabelecendo que em situações de férias, é prevista que o funcionário deva ser excluído em grupos de trabalhos, o qual estiver inserido nos aplicativos, como também deve excluir aplicativos de uso exclusivo de trabalho, visando a desconexão mental total durante seu descanso.

Ainda no artigo 113-A, é adicionado dois parágrafos também, o primeiro afirma que o trabalhador só voltará aos grupos de trabalho em aplicativos de mensagem só após o período de gozo de férias. Enquanto, o segundo parágrafo dispõe que esse artigo abrange toda e qualquer ferramenta tecnológica, mesmo que ainda não criada, que possuïrem a mesma finalidade.

¹⁷ CONTARATO, Fabiano. Projeto de Lei nº 4.044 de 2020. Senado Federal, 2020. Disponível em:<<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754>> Acesso em 20 de setembro 2021.

E por último, é proposto a adição do parágrafo segundo do artigo 244. Esse parágrafo dispõe sobre o instituto do sobreaviso para o empregado que trabalha à distância e é submetido ao controle patronal por ferramentas telemáticas em período de plantão ou equivalente.

Com a inserção desses itens, ficará revogado o inciso III, do art. 62 do mesmo ordenamento, que dispõem que o teletrabalho não é abarcado de jornada de trabalho.

Dessa maneira, o projeto estabelece algumas normas para delimitar melhor os horários e os meios da relação laboral entre empregado e empregador, como definindo que o empregador não poderá pleitear a atenção do funcionário fora do horário de trabalho por meios de aplicativos de comunicações como o telefone, “WhatsApp”, “Google Meet”, “Zoom”, “Telegram”, e demais aplicativos para com a mesma finalidade.

As exceções podem existir, contudo, devem estar estabelecidas por meio de acordos ou convenções coletivas, em casos de força maior ou caso fortuito apareçam e exijam uma atenção imediata daquele colaborador.

Desse modo, mesmo com as exceções estabelecidas de maneira expressa, o tempo que obrigou o trabalhador a se conectar com o trabalho gera a obrigação de horas extras.

Observa-se que as horas extras surge para dificultar o não cumprimento da lei, uma vez que tendo uma maneira de fugir à regra e ela não seja onerosa suficiente para o empregador, facilmente, poderá ser descumprida.

Essas modificações pretendidas visam estabelecer diretrizes para essas temáticas, modificando o artigo 244, §2º da CLT com a finalidade de se aproximar sobre entendimentos já consolidados, como a súmula 428 do TST. Esse entendimento é colaborado com a criação do artigo 72-A que proibi o acionamento do empregado por meio telemático.

A Súmula previu primeiramente que “I- O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.”, posteriormente consolidou no segundo item que:

II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

Esse entendimento capta a ideia de que descanso é fundamental para o trabalhador e caso não estabelecido em sua plenitude, que seja considerado sobreaviso para assim constar como trabalho e o colaborador ser remunerado.

Os dispositivos propostos, trazem diversas inovações para a legislação trabalhista, como a inserção do controle de jornada de trabalho da modalidade do teletrabalho, limites definidos pelo horário de trabalho para evitar o acionamento do trabalhador em outros horários, mesmo que seja o envio de simples comentário sobre trabalho por meio de mensagem de aplicativos de comunicação, previu e regulamentou o instituto do sobreaviso quando o empregado estiver à distância e submetidos a controle por instrumentos telemático ou informatizados.

Os impactos reverberam sobre a relação laboral de forma direta e indireta, pois o trabalhador terá mais estabilidade quanto aos seus horários de trabalho, sabendo que após determinado hora não poderá ser mais incomodado sobre assuntos do trabalho, trará também a certeza de efetivo descanso, afinal, seu horário não laboral não poderá ser mais interferido por mensagens ou ligações, sob pena de pagamento de horas extras.

Influencia assim, na saúde mental e física do funcionário, pois o seu lazer e intimidade está mais protegido legalmente, e caso seja lesado, poderá acionar o poder judiciário com segurança por infração expressa legal.

Pode-se observar também que os dispositivos propostos são de fácil adaptação por parte patronal, pois não é apresentado inovações que precisam de investimentos financeiros ou instalações de equipamentos, unicamente instruções sobre novas relações de comunicação entre as partes, ajustando os horários para o acionamento do empregado e respeitar o descanso dele.

Estabelecendo isso, os sindicatos podem agir para facilitar essa adaptação entre as partes, tentando ajudar nas nuances que existem em cada categoria profissional, entrando em atuação as convenções e acordos coletivos.

Outrossim, o projeto de lei traz reflexos constitucionais para assegurar sua constitucionalidade, evidentemente, mas também assegura os direitos merecidos. Inicialmente, no artigo 6º e 7º, inciso IV, é lecionado os direitos sociais inerentes a todos brasileiros, como o direito à educação, moradia, saúde, trabalho e o lazer, entre outros direitos.

Em ato contínuo a análise, o artigo 217, preceitua o poder público promover o lazer, §3 e o artigo 227, destacado o dever do Estado, sociedade e família, assegurar para a criança, adolescente e jovem à dignidade, respeito, liberdade, não permitindo a qualquer tipo de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

Ante exposto, observa-se o lazer é elemento fundamental para entender que o direito do “não trabalhar” é previsto constitucionalmente e deve ser assegurada de todas formas. Além de outros direitos basilares discutidos ao decorrer dos dispositivos supracitados que estão relacionando de maneira direta ou indireta com a problemática que tenta solucionar o projeto.

Bem como, ainda à luz da Carta Magna, vigora o princípio da dignidade humana na problemática discutida, afinal, o projeto de lei é criado com fim de estabelecer os mínimos dignos, a todo ser humano, tomados pelos empregadores cotidianamente sem aviso breve.

Isto posto, até a presente data, a iniciativa de lei ainda não passou entre a comissão de constitucionalidade presente no senado para sua averiguação, não insurgindo ainda parecer sobre sua constitucionalidade.

6 CONCLUSÃO

O projeto de lei traz bons objetivos quando se preocupa com lacunas legais e traz a preocupação em relação aos relacionamentos conturbados laborais ocasionados pela inovação tecnológica. Além do mais, justifica a iniciativa de maneira fundamentada em diversas fontes, como doutrinária e jurisprudencial.

Outrossim, a inserção de acordo expressos sobre o uso dos meios telemáticos além do horário de trabalho é de ótima iniciativa, bem como a obrigação de pagamento de horas extras para o empregador.

Observa-se que a iniciativa proposta é de caráter experimental, considerando que a sociedade como um todo ainda está descobrindo as implicações

positivas e negativas sobre os feitos das novas tecnologias de maneira intensa e globalizada em suas vidas.

Bem como, ainda é de caráter novo sobre outras áreas da ciência, como a medicina, fisioterapia, psicologia sobre essa problemática. Afinal, não são apenas impactos jurídicos que o projeto de lei tende a tutelar, mas sim o ser humano em sua integralidade.

Considerando os pontos acima, percebe-se que o projeto afeta de maneira superficial pela complexidade das relações laborais envolvendo equipamentos tecnológicos naturalizados na vida de quase todos cidadãos.

E é nessa conjectura, apesar de ser muito superficial a iniciativa, é válido comentar a bravura do projeto em querer estabelecer diretrizes basilares para legislar sobre uma temática contemporânea e com diversos detalhes jurídicos que podem e causam diversos problemas ainda não discutidos na proporção que merecem atenção.

Retro exposto, o trabalho encontrou resultados otimistas sobre os impactos do projeto nas relações de trabalho remoto, pois na medida que ainda não é aprofundado o suficiente para resolver a problemática do não respeito ao direito à desconexão, por parte dos empregadores, é um excelente começo para o futuro de discussões legislativas e doutrinárias para amenizar os impactos negativos quanto as relações de trabalho e a desconexão depreciada.

Posto isto, acredita-se que a iniciativa da lei se justifica pela necessidade de especificações na legislação e as novas disposições propostas, de maneira simples, conseguem atingir condições melhores para quem está submetido ao trabalho à distância e utiliza das ferramentas telemáticas como ferramenta de trabalho.

Além do mais, o projeto beneficia os direitos do trabalhador, mostrando assumir um papel garantista necessário para a tutela do descanso efetivo perante as inovações tecnológicas e um possível abuso partindo da parte patronal.

Sendo assim, acredita-se que o projeto de lei 4.044/2020 deve ser vigorado para mais bem observado, de maneira fática e prática, seus efeitos tantos jurídicos como nas outras áreas, as relações laborais.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acesso em: 20 nov de 2021.

BRASIL. Resolução do Conselho Nacional de Justiça, de 15 de junho de 2016. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_227_15062016_17062016161058.pdf>. Acesso em: 10 set. 2021.

BRASIL. Resolução do Conselho da Justiça do Trabalho Assessoria Jurídica, Processual e de Apoio às Sessões nº 151, de 29 de maio de 2015. Incorpora a modalidade de teletrabalho às práticas institucionais dos órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau, de forma facultativa, observada a legislação vigente. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/63630/2015_res0151_csjt_rep02.pdf?sequence=11&isAllowed=y>. Acesso em: 10 set 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de instrumento em recurso de revista nº 100869-42.2017.5.01.0512. Relatora: Kátia Magalhães Arruda. Pesquisa de jurisprudência, acórdão, 29 de abril de 2021. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#32fb30b31786f2698c346e3dd1b5d1c6>> acesso em 18 de novembro de 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de instrumento em recurso de revista nº 2058-43.2012.5.02.0464. Relator: Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão. Pesquisa de jurisprudência, acórdão, 27 outubro 2017. Disponível em <<https://jurisprudenciabackend.tst.jus.br/rest/documentos/921ba76557c4686812d59ac984d9b0ed>> acesso em setembro de 2021.

CONTARATO, Fabiano. Projeto de Lei nº 4.044 de 2020. Senado Federal, 2020. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754>> Acesso em 20 de setembro 2021.

IBGE. Indicadores de trabalho. 2020. Disponível em: <<https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>>. Acesso em: 24 nov. 2021.

IBGE. Relatório da Pesquisa sobre Trabalho Remoto no IBGE 2020. 2020. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101751.pdf> >. Acesso em: 24 nov. 2021.

ROCHA, C; MUNIZ, M. K. O TELETRABALHO À LUZ DO ARTIGO 6º DA CLT: O acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós-moderno. 2013. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_87_88/claudio_jannotti_rocha_e_mirella_karen_carvalho_bifano_muniz.pdf. Acesso em: 10 out. 2021.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. 2011. Do Direito à Desconexão do Trabalho. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf >. Acesso em: 10 out 2021.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. O uso do BIP e demais formas de vinculação ao trabalho: a jurisprudência e o direito à desconexão do trabalho. Revista Trabalhista (Rio de Janeiro), v. 2, p. 411-418, 2003.