

Acordo

Na opinião de Fernando Hirsch, advogado e sócio da LBS Advogadas e Advogados, a regulação do contato entre lideranças e suas equipes por meios digitais deve ser realizada internamente nas empresas, em diálogo com todas as hierarquias. “O que é relevante é pactuar o limite do uso das ferramentas de comunicação, o que pode ser resolvido pela negociação coletiva de trabalho”, propõe.

Para o jurista, nessa situação, o trabalhador não é obrigado a manter ligado o seu celular ou outro mecanismo de contato, sob pena de esse período ser reconhecido como jornada de trabalho ou sobreaviso, e portanto, o serviço deve ser remunerado. “A legislação já limita a jornada de trabalho, então, é importante contar com normas coletivas que imponham limitações para o contato no celular particular do trabalhador”, diz.

O sobreaviso é uma condição de trabalho que o empregado, durante o momento de descanso, fica disponível para receber demandas do chefe. Ao designar algum trabalhador para o regime de sobreaviso, a empresa deve remunerar as horas laboradas ou destiná-las a um regime de compensação, evitando a ativação de um ou mais empregados fora do horário de trabalho. Nesse contexto, é aconselhado que o empregado esteja atento ao celular e tenha o mesmo cuidado e zelo nas respostas como no dia a dia, dentro do horário de trabalho convencional.

Garantias

Rodrigo Rodrigues, presidente da Central Única dos Trabalhadores do Distrito Federal (CUT-DF), fala que o contato via WhatsApp, que é o meio de comunicação mais acessado no país, é um instrumento das empresas para que as pessoas “estejam disponíveis 24 horas por dia e que respondam por demandas fora do horário de trabalho”. Segundo ele, a precarização do trabalho é um dos fatores que dificultam com que os profissionais digam não às demandas dos empregadores. “Menos da metade dos brasileiros estão em empregos com direitos trabalhistas plenos, como a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), por exemplo, e ficam mais suscetíveis a esses assédios”.

Fala povo

Essa medida deveria ser aplicada no Brasil?



Lara Costa

“A medida é bem útil, porque nós não teríamos obrigação de responder chefe, fazer hora-extra em casa, no dia que seria a folga. Às vezes, o chefe não só conversa, mas pede para fazer tarefas em momento de descanso, então, seria hora-extra”.

Bárbara Rangel, vendedora



Arquivo Pessoal



Maurenilson Freire

“Não vejo problema em atender a demandas fora do expediente, considerando que, como servidores, entendemos que o trabalho é dinâmico. Contudo, entendo a necessidade de que se tenha um regramento mínimo que faça disso uma exceção.”

Ricardo Arantes, servidor público

“Acho correta essa medida, já que o horário fora do serviço é crucial para o bem-estar do funcionário. Na engenharia de software, principalmente no trabalho remoto, é comum não ter ponto ou banco de horas e trabalhar além do horário”

Lucas Chagas, profissional de TI

Nesse sentido, Rodrigues reforça a importância de normas que não coloquem sobre o trabalhador o ônus de resistir aos pedidos das chefias. “Caso essa lei seja implementada no Brasil, deve-se levar em consideração os diversos tipos de contratação, que também fogem à formalidade, como a de Microempregador Individual (MEI)”, pontua.

Hirsch também acredita que trabalhadores mais desprotegidos precisam de mais garantias, como uma legislação que limite a jornada para empregos sem vínculo. “O avanço tecnológico dos meios de comunicação com diversas novas ferramentas faz com que o trabalho não precise necessariamente ser realizado dentro da empresa, o que por um lado é muito bom. Mas é necessário instituir mecanismos de proteção aos trabalhadores, mesmo para os não empregados, para limitar a jornada de trabalho e a forma de contato com a empresa, para que seja respeitado o tempo de descanso e desconexão”, explica o advogado.

Desafios

Daniel Coelho Dias, advogado trabalhista do Ferraz dos Passos, acredita que para se adequar a uma possível regulamentação nesse sentido, as empresas, provavelmente, terão que aumentar seus quadros. “Isso acarreta no aumento do custo da operação, seja em razão da necessidade de contratação ou seja disponibilização de profissionais para regimes de plantão e sobreaviso, o que poderá acarretar em pagamentos adicionais”.

O advogado ressalta, também, que os empregadores terão desafios para alterar a cultura organizacional, reavaliando a urgência das demandas e mudando a perspectiva sobre a disponibilidade de trabalhadores que não estejam designados para a tarefa naquele período.

Ele sugere que algumas medidas que podem contemplar tanto trabalhadores quanto empregadores, como o estabelecimento de formas de controle das conversas, permitindo sua contabilização de forma precisa e viabilizando, por exemplo, a destinação deste tempo a bancos de horas, com compensação posterior.

***Estagiária sob a supervisão de Priscila Crispi**

Decisões judiciais sobre o tema

No Distrito Federal, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) da 3ª região deu ganho de causa para dois funcionários, de empresas distintas, que processaram os empregadores pela cobrança de atividades fora do horário de trabalho. Entenda os casos:

» Em 2015, a C&A Modas Ltda foi julgada pelo relator ministro Claudio Mascarenhas Brandão sob acusações de conduta abusiva e cobrança de metas por mensagens de celular fora do horário de trabalho, causando “intranquilidade, pressão psicológica, angústia e preocupação, atingindo, inclusive, sua saúde”.

» Em 2018, a empresa Telefônica Brasil S.A foi processada por danos morais pela cobrança de cumprimento de metas fora do horário de trabalho. Em resposta à empresa, o ministro relator Alexandre de Souza Agra Belmonte afirmou: “Se não era para responder, por que mandou o WhatsApp? Mandou a mensagem para qual finalidade? Se não era para responder, deixasse para o dia seguinte. Para que mandar mensagem fora do horário de trabalho? Isso invade a privacidade, a vida privada da pessoa, que tem outras coisas para fazer e vai ficar se preocupando com situações de trabalho fora do seu horário.”