

JORNADA DE TRABALHO E O DIREITO À DESCONEXÃO

João Pedro Romanini Rocha¹

Julio Marcelo Romagnoli Dos Santos Junior²

RESUMO: Este trabalho tem o intuito de conscientizar o leitor dos danos que o trabalhador pode sofrer com o excesso de trabalho e a ausência de desconexão de seu serviço, haverá no presente trabalho um olhar voltado ao trabalhador pois é este quem sofre com a falta de descanso. Apresentamos o direito à desconexão como uma arma importante para se assegurar a saúde no trabalho, relacionando diretamente com a jornada de trabalho e com as horas extras.

Palavras-chave: Direito de desconexão. Jornada de Trabalho. Globalização. Sociedade.

1 INTRODUÇÃO

Neste resumo expandido trataremos do direito a desconexão e a jornada de trabalho, para isso primeiramente nós abordamos o conceito de jornada de trabalho e sua incidência na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Com o conceito passado partimos para a relação da jornada de trabalho com o direito a desconexão, falando sobre os efeitos da globalização, do surgimento desse direito na França e fazendo no fim uma breve reflexão sobre a nossa sociedade, se esta estaria pronta para um direito como esse.

2 CONCEITO JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho é o número de horas diárias que o empregador terá a sua disposição o empregado. Antes da Constituição Federal de 1988 a jornada máxima de trabalho era de 48 horas, logo após a entrada em vigor da atual

¹ Discente do 2º ano do curso de Direito do Centro Universitário “Antonio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente. e-mail joaopedrorocha@hotmail.com.

² Discente do 2º ano do curso de Direito do Centro Universitário “Antonio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente. e-mail julio_jmrs@hotmail.com.

carta magna essa jornada foi reduzida de 48 horas para 44 horas semanais ou oito horas diárias.

Este assunto além de se fazer presente na Constituição Federal, se encontra na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), principal fonte que regulamenta as leis trabalhistas, em seu art. 58 que diz:

A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

§ 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de 5 (cinco) minutos, observado o limite máximo de 10 (dez) minutos diários.

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

§ 3º (Revogado)

Importante lembrar que a função da jornada de trabalho não é de delimitar em que momento o empregado receberá as horas extras, mas a principal função é delimitar o tempo com o objetivo de garantir a saúde do trabalhador e até evitar abusos do empregador.

O caput traz que normalmente o trabalho não excederá as 8 (oito) horas diárias e até podemos colocar isso como regra geral, mas é importante ressaltar que há exceções como por exemplo a prorrogação da jornada em que o empregado poderá fazer até duas horas extras ao dia. Já o parágrafo segundo diz que serão toleradas variações no registro de ponto de no máximo 5 minutos e 10 minutos diários, interessante fazer uma relação desse parágrafo com os “cartões de ponto britânicos”, cujos horários contidos nos registros são “cravados” e como isso em uma empresa que contém vários funcionários é humanamente impossível cartões desse tipo será inválido como meio de prova; dessa maneira esse parágrafo tolera atrasos de 5 minutos pois são comuns e não causarão danos ao empregador. E por fim, visto que o parágrafo terceiro foi revogado, o parágrafo segundo, com o entendimento da nova reforma trabalhista, diz que o tempo em que o empregado está se deslocando para o serviço ou de volta para a casa, mesmo que o meio seja fornecido por seu empregador não será computado na jornada e isso se deve pelo fato de que este empregado não estará trabalhando já que não estará à disposição de seu empregador.

3 A JORNADA DE TRABALHO COM O DIREITO DE DESCONEXÃO

Com a globalização os meios de comunicação foram se aprimorando cada vez mais e visto que hoje praticamente todos possuem um celular ou um computador em suas residências é muito fácil de se comunicar com qualquer um a qualquer momento do dia, e como o direito deriva dos acontecimentos cotidianos de uma sociedade essa tecnologia não iria ficar de fora.

Muitos empregadores utilizam de e-mails ou mensagens de texto em celulares para manter contato com seus funcionários, mas quanto a isso não há problemas, pois possui pontos benéficos. O problema acontece quando essa pratica passa a ser abusiva de uma forma em que o empregado não se desliga do serviço acarretando algumas doenças resultante de uma sobrecarga e daí surge o direito à desconexão com o objetivo de tutelar principalmente a saúde dos trabalhadores.

Na França a lei da desconexão já se faz presente, aprovada no ano de 2016 e tendo a sua validade no primeiro dia do ano de 2017 os empregados passam a ter um amparo legal para não responderem mensagens depois de seu expediente. A França se tornou o primeiro país a ter esse tipo de lei e agora algumas discussões sobre a possibilidade de alguma lei como essa surgir em nosso ordenamento já acontece.

Um fato curioso é que para essa lei, que possui validade em território Frances, não há nenhum tipo de sanção caso o empregador venha a descumprir. Para Orlando José de Almeida e Daniel de Oliveira Varandas “os empregadores e empregados não estão preparados para a adoção de uma lei dessa natureza”, pois apontam que os empregados poderiam abusar da situação e deixar de atender solicitações de grande importância. Esse tema relativo a desconexão até já foi discutido nos tribunais Brasileiros mas sem o mesmo significado do direito Frances.

Pode até ser que nossa sociedade ainda não tenha uma maturidade para lidar com um tipo de lei como essa, mas não se pode passar batido e deve ser discutida ou até sofrer uma adaptação seria interessante pois se trata de assuntos muito sérios como por exemplo a saúde que por conta de esgotamentos físicos e mentais intensos podem desenvolver doenças como a *Síndrome de Burnout* que

trata de um distúrbio psíquico de caráter depressivo, e também de abusos por parte dos empregadores pois como esse tipo de abordagem por mensagens não terão que pagar nada além do que ele já iria pagar.

4 CONCLUSÃO

Visto que o direito de desconexão é muito importante para a saúde física e mental do trabalhador e que a falta deste como já foi relatado podem gerar possíveis doenças devido ao excesso de horas trabalhadas. Podemos concluir que esta linha de pensamento sobre a fixação deste direito no Brasil venha a ter seu espaço tutelado, pois isso não é bom para ninguém, nem para o próprio empregado que sem perceber prejudica a sua saúde, empregador e também para o estado que futuramente terá que “sustentar” um empregado incapacitado em casa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DELGADO, Maurício Godinho. **CURSO DE DIREITO DO TRABALHO**. 16ªed; São Paulo: Editora LTr, 2017.

GRILLO, Brenno. **APROVADO NA FRANÇA, DIREITO À DESCONEXÃO É DISCUTIDO EM TRIBUNAIS BRASILEIROS**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-jan-24/aprovado-franca-direito-desconexao-discutido-brasil>>. Acessado em 4 de Setembro de 2018.

ALMEIDA, Orlando José De; VARANDAS, Daniel De Oliveira. **DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO – PERÍODOS DE DESCANSO**. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI259875,91041-Direito+a+desconexao+do+trabalho+periodos+de+descanso>>. Acessado em 4 de Setembro de 2018.