

Marques: Desconexão, redes sociais e reflexos trabalhistas

23/01/2022

Inicialmente, vale destacar que a tecnologia sempre impactou as relações de trabalho das mais diversas formas, sendo utilizada para aumento de produtividade, minimizar falhas humanas, organização e estruturação das demandas diárias, entre tantos outros impactos que se torna impossível quantificá-los e qualificá-los.



Desde a reforma, em novembro de 2017, o regime

contratual referente ao teletrabalho foi instituído na norma trabalhista brasileira, com regras, direitos e deveres devidamente dispostos na CLT.

Ocorre que com a necessidade do isolamento social decorrente da pandemia da Covid-19, o teletrabalho passou a ser a realidade contratual de grande parte dos profissionais brasileiros e por esse motivo as empresas passaram a investir em meios de comunicação e trabalho virtual.

Assim, a utilização ainda mais constante de plataformas e aplicativos digitais como o Zoom e o WhatsApp, além dos e-mails profissionais, por exemplo, passou a ser ferramenta de trabalho utilizada com habitualidade e constância pelos trabalhadores brasileiros.

Como ressaltado inicialmente, a utilização de tecnologia, novas ferramentas e aplicativos digitais trouxe inúmeros benefícios aos trabalhadores, no entanto, deveremos destacar, igualmente, que toda grande mudança como a ocorrida nos últimos dois anos pode trazer também pontos negativos.

No caso em tela, a utilização de aplicativos digitais como ferramentas de trabalho, em muitas ocasiões, pode ocasionar a extinção do limite entre casa e trabalho, já que por diversas vezes os profissionais que passaram a trabalhar fora das dependências da empresa são contatados pela contratante fora do horário de trabalho.

Atualmente, muito tem se falado sobre o direito à desconexão, no entanto, destaco que a CLT não prevê expressamente esse direito ao empregado, contudo, a norma trabalhista dispõe de



regras que fundamentam o citado direito, dispondo que entre duas jornadas de trabalho deverá existir um período mínimo de 11 horas consecutivas de descanso, destacando, igualmente, que os profissionais com jornadas de trabalho superior a seis horas diárias deverão usufruir de intervalo para repouso e alimentação.

É de suma importância ressaltar que a utilização das ferramentas digitais de comunicação não flexibiliza o disposto em lei a respeito da limitação da jornada de trabalho, sendo certa a necessidade do gozo integral dos intervalos de descanso, possibilitando ao empregado a desconexão das plataformas digitais.

Assim, certo é que os empregadores deverão observar os limites contratuais e legais para contatar os profissionais através do WhatsApp, por exemplo, sob pena, inclusive, de serem acionados judicialmente.

É de conhecimento público que o avanço tecnológico impacta fortemente todas as relações sociais atuais, sendo certo que hoje, como visto, aplicativos como o WhatsApp viraram também uma ferramenta de trabalho, contudo, no mesmo aparelho em que este está instalado geralmente também estão instalados outros aplicativos de redes sociais, como Instagram, TikTok, Facebook, que não são utilizados para as atividades diárias daquele profissional.

Aqui não se discute a utilização de redes sociais como Instagram, LinkedIn e Facebook, por exemplo, como fontes de pesquisas, ao passo que sabemos que tal fato é verídico e pode ocorrer, mas, sim, aqueles profissionais que não necessitam da utilização dos citados aplicativos para o exercício de sua atividade diária, usando-os apenas e tão somente para lazer.

Daí por que a utilização de redes sociais durante a jornada de trabalho, que impacta direta e negativamente o exercício das funções dos profissionais e sua produtividade, é passível de punições, notadamente porque durante o horário contratual aquele empregado deverá exercer as funções para as quais fora contratado.

Logo, ficando provado que o contratado estava utilizando as redes sociais durante sua jornada, prejudicando o rendimento de seu trabalho, poderá receber advertências orais e, persistindo e reiterando os fatos, poderá ocorrer a progressão da penalidade para advertências escritas e suspensões, podendo culminar numa dispensa por justa causa, nos termos do artigo 482 da CLT.

Vale destacar que a justa causa é a penalidade máxima imposta a um profissional, motivo pelo qual as faltas cometidas pelo empregado e as penalidades aplicadas deverão ser robustamente comprovadas pelo empregador, respeitando a progressão das penalidades aplicadas, bem como o princípio da imediatidade.

Dessa forma, sugere-se que as empresas elaborem políticas internas para regulamentar, por exemplo, o uso do WhatsApp de forma profissional, respeitando o direito à desconexão dos profissionais, bem como a jornada contratual, o intervalo interjornada e intrajornada, além de normas de medicina, segurança e saúde do trabalho, bem como a utilização de redes sociais que não estejam vinculadas às suas atividades diárias apenas durante o gozo do intervalo para repouso e alimentação, pois essa política poderá auxiliar as aplicações das penalidades e diminuir os riscos de passivos trabalhistas.



Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2022-jan-23/marques-desconexao-redes-sociais-reflexos-trabalhistas/>