

# ERA DIGITAL E A MODERNIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

COM ÊNFASE AO  
ESTADO DE  
CALAMIDADE PÚBLICA  
DECORRENTE DO  
COVID-19

*Mariana Melo de Paula*

*Iara Vanzelotti*

*de Carvalho*

*Lenise Christiane Marques*

*Rabelo*

*Cibely Magnabosco de*

*Freitas*

*Tainara Ferreira Machado*

*Michelle Carolina Moraes*

*Cristiane Azeredo Gomes Silva*

*Lidiane de Almeida Rodrigues Oliveira*

*Kassianne Cristiane Gorita*

*Gicelli Paixão*

*Joseane Carvalho*

***Somos um grupo de advogadas trabalhistas unidas para fazer uma advocacia totalmente diferente. Praticamos o auxílio mútuo, apoio e compreensão. Em meio de uma profissão marcada pela competitividade e crítica, nos unimos para provar que quem ajuda o outro não gera concorrência, mas admiração.***

***Torcemos pelas vitórias uma das outras e nos ajudamos no que for possível, para que cada uma trilhe seu próprio caminho rumo ao sucesso nessa caminhada e ao mesmo tempo colhemos as flores de amizade e cumplicidade que nascem nessa jornada.***

***Resolvemos compactar as nossas ideias e concatená-las nesse material, para ajudar a SOCIEDADE e dividir um pouco daquilo que temos com vocês. Boa leitura!***





## SUMÁRIO

<b>1. Direito à Desconexão.....</b>	<b>02</b>
1.1 Os avanços tecnológicos da comunicação e as relações de trabalho.....	02
1.2 Dos direitos básicos do empregado: jornada de trabalho, descanso e lazer.....	03
1.3 Do direito à desconexão.....	05
1.4 Das possíveis consequências de desrespeitar o direito à desconexão.....	06
1.4.1 Do reconhecimento de sobreaviso.....	07
1.4.2 Do pagamento de horas extras.....	09
1.4.3 Da indenização por danos morais.....	11
1.5 Da Mitigação do Direito à Desconexão em razão da pandemia - Coronavírus (COVID-19).....	12
<b>2. Direito à Privacidade.....</b>	<b>13</b>
2.1 O Direito à privacidade e o Avanço Tecnológico.....	15
2.2 A era digital, o contrato de trabalho e o direito à privacidade.....	17
2.3 Os limites do poder de fiscalização do trabalho.....	19
2.4 O Direito da privacidade e o enfrentamento do Coronavírus.....	20
Conclusão.....	22
<b>3. Regulamento Interno e o Uso dos Meios Telemáticos.....</b>	<b>22</b>
3.1 O que é um regulamento interno e qual é sua importância para a empresa?.....	23
3.2 O que são meios telemáticos?.....	24
3.3 A empresa pode proibir uso de telefones celulares particulares durante o expediente? Quais são os procedimentos e limites?.....	25
3.4 E quais as consequências do colaborador não cumprir com tal norma prevista em regulamento interno?.....	26
3.5 Como tratar o uso do sistema de rede de internet e computadores.....	27
3.6 O empregador pode rastrear/monitorar e-mails corporativos?.....	27
3.7 E e-mails particulares dos empregados?.....	27



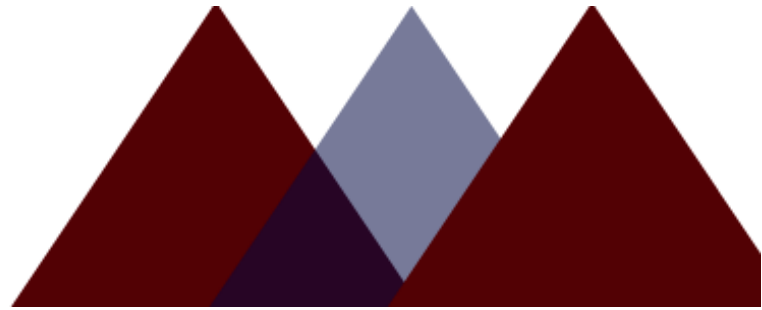
3.8	<i>Pode fazer rastreamento/monitoramento de internet e acessos a sites?</i> .....	28
3.9	<i>Quais sanções podem ser impostas?</i> .....	28
3.10	<i>Mensagens eletrônicas (Whatsapp, SMS, redes sociais)</i> .....	29
3.11	<i>Restrições de divulgação da empresa em redes sociais</i> .....	30
3.12	<i>Procedimentos</i> .....	30
3.13	<i>Utilização de mensagens/Whatsapp no trabalho: Limites, riscos, horas extras, sobreaviso</i> .....	31
3.14	<i>Posição do judiciário quanto a aplicação</i> .....	34
3.15	<i>Posição do Ministério Público do Trabalho</i> .....	38

#### **4. O Controle de Jornada de Trabalho de acordo com a Reforma Trabalhista e a Lei de Liberdade Econômica..... 41**

4.1	RESUMO.....	41
4.2	INTRODUÇÃO.....	42
4.3	Evolução Histórica.....	43
4.4	Jornada de Trabalho e Reforma Trabalhista.....	44
4.5	Modificações ocorridas no controle da jornada de trabalho com o advento da Lei da Liberdade Econômica.....	45
4.6	Novos Aspectos do Controle de Jornada sob o enfoque do Coronavírus.....	47
4.7	CONCLUSÃO.....	48

#### **5. Benefício do uso das tecnologias no trabalho..... 51**

5.1	E-mails.....	52
5.2	WhatsApp.....	54
5.3	Messenger.....	56
5.4	Aplicativos de mensagens internas.....	57
5.5	Aplicativos de vídeo.....	59
5.6	<i>O uso dos meios tecnológicos de comunicação no trabalho em tempos de Covid-19</i> .....	60
5.7	Conclusão.....	61



# Direito à Desconexão

**Mariana Melo de Paula**<sup>1</sup>

**Iara Vanzelotti de Carvalho**<sup>2</sup>

## **1. Os avanços tecnológicos da comunicação e as relações de trabalho**

É indubitável que os avanços tecnológicos trouxeram inúmeras facilidades para a sociedade, inclusive aqueles relacionados à comunicação, com a criação e o desenvolvimento de variados meios de interação entre pessoas de todos os lugares do mundo, sendo destaques os aplicativos em smartphones que possibilitam a troca instantânea de mensagens, sem contar com as chamadas de vídeos e os tradicionais e-mails.

A comunicação tornou-se célere e as relações sociais ganharam, nos últimos 10 anos, um novo formato. E, nesse contexto, as relações de emprego adequaram-se a esse novo panorama mundial.

Se antes ordens de serviço eram dadas e reuniões de trabalho eram realizadas quase que exclusivamente no ambiente de trabalho e dentro da jornada de trabalho, atualmente, com os meios tecnológicos de comunicação, aliados às novas formas de trabalho, como por exemplo o trabalho home office (em casa), verifica-se uma maior interação entre empregador e seus colaboradores. Não é raro atualmente a conversa de empregados e superiores hierárquicos por meio de WhatsApp, Messenger, Telegram, Facebook, Instagram, e outros.

Não se olvida que os avanços tecnológicos na área de comunicação trouxeram inúmeros benefícios para as relações de trabalho, tais como a flexibilização de jornadas, transposição rápida de limites territoriais, aproximação entre superiores e subordinados e celeridade nos serviços.

---

<sup>1</sup> Mariana Melo de Paula. Advogada Previdenciário/Trabalhista. Pós-graduanda em Direito do Trabalho e Previdenciário na Estácio de Sá Fortaleza/CE.

<sup>2</sup> Iara Vanzelotti de Carvalho. Advogada, com Especialização em Direito do Trabalho e Direito Previdenciário em curso. Militante nas searas trabalhista e previdenciário em Minas Gerais.



Contudo, é necessário atentar-se aos limites dessa nova forma de comunicação cada vez mais crescente entre empregadores e empregados, que têm sido por vezes usada para a cobranças de serviços nos períodos de descanso do empregado.

## **2. Dos direitos básicos do empregado: jornada de trabalho, descanso e lazer**

Não obstante as inúmeras vantagens trazidas pelos aplicativos de conversa para as relações de trabalho, algumas formas de utilização dessas tecnologias podem colocar em risco direitos fundamentais do trabalhador, como o direito ao limite de jornada, ao descanso e ao lazer, os quais foram conquistados através de lutas sociais e implementados na nossa legislação com o passar dos anos.

Nos dias de hoje, comumente os empregadores entram em contato com seus empregados fora do horário de serviço, pedindo trabalhos ou cobrando o cumprimento de metas, fato que pode gerar o descumprimento de leis trabalhistas e de garantias constitucionais. A seguir:

O art. 6º da nossa Constituição da República traz em seu bojo o direito à saúde e ao lazer como direitos sociais, inerentes ao ser humano:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Relativamente ao direito dos trabalhadores, entre outros, estão consagrados na Constituição Federal os seguintes:

Artigo 7º: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...) XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

(...) XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;



(...) XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;(...).

Note-se que a Constituição Pátria contempla em seu texto uma jornada de trabalho adequada ao ser humano, respeitando os limites do seu corpo e da sua mente, prevendo ainda períodos de descanso semanais e férias.

Por seu turno, a Consolidação das Leis do Trabalho prevê a obrigatoriedade de concessão de períodos de descanso para o empregado durante a sua jornada de trabalho. Veja-se:

art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

§ 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

§ 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

§ 5º O intervalo expresso no caput poderá ser reduzido e/ou fracionado, e aquele estabelecido no § 1º poderá ser fracionado, quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas,



cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a remuneração e concedidos intervalos para descanso menores ao final de cada viagem. (Redação dada pela Lei nº 13.103, de 2015) (Vigência)

Certo é que o direito ao descanso do trabalhador não pode ser suprimido, visto que foi contemplado pela Constituição Federal e está previsto também na Consolidação das Leis do Trabalho, sendo que objetivam resguardar a segurança e a saúde do trabalhador, uma vez que longas horas ou dias seguidos de trabalho sem descanso constituem fator de risco para a saúde física e mental do empregado, na medida em que gera cansaço exagerado, acarreta a diminuição na atenção e na agilidade, aumentando as chances da ocorrência de acidentes.

Importante é lembrar que os direitos dos trabalhadores surgiram em razão da Revolução Industrial, momento crítico para a classe operária, a qual era submetida a uma jornada exaustiva em troca de uma remuneração baixa. Havia um panorama de profundo desrespeito ao indivíduo, tendo culminado em lutas sociais a fim de conseguir direitos básicos, como: saúde, moradia, alimentação, vestuário e descanso.

Deste modo, os direitos dos trabalhadores são direitos fundamentais, os quais não podem ser obliterados, pois dizem respeito à sua dignidade. Ademais, o ordenamento pátrio consagra o “Princípio da Vedação ou Proibição ao Retrocesso dos Direitos Fundamentais”, também conhecido como efeito cliquet, o qual veda qualquer medida normativa ou política com objetivo de supressão ou enfraquecimento dos direitos fundamentais.

### **3. Do direito à desconexão**

Situações como a apresentada (patrão cobrando serviço fora do expediente) geraram reflexões e estudos, tendo-se chegado ao reconhecimento de um novo direito dos trabalhadores, o chamado “direito à desconexão” que pode ser entendido como o direito do empregado de usar seu tempo fora do expediente para suas atividades pessoais, familiares ou qualquer outra que seja do seu interesse e que não tenha ligação com o seu trabalho.





Na França, em 2016, foi criada a lei da desconexão, aplicável para empresas com 50 ou mais empregados, sendo proibido e-mails, mensagens e telefonemas após o expediente.

O Brasil ainda não regulamentou o direito em comento, contudo, ante a recorrência de situações levadas ao Judiciário envolvendo discussões entre os limites de forma e de uso das tecnologias de comunicação entre patrões e empregados, a judiciário tem se posicionado sobre o tema, inclusive com fundamento no direito a desconexão.

A fim de dar concreção ao acima aduzido, traz-se à baila o entendimento do Tribunal Trabalhista da 6ª Região:

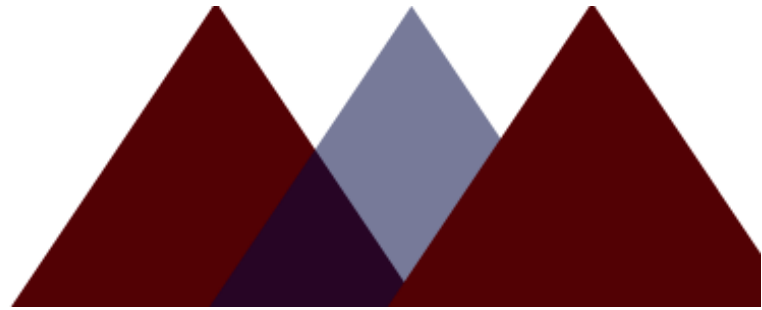
RECURSO ORDINÁRIO. DIREITO DO TRABALHO. INTERVALO INTRAJORNADA.

Na doutrina de Jorge Luiz Souto Maior, **os períodos de repouso são, tipicamente, a expressão do direito à desconexão do trabalho.** Por isto, no que se refere a estes períodos, há de se ter em mente que descanso é pausa no trabalho e, portanto, somente será cumprido, devidamente, quando haja a desvinculação plena do trabalho (in Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 23,/2003). Assim, quando apenas havia períodos de aguardo de chamados, e não pausas regulamentares, ao longo da jornada, devida a paga das horas de intervalo. Recurso provido. (TRT 06º R. RO - RO 132600652009506 PE 0132600-65.2009.5.06.0005 – 1ª T – Rel. Desa. Dinah Figueiredo Bernardo – Dje 05.10.2010). (grifou-se).

Os tribunais superiores têm entendido que os períodos de repouso devem ser respeitados pelo empregador, pois configuram a expressão do direito à desconexão. A despeito de ter o avanço tecnológico repercutido diretamente nas relações de trabalho, deve ser garantido ao trabalhador poder se desconectar para preservar sua integridade física e mental.

#### **4. Das possíveis consequências de desrespeitar o direito à desconexão**

Restando transpostos os limites de comunicação com o empregado nos seus períodos de descanso para tratar de temas relacionados ao trabalho, poderá ser reconhecido o direito do trabalhador a adicional de sobreaviso, horas extras e indenização por danos morais.



Em todo caso, para se delimitar a responsabilidade do empregador, será de suma importância a análise do conteúdo da comunicação: se ordens, atribuição de tarefas, cobranças, ameaças, entre outros. Senão vejamos.

#### 4.1 Do reconhecimento de sobreaviso

Nos termos do art. 244 da CLT:

Art. 244. (...).

§ 2º Considera-se de "sobreaviso" o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de "sobreaviso" será, no máximo, de vinte e quatro horas. As horas de "sobreaviso", para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal.

Ainda, de acordo com o Tribunal Superior Trabalhista (TST):

Súmula nº 428 do TST

**SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT**

I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

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.** (grifou-se).

Os comandos normativos supratranscritos regulamentam o chamado "sobreaviso" que configura-se nos casos em que o trabalhador permaneça com aparelho celular ou outro meio à disposição do empregador em regime de plantão ou equivalente, à espera de algum chamado de emergência, o que dá ao empregado o direito ao recebimento de, pelo menos, 1/3 a mais do valor da hora normal de trabalho.

Neste contexto, o envio de mensagens, e-mails ou ligações feitas pelo empregador ao empregado, no período de descanso deste, se parar dar ordens ou fazer exigências a serem logo cumpridas, poderá caracterizar sobreaviso e a consequente obrigação do pagamento do adicional devido, pois entende-se haverá desrespeito ao direito à desconexão do empregado, que terá prejudicado seu tempo



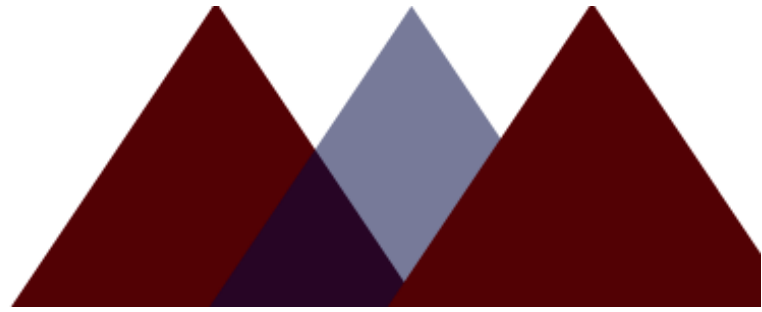
livre, a ser usado para dedicar-se às atividades de cunho pessoal, desta forma “desligando-se” do trabalho.

Sobre o tema, confira-se os seguintes julgados proferidos por Tribunais Regionais, a seguir:

**SOBREAVISO. CONFIGURAÇÃO.** O regime previsto no art. 244, §2º, da CLT configura-se quando o empregado tem a obrigação de permanecer em sua própria casa, ou tem limitada a sua liberdade de tempo fora do ambiente de trabalho por interesse do empregador, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. **A circunstância de o empregado sujeitar-se à restrição de sua disponibilidade pessoal fora do horário normal de trabalho, de forma a impedir que se desvencilhe das obrigações inerentes ao contrato, por conseguinte, dá a ele o direito ao recebimento das horas de sobreaviso.** (TRT da 3.ª Região; PJe: 0012015-88.2017.5.03.0036 (RO); Disponibilização: 16/11/2018; Órgão Julgador: Oitava Turma; Relator: Jose Marlon de Freitas). (grifou-se).

**REGIME DE SOBREAVISO. DIREITO À DESCONEXÃO.** Se a empresa precisa de manter contato com o empregado para resolver os eventuais problemas, tal empregado encontra-se sujeito ao regime de sobreaviso. **Não é necessário que o trabalhador efetivamente trabalhe durante o período de sobreaviso. Elas são devidas pela mera expectativa durante o seu frágil descanso, pois permanece aguardando sua convocação a qualquer momento, restringindo o seu direito à desconexão.** Recurso improvido. RO 0036800-22.2009.5.01.0531. 4ª Turma. TRT 1ª Região. Desembargador Relator: Bruno Losada Albuquerque Lopes. DEJT: 14/05/2014. (grifou-se).

Por fim, é importante ressaltar que, não serão em todos os casos de envios de mensagem de patrão a empregado fora do horário de expediente que se caracterizará o sobreaviso. Como já dito, deverá ser considerado o conteúdo das mensagens, bem como a frequência, procedendo-se a avaliação do caso concreto, utilizando-se da razoabilidade e bom senso.



## 4.2 Do pagamento de horas extras

Fora a possibilidade da configuração do sobreaviso, poderá a comunicação entre empregado e empregador fora do ambiente e horário de trabalho ensejar no reconhecimento de prestação de serviço extra, com a obrigatoriedade do pagamento de horas extras, que são horas de trabalho além das horas normais e que devem ser pagas com adicional mínimo de 50% (cinquenta por cento).

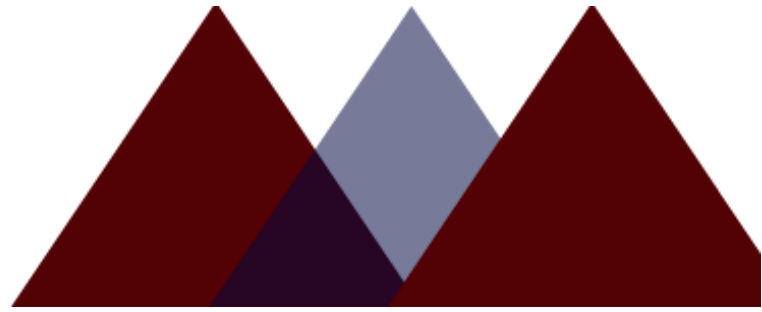
Isto porque, prevê o artigo 4º da CLT que:

Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

Sobre o reconhecimento de período de tempo efetivo de trabalho em razão de comunicação entre patrão e empregado pelos meios tecnológicos de comunicação nos momentos de descanso do obreiro, com a obrigação do pagamento de horas extras, colaciona-se trecho de um julgado proferido pelo E. TRT3:

(...) Infere-se dos cartões de ponto apresentados pela Reclamada (ID. 39dc040) que, no período contratual, o Reclamante cumpriu a jornada de trabalho das 08:00 às 17:20 horas, com intervalo das 13:00 às 15:00 horas. Por outro lado, depreende-se das conversas entabuladas entre o Autor e seu superior hierárquico, por meio do aplicativo de celular Whatsapp (ID. 3e5ae94 e seguintes), que o Obreiro era convocado para o labor durante o intervalo intrajornada, bem como antes do início ou após o encerramento da jornada, sendo que referidos períodos não eram registrados nos controles de jornada. Portanto, à luz do disposto no art. 4º da CLT, com redação vigente à época do contrato de trabalho, a partir do momento em que o Autor era acionado, via Whatsapp, durante o intervalo intrajornada ou fora do horário normal de trabalho, deve ser considerado como de efetiva prestação de serviços, integrando a jornada de trabalho para todos os fins de direito (...) (TRT3 – Montes Claros – 8 de novembro de 2018 – Des.(a) Daniela Torres Conceição).

Ocorre que o trabalhador que, nos períodos de descanso, precisa atender a solicitações do empregador, seja para prestar informações ou esclarecimentos, fazer análises, prestar contas ou executar trabalhos, está prestando serviços e deve ser remunerado.



#### 4.3 Da indenização por danos morais

É comum que o empregado seja infligido por preocupações, estresse, raiva, ansiedade, medo, frustração e outros sentimentos e emoções negativos quando frequentemente precisa tratar de assuntos relacionados ao trabalho em seus períodos de descanso.

O prejuízo imaterial pode resultar em condenação por danos morais, a ser pago pelo empregador ao empregado.

Inclusive, o Colendo TST reconheceu o direito ao recebimento de danos morais a um empregado que era cobrado no cumprimento de metas, fora do horário de trabalho. Confira-se a ementa do referido julgado:

**RECURSO DE REVISTA DO EMPREGADO. PROCESSO SUBMETIDO À SISTEMÁTICA DA LEI 13.467/2017. DANOS MORAIS. COBRANÇA DE CUMPRIMENTO DE METAS FORA DO HORÁRIO DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O TRT consignou que “[a] utilização do Whatsapp para a cobrança de metas, até mesmo fora do horário de trabalho, ficou evidenciada” – pág. 478. Condutas como esta extrapolam os limites aceitáveis no exercício do poder potestativo (diretivo do trabalho dos empregados) pelo empregador, gerando ao trabalhador apreensão, insegurança e angústia. Nesse contexto, embora o Tribunal Regional tenha entendido pela ausência de ato ilícito apto a ensejar prejuízo moral ao empregado, sob o fundamento de que não havia punição para aqueles que não respondessem às mensagens de cobrança de metas, é desnecessária a prova do prejuízo imaterial, porquanto o dano moral, na espécie, é presumido (in re ipsa), pressupondo apenas a prova dos fatos, mas não do dano em si. Recurso de revista conhecido por divergência jurisprudencial e provido. (PROCESSO Nº TST-RR-10377-55.2017.5.03.0186 - Ministro Relator Alexandre Agra).**

Note-se, do julgado acima, que inclusive não é requisito para a configuração de danos morais a aplicação de punições e nem mesmo o estabelecimento de punições para o caso de não serem respondidas as mensagens do empregador.



Ocorre que o simples fato de receber e/ou tomar conhecimento do teor de uma mensagem, ligação ou recado de trabalho no seu período de descanso já é suficiente para causar inquietação, preocupação e ansiedade no empregado, que a partir daí, terá prejudicado o seu sossego e descontração.

#### **5. Da Mitigação do Direito à Desconexão em razão da pandemia - Coronavírus (COVID-19)**

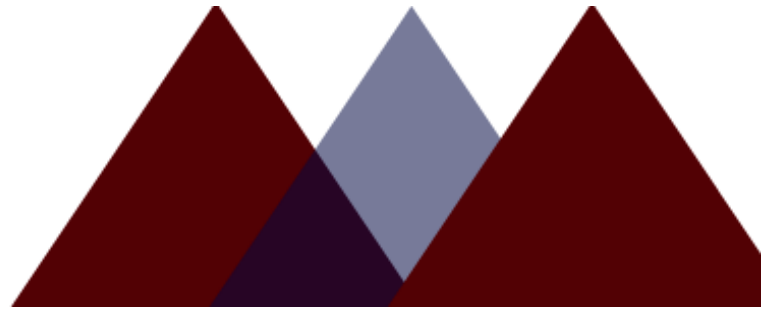
No mês de março de 2020, o Brasil foi assolado por uma pandemia que aterroriza a humanidade. O cenário atual é de crise não apenas na área sanitária e na saúde; mas também na econômica, uma vez que a quarentena horizontal imposta pelos Estados não permite que a economia gire, impossibilitando o ganho de receita pelas empresas.

Sem receita poderá ocorrer (e já tem ocorrido) o fechamento de muitas empresas e a extinção de relações de trabalho. Em busca de amenizar esse quadro, o Presidente da República publicou a Medida Provisória 927/2020, a fim de possibilitar a manutenção dos empregos.

Dentre as medidas trazidas por essa Medida Provisória encontra-se o teletrabalho, que possibilita que os trabalhadores desenvolvam o serviço de suas próprias casas. Nesse momento, inúmeras dúvidas surgem quanto à jornada de trabalho uma vez que, em casa, grande parte dos empregados estendem seu labor além das horas diárias estipuladas no contrato de trabalho.

Nesse contexto, é mister salientar que deve existir uma mitigação do direito à desconexão, uma vez que a economia está à beira da recessão e as empresas estão se esforçando para manterem-se e para manter seus empregados.

Dessa maneira, sendo encaminhadas mensagens pelo empregador ao empregado por meios tecnológicos de informação e/ou feitas ligações para tratar de questões relacionadas ao trabalho, ainda que fora da jornada de trabalho, neste momento é necessário fazer uma ponderação entre o Direito à Desconexão e a manutenção da atividade empresarial e continuação do contrato de trabalho.



Certo é que o momento é de Calamidade Pública, exigindo dos dois lados da relação trabalhista bom-senso, colaboração e união.

### **Conclusão**

Como visto, não se nega que grandes vantagens foram trazidas pelo avanço tecnológico da comunicação às relações de trabalho, contudo, deve-se ter cautela na utilização dos novos meios de contato entre empregadores e seus colaboradores, especialmente fora do horário e ambiente de trabalho, sob pena de prejudicar o descanso do trabalhador e desrespeitar seus direitos básicos, de privacidade, intimidade, lazer, saúde e dignidade, o que, se efetivamente ocorre, deverá ser compensado, seja com adicionais (de sobrejornada ou hora extra) ou com indenização (danos morais).

Ainda, conforme abordado neste artigo, no cenário atual, em meio à Pandemia em razão do vírus Covid-19, é necessário fazer uma ponderação entre o Direito à Desconexão e a manutenção da atividade empresarial e continuação do contrato de trabalho, o que exige do empregador e do empregado bom-senso, colaboração e união.



# Direito à Privacidade

**Lenise Christiane Marques Rabelo<sup>3</sup>**

**Cibely Magnabosco de Freitas<sup>4</sup>**

O conceito de privacidade não é uma tarefa fácil, levando em consideração o pluralismo sócio cultural onde não há um consenso sobre o tema, todavia, é importante almejar essa definição.

O jurista Celso Bastos conceitua privacidade como a “faculdade que tem cada indivíduo de obstar a intromissão de estranhos em sua vida privada e familiar, assim como de impedir-lhes o acesso a informações sobre a privacidade de cada um, e também impedir que sejam divulgadas informações sobre esta área da manifestação existencial do ser humano”.

Em um breve histórico, em 1948, a ONU proclamou a Declaração Universal dos Direitos Humanos, que visa à garantia do direito à vida privada. Posteriormente, outros pactos e convenções internacionais reforçaram a proteção desses direitos.

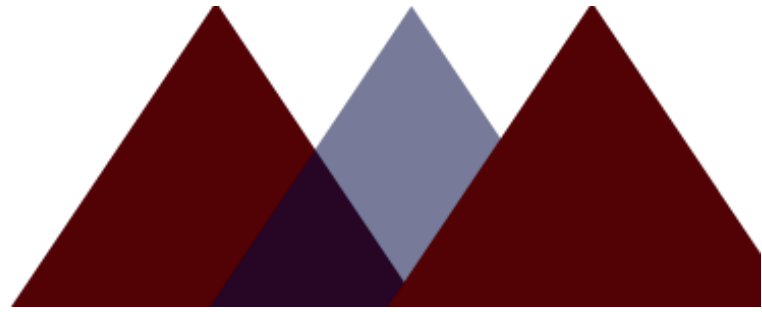
Artigo 12. Ninguém será sujeito à interferência na sua vida privada, na sua família, no seu lar ou na sua correspondência, nem a ataque à sua honra e reputação. Todo ser humano tem direito à proteção da lei contra tais interferências ou ataques.

---

<sup>3</sup> Lenise Christiane Marques Rabelo. Advogada trabalhista, atuante em Campinas e Região. Gradou-se pela Universidade São Francisco, em Bragança Paulista e possui pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Mackenzie. Também, é Conciliadora e Mediadora habilitada junto ao Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo.

<sup>4</sup> Cibely Magnabosco de Freitas. Empresária, Advogada pelo escritório CMF, advogada conveniada com a Defensoria Pública do Estado de São Paulo, Consultora Trabalhista, Membro efetivo da Comissão de Direito Previdenciário Penha de França/SP com Pós graduação em Direito Público e Privado e MBA em Direito do Trabalho e Direito Previdenciário.





No Brasil, a primeira vez em que se falou, especificamente, do direito à privacidade foi na Constituição de 1988, assim em artigo 5º, inciso X tratou de proteger a privacidade:

Artigo 5º

(...)

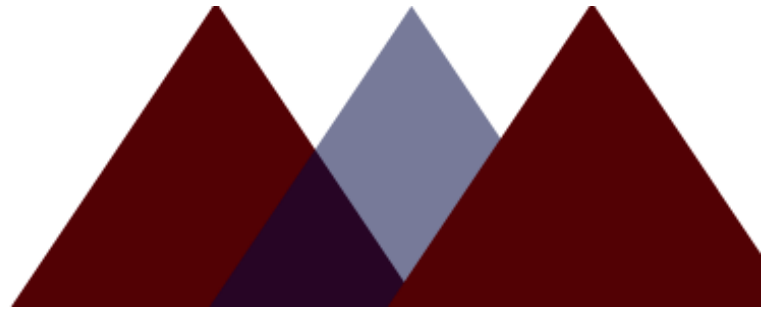
X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

Nos termos da Carta Magna, o direito à privacidade é aplicável no sentido amplo que pode abranger todas as manifestações da esfera íntima, privada e da personalidade das pessoas.

Repara-se que o termo intimidade e privacidade estão relacionados, mas apesar disso esses termos fazem referências as esferas sociais diferentes. Enquanto a intimidade diz respeito às relações mais próximas do indivíduo; a privacidade diz respeito à relação do indivíduo com a sociedade de uma forma geral, contudo não há nenhuma uniformização doutrinária ou legislativa quanto a diferenciação apresentada. Porém, cabe dizer, que o direito à privacidade é mais amplo e engloba a própria intimidade.

Ainda, importante mencionar que, o antigo Código Civil de 1916, não continha, a proteção clara e expressa à privacidade que só veio com o Código Civil de 2002, quando ele tratou de reconhecer e assegurar esse direito. Vejamos:

Artigo 21 A vida privada da pessoa natural é inviolável, e o juiz, a requerimento do interessado, adotará as providências necessárias para impedir ou fazer cessar ato contrário a esta norma.



Além disso, a Lei de Imprensa foi o primeiro diploma legal a garantir indenização pelo dano moral, garantindo a proteção ao direito à privacidade das pessoas.

## **2.1 O Direito à privacidade e o Avanço Tecnológico**

O direito à privacidade está conectado, quase que interligado com as tecnologias da informação, por isso a privacidade é um dos temas mais ecoados diante ao avanço tecnológico.

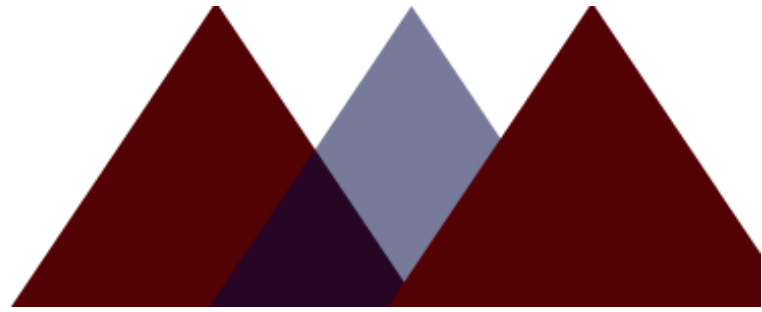
Nos dias atuais, ocorre o desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação sem precedentes na história do mundo. Essa evolução trouxe muitos benefícios para a sociedade, no entanto, trouxe algumas preocupações com a privacidade. Certo é que a privacidade dos indivíduos pode ser violada de diversas formas, sendo que as violações mais comuns acontecem no ambiente virtual.

Na era digital (internet, e-mail, WhatsApp e outras redes sociais), existe um constante choque entre a liberdade de expressão e o direito à privacidade, já que as pessoas estão conectadas 24 horas e podem divulgar informações com uma velocidade nunca jamais visto, atingindo um número incontrolável de destinatários.

Com esse avanço tecnológico, houve a necessidade de regulamentação e, assim foi promulgada a Lei 12.965 de 2014, mais conhecida como Marco Civil da Internet. Essa lei estabelece princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da internet no Brasil, além de resguardar a privacidade dos usuários.

E a partir de agosto de 2020 entrará em vigor a Lei nº 13.709/18 (Lei de Proteção de Dados – LGPD) que regulamenta a política de proteção de dados pessoais e privacidade, alterando, por sua vez, a Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014 (Marco Civil da Internet), mencionada acima.

Diante das constantes inovações é imperiosa a implementação de novas leis para proteger a privacidade, a intimidade, a honra e a imagem das pessoas no



ambiente digital, prevenindo ou tentando prevenir a violação do inciso X, do artigo 5º da Constituição Federal.

## **2.2 A era digital, o contrato de trabalho e o direito à privacidade**

E nesse avanço tecnológico, após a internet, messenger e e-mail, eis que surgiu o WhatsApp. Que segundo Wikipédia é:

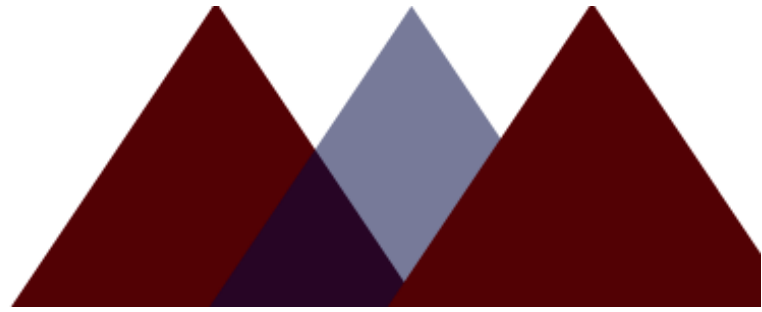
“um aplicativo multiplataforma de mensagens instantâneas e chamadas de voz para smartphones. Além de mensagens de texto, os usuários podem enviar imagens, vídeos e documentos em PDF, além de fazer ligações grátis por meio de uma conexão com a internet. ”

Pois bem, atualmente, essa é a principal ferramenta para muitas pessoas se comunicarem com familiares e amigos. Mas com essa facilidade surge uma nova perspectiva: as relações de trabalho. O seu uso pode ser benéfico para trabalho, funcionando como um dos meios mais baratos e rápidos para comunicação corporativa.

Como não poderia ser diferente, há o uso e há o abuso, e tudo acontece muito rápido e a legislação, ainda, não está adaptada a uma mudança dessa natureza, inclusive, cabe mencionar que a recente Reforma Trabalhista, teve a oportunidade de tratar, especificamente, desse assunto, mas deixou de tratar.

Em virtude de o WhatsApp ser uma ferramenta facilitadora e conectar as pessoas por 24 horas, passou, também, a ser usada de modo desenfreado, por alguns empregados e empregadores. Por isso, cabe a Justiça do Trabalho suprir essa lacuna que a Reforma Trabalhista deixou de regular e combater o excesso de trabalho, impondo os limites necessários para a questão.

Destarte, a troca de mensagens fora do horário de trabalho invade a privacidade, a vida privada da pessoa, pois ao receber uma mensagem do seu empregador fora do seu horário, mesmo que possa ser respondida posteriormente, ela por si só, traz aflição, intranquilidade, pressão psicológica, angústia e agonia ao trabalhador, que acaba se preocupando com situações de trabalho fora do seu horário.

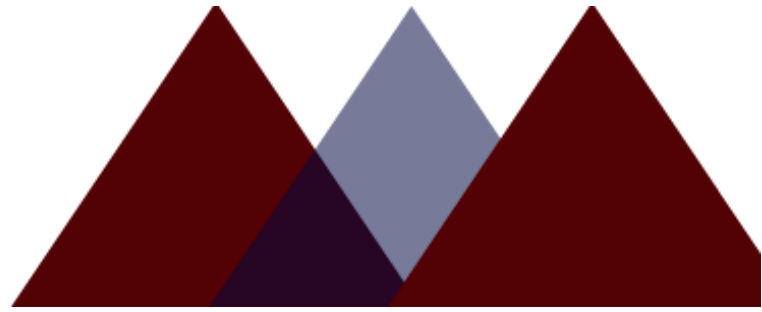


É inegável que condutas como estas extrapolam os limites aceitáveis do exercício do poder potestativo do empregador e acabam ferindo o princípio da privacidade (art. 5º, X da CF), assim, devem ser punidas.

É fato que é difícil desconectar-se, já que WhatsApp está ligado sempre, 24 horas como já dito, mas é fundamental que as empresas estabeleçam regras acerca da utilização do aplicativo, a fim de não violar a privacidade de seus empregados e, inclusive, evitar reclamações trabalhistas com pedidos de horas extras ou, mesmo, dano moral.

E neste sentido temos a seguinte jurisprudência:

RECURSO DE REVISTA DO EMPREGADO. PROCESSO SUBMETIDO À SISTEMÁTICA DA LEI 13.467/2017. DANOS MORAIS. COBRANÇA DE CUMPRIMENTO DE METAS FORA DO HORÁRIO DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O TRT consignou que “[a] utilização do Whatsapp para a cobrança de metas, até mesmo fora do horário de trabalho, ficou evidenciada” – pág. 478. Condutas como esta extrapolam os limites aceitáveis no exercício do poder potestativo (diretivo do trabalho dos empregados) pelo empregador, gerando ao trabalhador apreensão, insegurança e angústia. Nesse contexto, embora o Tribunal Regional tenha entendido pela ausência de ato ilícito apto a ensejar prejuízo moral ao empregado, sob o fundamento de que não havia punição para aqueles que não respondessem às mensagens de cobrança de metas, é desnecessária a prova do prejuízo imaterial, porquanto o dano moral, na espécie, é presumido (in re ipsa), pressupondo apenas a prova dos fatos, mas não do dano em si. Recurso de revista conhecido por divergência jurisprudencial e provido.



(TST-RR-10377-55.2017.5.03.0186, Relator: Alexandre Agra Belmonte, Data do julgamento: 17/10/2018, 3 Turma, data da Publicação: DEJT 19/10/2018)

### **2.3 Os limites do poder de fiscalização do trabalho**

No cenário de pandemia em que o mundo se encontra a questão econômica do país segue lado a lado com a saúde pública, pois, a OMS (Organização mundial da Saúde) orienta aos países a permanecerem em isolamento social com o intuito de conter a disseminação do vírus.

O isolamento social vem causando grande impacto na relação de trabalho e principalmente na economia do país trazendo consigo uma necessidade de readaptação nas formas de trabalho.

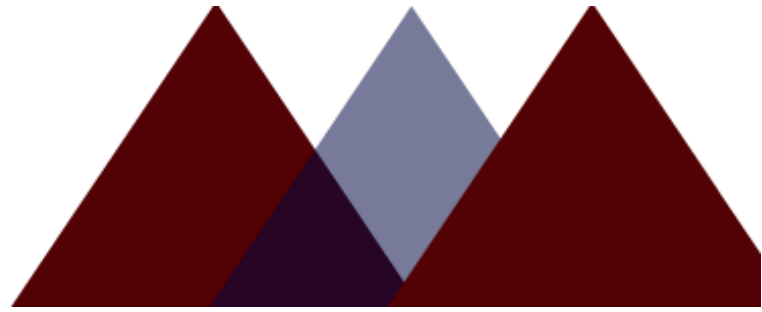
Uma das formas mais eficazes perante a crise foi a implementação do teletrabalho pelas empresas como uma forma de se evitar a falência e o desemprego.

O teletrabalho é uma das modalidades de trabalho a distância mais utilizadas em todo o mundo nesse período de isolamento social e se dá através de meios tecnológicos de comunicação e informatização.

Podemos enfatizar que a caracterização da subordinação da relação de emprego no teletrabalho se constata na utilização desses equipamentos e ferramentas tecnológicas que interligam o empregador ao empregado. E até onde vai essa subordinação?

Precisamos estar atento quanto a subordinação na relação empregado x empregador, porque muito se confundem quanto a pessoa e a forma da prestação de serviço.

A subordinação deve ser quanto ao exercício da atividade e não em relação a pessoa do trabalhador. Essa subordinação é uma forma de controle da empresa sob o empregado, contudo esse poder fiscalizador não é ilimitado, e os preceitos



fundamentais da dignidade humana, tais como a intimidade e a privacidade devem ser sempre resguardados (art. 5, CF, X)

Sabemos que o empregado se submete as prerrogativas de fiscalização contida em legislação trabalhista, que são de: direção, disciplina e regulamentação, mas esse poder controlador pautados em ordenamento jurídico deve se dar com cautela, respeito e resguardar a vida familiar, sexual e suas convicções políticas e religiosas.

Os meios de comunicação e informática estão a todo vapor avançando no tempo e criando meios de fiscalização do trabalho virtual com seus mais avançados softwares. Será que a privacidade e a intimidade do trabalhador não estaria sendo atingida quando essas ferramentas que controlam a produção, a jornada de trabalho, gravação de reuniões, etc. ?

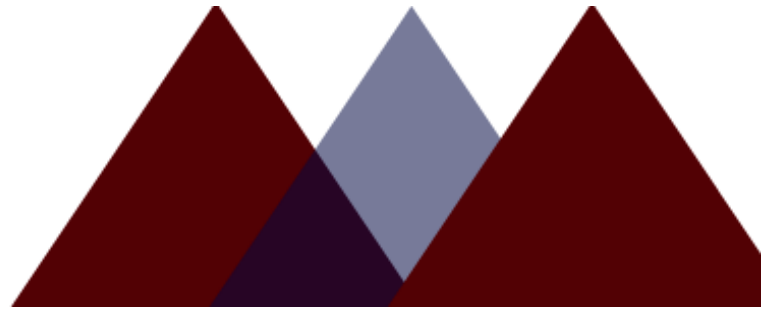
É imprescindível que as ferramentas e equipamentos de trabalho sejam fornecidas pela empresa, mas devido a pandemia muitas empresas foram pegas desprevenidas e não forneceram tais ferramentas de trabalho.

Sendo assim, ressaltamos a vulnerabilidade do empregado que se utiliza de seu próprio equipamento de informática para exercer sua atividade de trabalho acessando software da empresa via internet ao mesmo tempo que contém em seu equipamento documentos, imagens e e-mails pessoais.

Salientamos que a fiscalização ao empregado consta na legislação trabalhista e que na Carta Magna se resguarda a dignidade do ser humano. Sendo assim, percebemos que conflitos irão surgir e aos poucos iremos nos adaptar as novas situações.

### **2.3 O Direito da privacidade e o enfrentamento do Coronavírus**

Nessa altura, todos, senão à grande maioria, estão vivendo os impactos da pandemia, seja nas relações do trabalho, do comércio, da saúde, das empresas, na sociedade mundial como um todo.



Para tanto, inicialmente, foi publicada a Lei 13.979/2020, conhecida como “Lei Coronavírus”, essa norma positiva medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus.

Destarte essa Lei prevê a título de exemplo a quarentena, o isolamento, a determinação de realização compulsória de exames, testes, coleta de amostras, a requisição administrativa de bens, e a dispensa temporária de licitação. E ainda estão previstas, o compartilhamento de dados pessoais com a administração pública, conforme artigo 6º da Lei 13.979/2020:

Art. 6º É obrigatório o compartilhamento entre órgãos e entidades da administração pública federal, estadual, distrital e municipal de dados essenciais à identificação de pessoas infectadas ou com suspeita de infecção pelo coronavírus, com a finalidade exclusiva de evitar a sua propagação.

Nesse passo, a Lei 13.979/2020 estabelece um dever de compartilhamento entre os órgãos e, ainda, essa obrigação se estende a todas as pessoas jurídicas de direito privado quando os dados forem solicitados por autoridade sanitária (Art. 6º, § 1º).

Diante disso onde fica o direito à privacidade do titular?

Analisando sob o ponto de vista legal, não haveria, em tese, qualquer violação aos direitos do titular, uma vez que há um dever de compartilhamento obrigatório expresso em lei, conforme mencionado. O tratamento de dados sensíveis com vistas ao cumprimento de uma obrigação legal é dessa forma justificado, no âmbito da LGPD (Lei nº 13.709/2018, a Lei Geral de Proteção de Dados, a ter eficácia a partir de 16 de agosto de 2020).

Nas relações de trabalho, em tempos de Coronavírus o home office ou teletrabalho é uma das maneiras que as empresas e empregados estão se valendo nesse momento de extrema preocupação para com a saúde da população.



Mas cabe mencionar, que Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) se aplica também, no contexto corporativo, aos funcionários que trabalham na modalidade home office. Assim, para se evitar a violação da privacidade e diante da dificuldade de fiscalização, há a necessidade de implantação de protocolos de regras para se trabalhar fora da empresa.

### **Conclusão**

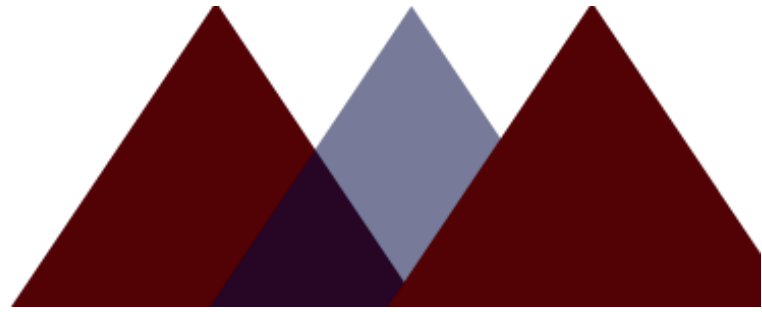
Ninguém será sujeito a interferências em sua vida privada, sem a devida consequência. Portanto, toda pessoa tem direito à proteção contra qualquer interferência à sua privacidade.

E para finalizar, já dizia Robert Alexy: “quanto maior for a intervenção num determinado direito, maiores terão que ser os motivos que justifiquem o afastamento desse direito”.

### **Bibliografia**

1. RIBEIRO, Bastos Celso. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2000.
2. <https://nacoesunidas.org/artigo-12-direito-a-privacidade/>
3. Constituição Federal Brasileira.
4. DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. SP. LTR 2010
5. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. SP . Saraiva 2014
6. Lei 13.709/18 (Lei de Proteção de Dados – LGPD).
7. Lei nº 12.965/14





# Regulamento Interno e o Uso dos Meios Telemáticos

Tainara Ferreira Machado<sup>5</sup> e

Michelle Carolina Moraes<sup>6</sup>

## 3.1 O que é um regulamento interno e qual é sua importância para a empresa?

O regulamento interno consiste em um conjunto de normas, regras e disposições que devem ser seguidas pelos integrantes de uma empresa. Ele é elaborado pelo empregador e estabelece direitos e obrigações que se aplicam em qualquer nível de hierarquia, ou seja, aos colaboradores operacionais, líderes, coordenadores, gestores etc.

Como o regulamento interno dita o comportamento dos integrantes da corporação, essa é uma das principais ferramentas do *compliance trabalhista*, que é uma estratégia que busca garantir que o negócio se mantenha regularizado perante a legislação trabalhista, bem como siga a moral e ética dentro das organizações.

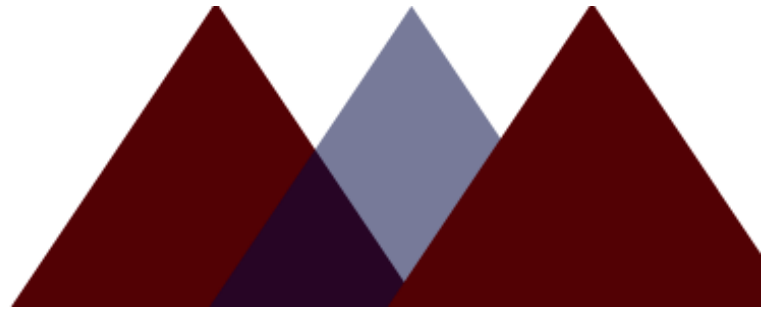
É importante frisar que a elaboração do regulamento interno deverá ser personalizado de acordo com a atividade da empresa, uma vez que o regulamento interno precisa estar de acordo com a realidade da organização.

---

<sup>5</sup> Tainara Machado, Membro da Comissão Nacional de Direito do Trabalho da Associação Brasileira dos Advogados. Membro da Comissão Concilia na subseção da OAB de Araraquara/SP. Membro da Comissão de Ensino Jurídico na subseção da OAB de Araraquara/SP. Associada da Associação de Advogados Law TalksBrasil e Membro do Grupo de Estudos de Compliance Trabalhista Lawtalk. Colunista no MasterMind Trabalhista. Advogada Trabalhista, inscrita na OAB/SP 427.830 e Consultora Empresarial na Área de Direito do Trabalho para Empresas, atuante na cidade de Araraquara/SP e região. Conciliadora no TRF3. Especialista em Direito do Trabalho Consultivo para Empresas e Compliance Trabalhista. Ex-Estagiária do Ministério Público do Trabalho. ☐

☐ Administradora do IG jurídico @tainaramachado.adv e site <https://linktr.ee/tainaramachado.adv>

<sup>6</sup> Michelle Carolina Moraes. Advogada formada no ano de 2.010 pela Pontifícia Universidade Católica de Minas na cidade de Betim/ MG. Pós- graduada em Direito Material e Processual do Trabalho pela Damásio de Jesus. Atuante na área de Direito do Trabalho em defesas dos direitos empresariais.



Por se tratar de normas que são estabelecidas pela organização, utilizando-se de seu poder diretivo para determinar as regras que deverão ser cumpridas na empresa, cabe aos colaboradores cumpri-las de acordo com o estabelecido.

Porém, tais regras não podem violar direitos já assegurados pela Constituição Federal, a CLT, leis em geral, acordo ou convenção coletiva (tratados firmados com os sindicatos), situação em que o empregador estará contrariando o art. 9º da CLT<sup>7</sup> o que, por conseguinte, caracterizariam atos nulos de pleno direito.

Embora seja prerrogativa do empregador se utilizar do regulamento para obrigar o colaborador a cumprir com o que ali foi estabelecido, o limitador para esta imposição é a Constituição Federal, a CLT, leis em geral, e os acordos ou a convenções coletiva da categoria profissional.

É imprescindível a importância da organização tornar público entre seus colaboradores o regulamento interno para que tenham conhecimento das normas internas daquela organização, tal conhecimento deve ser passado através de reuniões com os colaboradores e validado com assinatura de leitura e recebimento, de forma a garantir que tais regras possam ser cobradas quando da sua violação, pois o empregador não deveria demitir um colaborador por infringir uma regra que ele desconhece.

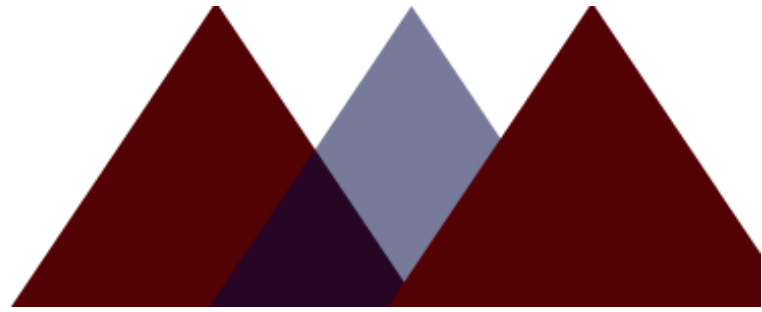
Ainda que aparentemente o regulamento sirva apenas como regras a serem cumpridas, na prática, o regulamento interno serve efetivamente para conscientizar o colaborador (atual ou recém-contratado) de como a empresa atua, como funciona o ambiente de trabalho e como seus colaboradores agem ao representar a organização.

### **3.2 O que são meios telemáticos?**

A telemática é o conjunto de tecnologias da informação e da comunicação que resulta na união dos recursos das telecomunicações (sistema de telefonia, fibras ópticas, satélite etc.) e da informática (hardware, softwares e sistemas de redes), onde possibilitou o processamento, a junção, o armazenamento e a comunicação de grandes quantidades de dados nos formatos de áudio, imagem e texto e som, em um curto prazo de tempo, entre usuários localizados em qualquer lugar do mundo.

---

<sup>7</sup> Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.



### **3.3 A empresa pode proibir uso de telefones celulares particulares durante o expediente? Quais são os procedimentos e limites?**

A organização pode, dentro do ambiente de trabalho prever em regulamento interno que o uso de celulares são proibidos dentro do horário de trabalho dos colaboradores.

As cláusulas poderão ainda, se não proibir, delimitar a forma de uso do celular durante o trabalho, para que fique claro tanto para o colaborador, quanto para o empregador como e quando utilizar os celulares e os aplicativos dentro do ambiente de trabalho.

O artigo 444, *caput* da CLT<sup>8</sup> assegura as organizações o direito de estipular normas internas que especifiquem o que é conveniente ao ambiente corporativo.

Trata-se de regras que são estabelecidas unilateralmente, ou seja, somente a empresa, utilizando-se de seu poder diretivo, é quem dita tais regras, cabendo ao empregado cumpri-las de acordo com o estabelecido.

Entretanto, é importante esclarecer que apesar do empregador poder restringir o uso do celular, ele não pode proibir o uso no horário de descanso, por exemplo, o chamado intervalo "intrajornada", a proibição restringe-se, portanto, tão somente ao horário de labor do colaborador. Portanto, o uso é livre nos horários de descanso dos colaboradores (almoço/janta).

E como já mencionado no item acima, tais regras não podem violar direitos já assegurados por lei, acordo ou convenção coletiva, sob pena de nulidade.

---

<sup>8</sup> Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.



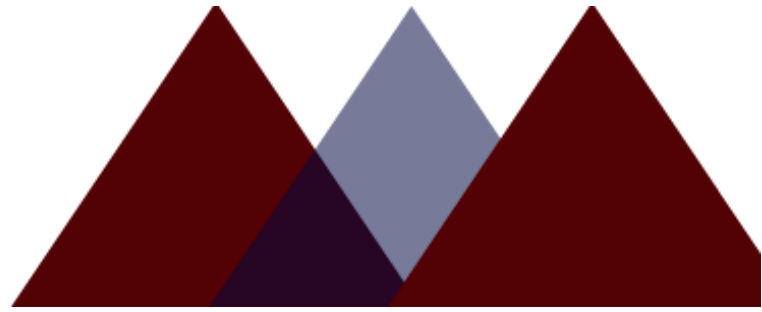
### 3.4 E quais as consequências do colaborador não cumprir com tal norma prevista em regulamento interno?

O colaborador que descumprir as regras poderá sofrer advertências, de modo que possa até ser dispensado por justa causa em razão de indisciplina. Caso a empresa determine como regra que é proibido usar o aparelho móvel particular no ambiente corporativo, deve o colaborador respeitar esta norma sob pena de infração.

Nesse aspecto, coleciono abaixo transcrição do acórdão da 9ª Região do TRT que corrobora a justa causa aplicada a colaborador que desobedeceu a regra empresária:

**JUSTA CAUSA. PROIBIÇÃO DO USO DE APARELHO CELULAR. LICITUDE DA REGRA. DESCUMPRIMENTO REITERADO PELO EMPREGADO. INDISCIPLINA CONFIGURADA.** *Inclui-se no poder diretivo do empregador o estabelecimento de regras e padrões de conduta a serem seguidos pelos seus empregados durante os horários de trabalho, dentre os quais a lícita proibição do uso de aparelho celular. Licitude que decorre justamente do fato de não ser um direito do empregado o uso de celular durante a jornada. Há diversos aspectos da contratualidade envolvidos nesse uso de aparelho pessoal do empregado. Evidentemente, enquanto utiliza o celular, o empregado está deixando de trabalhar, ou seja, direcionando seu tempo para atividade diversa daquela para a qual foi contratado - e remunerado. Além da questão do tempo suprimido do trabalho, com seus efeitos diretos e indiretos intra partes - como produtividade, segurança, qualidade do serviço - não há como se olvidar o reflexo coletivo que o uso pode vir a gerar sobre a conduta dos demais empregados, que podem, evidentemente, sentirem-se autorizados a também utilizar o aparelho, gerando, tal circunstância, um padrão comportamental que ultrapassaria o interesse meramente individual de cada trabalhador, para alcançar, diretamente, a empregadora, enquanto organizadora de meios de produção. Como os riscos do empreendimento cabe ao empregador, nos termos do artigo 2º da CLT, absolutamente lícita, pois, a regra restritiva imposta pela ré. Regra descumprida por diversas vezes pelo autor, em claro ato de indisciplina, devidamente punido de forma gradual e imediata, sem qualquer mudança de conduta por parte do autor, o que confirma a adequação da penalidade máxima aplicada. Sentença mantida. CNJ: 0001751-80.2015.5.09.0661. TRT: 08562-2015-661-09-00-6 (RO).*

Entretanto, para a penalização de justa causa, o colaborador deve ter sido anteriormente advertido sobre a infração cometida, de preferência por escrito, conforme restou demonstrado na presente jurisprudência descrita acima, já que a justa causa é a última penalização após outras reiterações em advertências e até mesmo suspensão. Não podendo, portanto, o empregador de maneira direta, e sem advertência e/ou suspensão, punir o empregado já em um primeiro momento com a pena mais dura. A penalidade deve ser gradativa.



### **3.5 Como tratar o uso do sistema de rede de internet e computadores**

Com a evolução tecnológica, criou-se o acesso à informação de maneira instantânea onde se leva segundos para obter o resultado da busca. Todos querem ter acesso a agilidade e rapidez que a tecnologia oferece às pessoas. Com as organizações de outro modo não seria diferente, houveram adaptações nos ambientes laborais, de forma a buscar sempre maior agilidade, maior produtividade e, conseqüentemente toda essa agilidade, levou a organização gerar ainda mais lucro.

Desse modo, não se pode conceber o funcionamento de qualquer empresa sem o uso da rede mundial de internet e computadores. Mas quais os limites devem e podem ser impostos às ferramentas disponibilizadas pelos empregadores?

Em se tratando de ferramenta de trabalho disponibilizado pelo empregador este poderá impor limites ao uso da rede de internet e de seus computadores, através de determinação em regulamento interno sobre o uso da internet no ambiente de trabalho. Assim, serão definidas políticas de uso da tecnologia da empresa e suas ferramentas, sem que isso gere qualquer dano ao trabalho que deverá ser cumprido pelo seu colaborador. Uma vez que o objeto da empresa, como dito, é a busca de mais produtividade e conseqüentemente maior lucratividade.

### **3.6 O empregador pode rastrear/monitorar e-mails corporativos?**

Em média, os colaboradores usam 30% do seu tempo em atividades desconexas em relação à atividade laboral, conforme mostram estudos e pesquisas.<sup>9</sup>

A fim de se evitar maiores danos e prejuízos, bem como a fim de determinar regras de uso para as ferramentas, computadores e internet, o empregador pode, além de impor regras e determinar limites através do regulamento interno, poderá ter o controle e monitoramento de suas ferramentas de trabalho, tais como e-mails corporativos e o histórico do navegador do computador da empresa sem que isso signifique invasão da privacidade.

### **3.7 E e-mails particulares dos empregados?**

De outro modo, os e-mails particulares são equiparados às correspondências e estes são invioláveis, garantia constitucional e direito fundamental à privacidade, nos

---

<sup>9</sup> <https://www.profissionaisiti.com.br/2016/01/como-criar-um-manual-de-etica-e-bom-uso-da-internet-no-trabalho/>



termos da Constituição Federal do Brasil e art. XII da Declaração dos Direitos Humanos que prevê: **“Ninguém será sujeito a interferências na sua vida privada, na sua família, no seu lar ou na sua correspondência, nem a ataques à sua honra e reputação. Toda pessoa tem direito à proteção da lei contra tais interferências ou ataques.”**. Porquanto a empresa deverá sempre respeitar a privacidade de seus colaboradores, de modo que estejam todos cientes do uso correto e das possíveis sanções a ser aplicadas com o mau uso de tais ferramentas.

Sendo assim, o equilíbrio das relações deve ser sempre tido como principal, sem invadir os direitos à privacidade e a dignidade das pessoas.

### **3.8 Pode fazer rastreamento/monitoramento de internet e acessos a sites?**

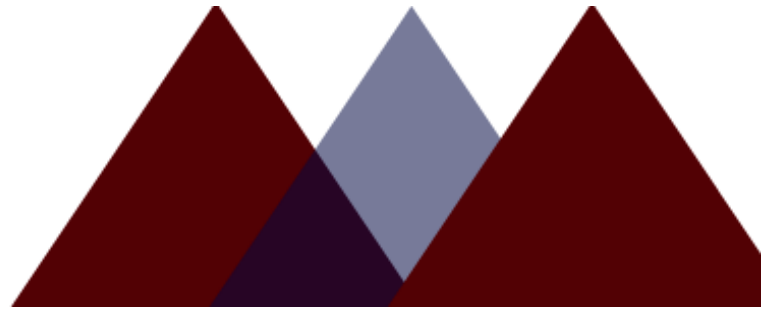
A empresa através de cláusulas específicas no regulamento interno poderá criar políticas do uso dos computadores e da rede de internet podendo, ainda, estabelecer regras que permitam que cada colaborador seja rastreado e monitorado individualmente, visto que como dito, se tratam de ferramentas cujos objetivos e a busca é a defesa dos interesses da empresa. Portanto ao estabelecer regras e políticas do uso da tecnologia, cada colaborador poderá ser individualmente monitorado dentro dos limites, devendo a empresa sempre ter respeito a privacidade e dignidade humana dos colaboradores.

Portanto, a empresa poderá manter registrado todos os acessos de internet e uso dos computadores de seus colaboradores de acordo com a política implantada e sem que isso significa a invasão à privacidade sob pena de extrapolação do seu poder diretivo e incorrer em ato ilícito passível de indenização.

### **3.9 Quais sanções podem ser impostas?**

A empresa poderá aplicar algumas sanções quanto ao uso indiscriminado e em desrespeitos às normas e políticas adotada por ela, desde que devidamente explicitadas no regulamento interno.

Assim, de acordo com a política imposta e a depender da gravidade do ato a que se pretende cessar, as empresas podem desde efetuar a dispensa por justa causa, como tão somente aplicar uma advertência verbal ou escrita, bem como suspender o colaborador.



Portanto, como dito, as sanções poderão variar conforme a conduta dos envolvidos, desde que todo o processo esteja claro e não enseje abuso, devendo se pautar pelo equilíbrio. Deve-se averiguar a conduta tanto do colaborador quanto do empregador, as diretrizes e a gravidade do não cumprimento das normas e regras implantadas pela empresa para o bom uso dos sistemas e das tecnologias. Sendo certo que as normas e limites devem ser sempre de conhecimento notórios e explícito de todos os colaboradores a fim de evitar maiores confusões e alegações de desconhecimentos, bem como aplicações de sanções desproporcionais.

### **3.10 Mensagens eletrônicas (Whatsapp, SMS, redes sociais)**

Não muito longe do surgimento da rede de internet e dos computadores surgiram os Smartphones, que prometiam e cumpriam com a função de telefones inteligentes por terem como uma das funções primordiais, o uso da internet na palma de nossas mãos, com o auxílio ainda dos Aplicativos (App) e programas de comunicação e/redes sociais.

Assim, além dos desafios impostos pelo uso de e-mails, navegadores, passou-se ao uso indiscriminado e ilimitados dos App e redes sociais, já que estes estão sempre ao alcance das mãos e apenas a um ou dois cliques dos poderosos smartphones, que passaram a ser ferramenta indispensável à sobrevivência humana seja no âmbito pessoal seja no profissional, e por muitos considerados como computadores portáteis de mão.

Mas como tratar disso no meio corporativos e dentro dos limites necessários a fim de não prejudicar a comunicação, a produtividade e o desempenho dos colaboradores? Eis o maior desafio do nosso século!

O tempo de desenvolvimento de novas tecnologias de informação e comunicação é muito mais rápido que a mudança social e legal de nosso mundo, trazendo consigo inúmeros desafios que ainda estão sendo enfrentados por nós operadores do Direito, pelo legislativo e pelo judiciário. Entretanto, os aplicadores do Direito estão diretamente e de modo imediato em contato com os problemas que surgem a partir dessa nova realidade social tecnológica os desafios são ainda maiores.



### **3.11. Restrições de divulgação da empresa em redes sociais.**

Nossa Constitucional tem como pilar, além dos fundamentos - a Democracia, o princípio da liberdade, e em seu art. 5º, inciso IV<sup>10</sup>, o desdobramento a garantia da liberdade de expressão, que é o direito de todo cidadão se expressar livremente e não ser penalizado ou proibido de exercer seu direito Constitucionalmente garantido.

As redes sociais se tornaram o meio mais fácil e rápido de se demonstrar e exercer a opinião privada de modo público, ou seja, se tornou permissivo para a liberdade de expressão, visto que a rede de computadores abrange um território ilimitado e sem fronteiras. Havendo, portanto, uma publicação indevida ou indesejada pode tomar proporcionais incontroláveis.

Todavia, se o colaborador realizar exposição indevida da empresa em redes sociais ou falar o nome, sem a devida autorização, poderá sofrer sanções, desde que haja previsão em regulamento interno da empresa. Sendo essencial que os colaboradores sejam devidamente informados de tal possibilidade.

Do mesmo modo a empresa deve sempre ter o dever de zelo e cuidado com a imagem e moral de seus colaboradores, sob pena de que aquele que agir em ato ilícito deverá que indenizar moralmente e materialmente, nos termos previstos no Código Civil, artigos 186<sup>11</sup> e 927<sup>12</sup>.

### **3.12 Procedimentos**

A empresa para resguardar sua imagem e precaver de eventuais difamações, poderá criar normas em seu regulamento interno e manuais de orientações a despeito do uso do nome da empresa nas redes sociais, assim como até mesmo proibir que o

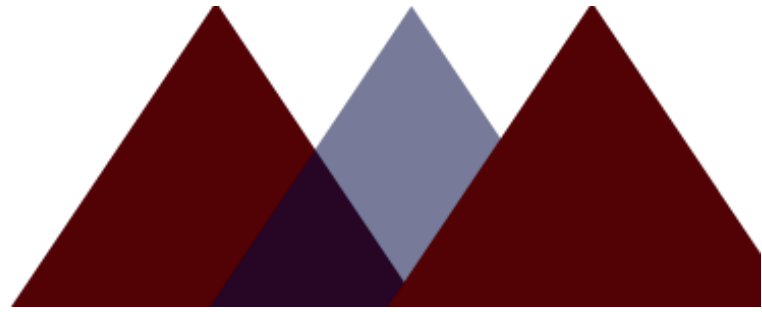
---

<sup>10</sup> Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: IV - é livre a manifestação do pensamento, sendo vedado o anonimato;

<sup>11</sup> Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

<sup>12</sup> Art. 927. Aquele que, por ato ilícito ( arts. 186 e 187 ), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.





colaborador utilize em suas redes que labora na empresa, a fim de não atrelar a empresa em eventuais opiniões individuais de cunho político, religioso etc., que seja de caráter particular do colaborador.

Em mazela grave ao nome da empresa em razão de ato que gere lesão e dano a empresa, bem como por tal ato estar contrário às normas internas da empresa, o colaborador pode vir a ser demitido por justa causa, conforme previsão do no art. 482, alínea “k” (ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador), assim como poderá configurar a alínea “h” por ato de indisciplina quando há desobediência de norma prevista no regulamento interno que atrele esse assunto.

A empresa, portanto, que se encontra no seu direito de preservar o seu patrimônio moral ou material, deverá observar o grau do dano gerado, a fim de que não seja aplicada medida desproporcional.

### ***3.13 Utilização de mensagens/Whatsapp no trabalho: Limites, riscos, horas extras, sobreaviso***

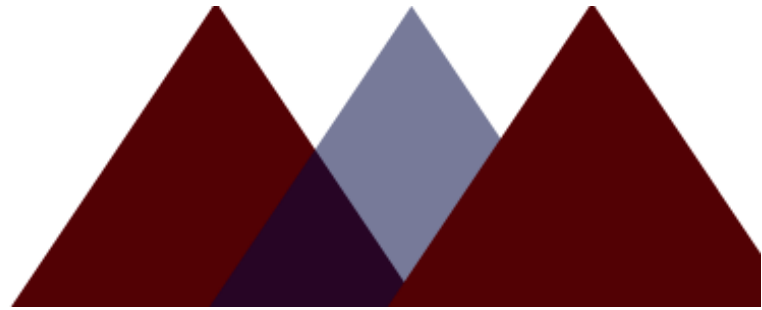
#### ***a) Limites***

As organizações podem estabelecer regras para a participação de sócios, gestores, líderes e colaboradores em grupos do WhatsApp ou aplicativos similares, como é o caso do Telegram, através de cláusulas no regulamento interno.

Muitas vezes, os próprios colaboradores, sem autorização ou conhecimento do empregador, criam grupos e utilizam a ferramenta para tratar de assuntos relacionados ao trabalho, mesmo fora da jornada contratual.

O regulamento interno poderá delimitar através de cláusula específica, os grupos de WhatsApp oficiais da organização, limitando assim, sua responsabilidade.

Inclusive, abordar em uma das cláusulas, que assuntos não relacionados ao trabalho não podem passar pelo grupo, pois a função do mesmo não é para fazer “brincadeiras” e humilhações aos colegas, evitando-se assim, futuras condenações em assédio moral, dano moral pela aplicação da responsabilidade objetiva e até mesmo condenações em horas extras.



### **b) Riscos**

Caso o empregador não delimite os grupos oficiais da empresa em regulamento interno, poderá ser responsabilizado por eventual grupo criado pelos colaboradores, e qualquer ilegalidade que ocorra dentro desse grupo, a empresa poderá ter aplicado a responsabilidade objetiva. Ou seja, eventual prática de assédio moral, bullying etc., quando não expressamente proibida pela organização nas cláusulas do regulamento interno, poderá eventualmente, prejudicar a organização em condenações trabalhistas.

Toda organização tem como principal preocupação os processos trabalhistas, mas também se preocupam com a possibilidade de vazamento de informações sigilosas e com a própria imagem. Por isso, a importância de se estabelecer regras sobre esse assunto em regulamento interno.

### **c) Horas Extras**

Existem inúmeras ações trabalhistas abertas, que se utilizam da comprovação de mensagens fora do expediente. Mas é necessário ter muita cautela.

Para a jurisprudência não basta o colaborador apenas usar o aplicativo para já ganhar as horas extras, os casos precisam ser analisados de acordo com suas peculiaridades e estar nítido que o colaborador trabalhou por várias horas em decorrência de uma mensagem enviada via WhatsApp de seu superior hierárquico (líder/chefe). Para que isso fique demonstrado, é necessário provar que a mensagem no celular fez com que o colaborador tivesse que exercer outras atividades, como, por exemplo, ter que adiantar o projeto durante o final de semana para entregar no prazo, sendo este um típico caso em que a empresa deverá pagar por essas horas extras.

Nesse sentido:

*A juíza Daniela Torres Conceição, titular da 3ª Vara do Trabalho de Montes Claros, condenou uma empresa de transporte rodoviário de passageiros a pagar horas extras a um ajudante de tráfego que era constantemente acionado pela empresa por WhatsApp, tanto durante o intervalo quanto fora do horário normal de trabalho. Pelo que consta nos cartões de ponto, o trabalhador cumpria jornada de 8h às 17h20, com intervalo de 13h às 15h. Por outro lado, mensagens trocadas entre ele e seu superior hierárquico, por meio do aplicativo de celular WhatsApp, comprovaram que havia convocação para trabalhar durante o intervalo e também antes do início ou após o*



encerramento da jornada. E esses períodos não eram registrados. Ao caso, aplicou o disposto no artigo 4º da CLT, com redação vigente à época do contrato de trabalho “Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada”. Nesse contexto, deferiu ao trabalhador o pagamento de 3 horas extras diárias, acrescidas do adicional de 50%, com reflexos sobre aviso-prévio, 13º salário, férias com 1/3 e FGTS com multa de 40%. Há recurso contra a decisão em tramitação no TRT 3. Fonte: CSJT

Portanto, é imprescindível que se demonstre em juízo que o colaborador efetivamente trabalhou fora do horário de expediente em decorrência de mensagem enviada via aplicativo, seja o WhatsApp, aplicativos equiparados, como é o caso do Telegram, ou teve limitação de seu lazer, não dando a direito ao colaborador à desconexão do trabalho<sup>13</sup>, já que se o colaborador recebe uma mensagem eventualmente uma mensagem de seu superior hierárquico, o colaborador não se “desliga” de sua função e o período de descanso é prejudicado.

Por isso é essencial que a empresa se previna e crie cláusulas no regulamento interno que abordem questões sobre mensagens enviadas fora do expediente, e até mesmo preveja o pagamento de hora extra em caso de mensagens enviadas fora do expediente que exija o trabalho do colaborador.

#### **d) Sobreaviso**

A Súmula 428 do TST trata da aplicação do sobreaviso e a utilização do aparelho celular. O colaborador que, em período de descanso, for escalado para aguardar ser chamado por celular, seja via telefonema ou ligação por meio do aplicativo de WhatsApp, mensagem do WhatsApp ou SMS, qualquer momento, para trabalhar, está em regime de sobreaviso.

As horas de sobreaviso consistem na possibilidade do colaborador permanecer em sua residência ou em outro local combinado aguardando ordens da empresa. Receberá 1 / 3 da hora normal e poderá ficar nesse regime por, no máximo 24 horas.

#### **Súmula nº 428 do TST - SOBREAviso APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT - I - O uso de instrumentos telemáticos ou**

---

<sup>13</sup> Cobranças via mensagem, ligações ou e-mails não podem atrapalhar o período de folga do colaborador. Essa conexão mental sem descanso pode gerar transtornos mentais e prejudicar relações sociais do indivíduo. **O direito de desconexão garante que o empregado não fique sobrecarregado e possa executar outras tarefas fora do seu horário de expediente.**



*informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso. 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.*

De acordo com o TST, no item I da Súmula 428 do TST, a utilização de instrumentos telemáticos ou informatizados (telefone, celular, tablet, laptop etc.), por si só não configura as horas de sobreaviso. Nesse caso o colaborador possui ampla possibilidade de deslocamento.

No item II exige que o colaborador esteja obrigado ao atendimento de chamados e respostas imediatas. Ou seja, a mera utilização desses aparelhos não configura o pagamento das horas de sobreaviso.

Em síntese considera-se que o direito à reparação dessa jornada depende de prova em juízo. Entretanto, o colaborador poderá comprovar que a utilização desses aparelhos limitou a possibilidade de lazer, de assumir outros compromissos e de descanso, tendo assim, então direito ao pagamento.

### **3.14 Posição do judiciário quanto a aplicação**

A seguir iremos trazer algumas decisões recentes sobre o uso das tecnologias, imposições de restrições e consequências decorrentes do seu mau uso.

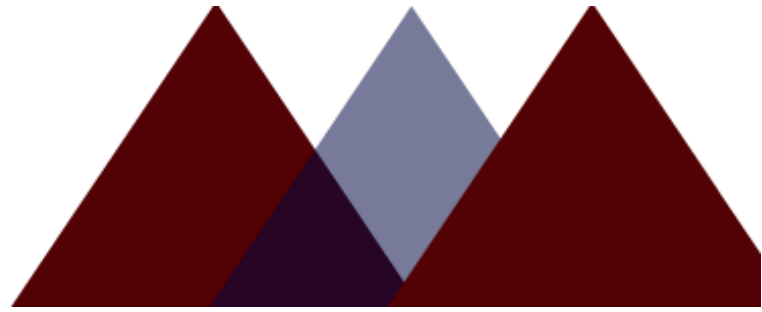
**“RECURSO DE REVISTA DO EMPREGADO. PROCESSO SUBMETIDO À SISTEMÁTICA DA LEI 13.467/2017. DANOS MORAIS. COBRANÇA DE CUMPRIMENTO DE METAS FORA DO HORÁRIO DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO DEVIDA.** O TRT consignou que “[a] utilização do Whatsapp para a cobrança de metas, até mesmo fora do horário de trabalho, ficou evidenciada” – pág. 478. *Conduitas como esta extrapolam os limites aceitáveis no exercício do poder potestativo (diretivo do trabalho dos empregados) pelo empregador, gerando ao trabalhador apreensão, insegurança e angústia. Nesse contexto, embora o Tribunal Regional tenha entendido pela ausência de ato ilícito apto a ensejar prejuízo moral ao empregado, sob o fundamento de que não havia punição para aqueles que não respondessem às mensagens de cobrança de metas, é desnecessária a prova do prejuízo imaterial, porquanto o dano moral, na espécie, é presumido (in re ipsa), pressupondo apenas a prova dos fatos, mas não do dano em si. Recurso de revista conhecido por divergência jurisprudencial e provido. (RR-10377-55.2017.5.03.0186, Relator Ministro:*



ALEXANDRE AGRA BELMONTE 17/10/2018, 3ª Turma, Data da Publicação 19/10/2018).”

**“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. DANOS MORAIS. VALOR DA INDENIZAÇÃO. ARBITRAMENTO. PRINCÍPIO DA PROPORCIONALIDADE.** Ainda que se busque criar parâmetros norteadores para a conduta do julgador, certo é que não se pode elaborar uma tabela de referência para a reparação do dano moral. A lesão e a reparação precisam ser avaliadas caso a caso, a partir de suas peculiaridades. Isso porque, na forma prevista no caput do artigo 944 do Código Civil, "A indenização mede-se pela extensão do dano". O que se há de reparar é o próprio dano em si e as repercussões dele decorrentes na esfera jurídica do ofendido. Na hipótese dos autos, o Tribunal Regional fixou a indenização em R\$5.000,00 com base nos seguintes aspectos: o caráter pedagógico e inibitório, o dano sofrido e a sua extensão, a capacidade econômica da ré e a razoabilidade. Não obstante tenha reservas pessoais quanto à utilização de critérios patrimonialistas calcados na condição pessoal da vítima e na capacidade econômica do ofensor para a quantificação do dano moral, verifico que, na situação em exame, o valor arbitrado pela Corte de origem mostra-se proporcional em relação à própria extensão do dano no que diz respeito à repercussão negativa na esfera moral da trabalhadora, causando-lhe intranquilidade, pressão psicológica, angústia, preocupação, atingindo inclusive sua saúde, decorrente da conduta abusiva da ré ao realizar a cobrança de metas por mensagens de celular fora do horário de trabalho, impedindo, inclusive, o alcance a que se destina o intervalo interjornadas enquanto medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, pois o descanso ficava comprometido, uma vez que a obreira não se desligava do trabalho. Dessa forma, não se há de falar em afronta à literalidade do artigo 944 do Código Civil. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (AIRR - 10800-98.2013.5.17.0013, Relator Ministro: Cláudio Mascarenhas Brandão, 12/08/2015, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/08/2015).”

**“AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST. 1. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. VALOR ARBITRADO. OMISSÃO DO JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE DO RECURSO DE REVISTA QUANTO AO TEMA. CABIMENTO DE EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. PRECLUSÃO.** O Pleno do TST, considerando o cancelamento da Súmula nº 285/TST e da Orientação Jurisprudencial nº 377/SBDI-1/TST, editou a Instrução Normativa nº 40/TST, que, em seu art. 1º, § 1º, dispõe: "Se houver omissão no juízo de admissibilidade do recurso de revista quanto a um ou mais temas, é ônus da parte interpor embargos de declaração para o órgão prolator da decisão embargada supri-la (CPC, art. 1024, § 2º), sob pena de preclusão". Na hipótese, o TRT de origem não analisou o tema referente à "indenização por dano moral - valor arbitrado". Assim, em razão da nova sistemática processual e da edição da Instrução Normativa nº 40/TST, cabia à Recorrente impugnar, mediante embargos de declaração, o capítulo omissivo da



decisão, sob pena de preclusão, ônus do qual não se desincumbiu. Agravo de instrumento desprovido. 2. HORAS EXTRAS. CARTÕES DE PONTO DESCONSTITUÍDOS PELO CONJUNTO PROBATÓRIO. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126/TST. 3. TÍQUETE ALIMENTAÇÃO. 4. COMISSÕES. 5. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. COBRANÇA ABUSIVA DE METAS. DESRESPEITO AOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, DA INVIOABILIDADE PSÍQUICA (ALÉM DA FÍSICA) DA PESSOA HUMANA, DO BEM-ESTAR INDIVIDUAL (ALÉM DO SOCIAL) DO SER HUMANO, TODOS INTEGRANTES DO PATRIMÔNIO MORAL DA PESSOA FÍSICA. DANO MORAL CARACTERIZADO. INCIDÊNCIA DA SÚMULA 126/TST, QUANTO AOS FATOS EXPLICITADOS NO ACÓRDÃO. A conquista e afirmação da dignidade da pessoa humana não mais podem se restringir à sua liberdade e intangibilidade física e psíquica, envolvendo, naturalmente, também a conquista e afirmação de sua individualidade no meio econômico e social, com repercussões positivas conexas no plano cultural - o que se faz, de maneira geral, considerado o conjunto mais amplo e diversificado das pessoas, mediante o trabalho e, particularmente, o emprego. O direito à indenização por dano moral encontra amparo no art. 5º, V e X, da Constituição da República e no art. 186 do CCB/2002, bem como nos princípios basilares da nova ordem constitucional, mormente naqueles que dizem respeito à proteção da dignidade humana, da inviolabilidade (física e psíquica) do direito à vida, do bem-estar individual (e social), da segurança física e psíquica do indivíduo, além da valorização do trabalho humano. O patrimônio moral da pessoa humana envolve todos esses bens imateriais, consubstanciados, pela Constituição, em princípios fundamentais. Afrontado esse patrimônio moral, em seu conjunto ou em parte relevante, cabe a indenização por dano moral, deflagrada pela Constituição de 1988. Na hipótese, o Tribunal Regional, amparado no conjunto fático-probatório produzido nos autos, manteve a sentença que condenou a Reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, por assentar que “restou evidenciada, in casu, a prática de abuso por parte dos superiores da obreira, exigindo-lhe a cobrança de metas mesmo durante o seu período de descanso, de forma a causar-lhe dano a Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico sua integridade física e psíquica”. Nesse contexto, forçoso concluir que os fatos ocorridos com a Reclamante realmente atentaram contra a sua dignidade, a sua integridade psíquica e o seu bem-estar individual - bens imateriais que compõem seu patrimônio moral protegido pela Constituição -, ensejando a reparação moral, conforme autorizam os incisos V e X do art. 5º da Constituição Federal e os arts. 186 e 927, caput, do CCB/2002. Agravo de instrumento desprovido. (AIRR - 10822-50.2015.5.01.0008, Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado, 19/09/2018, 3ª Turma, Publicação: 28/09/2018).<sup>14</sup>

**DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. ALÍNEA "J" DO ART. 482 DA CLT. VEICULAÇÃO DE OFENSAS A COLEGAS DE TRABALHO POR MEIO DE REDE SOCIAL (FACEBOOK). CARACTERIZAÇÃO DE PRÁTICA DE ATO LESIVO À HONRA E À BOA FAMA DE COLEGAS DE TRABALHO NO SERVIÇO, A**

<sup>14</sup> <https://valor.globo.com/legislacao/noticia/2019/10/02/empresas-criam-normas-para-controlar-uso-do-whatsapp.ghtml>



**DESPEITO DE A POSTAGEM DAS MENSAGENS NÃO TER SIDO REALIZADA NO SERVIÇO, DADA SUA REPERCUSSÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO.** Ainda que a postagem de mensagens ofensivas à honra e à boa fama de colegas de trabalho através de chamada rede social (facebook) não tenha sido realizada no ambiente de trabalho, "no serviço", na dicção da alínea "j" do art. 482 da CLT, elas chegaram ao conhecimento das colegas, repercutindo no ambiente de trabalho, causando revolta nas colegas atingidas, afigurando-se caracterizada a prática de falta grave ensejadora da despedida por justa causa. (processo 0000755-17.2016.5.12.003, Relator WANDERLEY GODOY JUNIOR, 04/11/2018, 1ª Câmara, TRT da 12ª, Data de Publicação 11/09/2018)

**"INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. PUBLICAÇÃO EM REDE SOCIAL. DEVIDA.**

A participação em redes sociais constitui em instrumento do direito fundamental à liberdade de expressão (art. 5º, IV, CR/88), mas que deve ser exercitado com o devido cuidado, especialmente porque a publicidade das manifestações é potencializada pelo meio, bem como pela possível extensão do grupo/seguidores/amigos que possam atingir e reverberar. O que é colocado em rede, em especial aquelas abertas, se propaga de forma instantânea e, dependendo das ramificações dos componentes atinge um grande número de pessoas, como se sabe. Esta realidade confere maiores poderes aos denominados "internautas" e, conseqüentemente, maiores responsabilidades em sua atuação, também no que diz respeito aos atores do contrato de trabalho, que devem observar os princípios da boa-fé e lealdade (artigo 422, CC), antes, durante e depois da pactuação. A divulgação de "pendência" entre ex-empregado e empregador em rede social, capaz de trazer prejuízos de ordem moral e à imagem da trabalhadora, depreciando sua força de trabalho e potencializando as dificuldades no momento de nova colocação no mercado de trabalho, gera o dever de indenizar, a teor dos art. 186 e 927 do Código Civil e 7º, XXVIII, da CRFB/88. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0011490-89.2015.5.03.0129 (RO); Disponibilização: 06/04/2017, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1811; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator: Adriana Goulart de Sena Orsini).

[...] Por fim, no que pertine à demissão através de rede social - grupo de WhatsApp dos colegas de trabalho - e a forma como o sócio ANDRÉ procedeu à dispensa da reclamante é despida do respeito que deve nortear as relações de emprego, posto que nenhum empregador é obrigado a permanecer com um empregado e para tanto deve proceder à rescisão contratual de forma urbana e civilizada, haja vista a inexistência de justa causa. A responsabilidade civil exige a tríade: dano, nexos de causalidade e culpa, de sorte que, no caso dos autos, não houve dano e o desconto efetuado a maior não é quantia expressiva a causar constrangimento ou outro tipo de abalo moral. Inexiste dano decorrente das demais condutas invocadas pela obreira, contudo, é cristalino pela mensagem enviada pelo sócio ANDRÉ a forma vexatória como expôs a rescisão contratual da demandante, sendo desnecessário tal comportamento, pois submeteu a obreira a constrangimentos perante seus colegas. Portanto, presentes os requisitos, emerge o dever de indenizar, no entanto, não no valor pretendido pela demandante, haja vista as alegações não verdadeiras formuladas ao juízo como cárcere privado. Na hipótese, a demandante requer indenização no importe de R\$



98.463,77, no entanto, cumpre lembrar a autora que, mesmo diante do poder econômico das reclamadas, poderia ter formulado denúncia perante do MPT, Superintendência Regional do Trabalho no DF, no Sindicato da categoria. Mas não o fez após a extinção do pacto, correndo o risco até de ver sua conduta interpretada como perdão tácito. Portanto, considerando o tempo a que exposta à conduta, escolaridade do agredido, idade da vítima, e o dano advindo da forma como ocorreu a dispensa vexatória, o juízo arbitrou a indenização no valor de R\$ 10.000,00. A reparação moral tem o escopo não de ofertar valor em pecúnia, mas traduzir medida pedagógica e repressora à conduta de quem agride."[...] Decisão pendente de julgamento remetido ao TST (Coordenador da Turma, o Sr. Luiz R. P. da V. Damasceno, Coordenadoria de Secretaria da 3ª Turma; Brasília/DF, 25/07/2018, Desembargador José Ribamar Oliveira Lima Júnior, Publicação: 03/08/2018).

### 3.15 Posição do Ministério Público do Trabalho

No âmbito do Ministério Público do Trabalho, o órgão tem se demonstrado adepto da aplicação do direito de desconexão do colaborador ao trabalho.

Em divulgação em suas redes sociais, o órgão se posicionou sobre o cuidado que as organizações devem ter com grupos e conversas no WhatsApp no período de férias do colaborador e em feriados nacionais.

Vejamos:



Imagem veiculada em 20/02/2020, nas redes sociais do Ministério Público do Trabalho, com a seguinte legenda: “Você recebe mensagens do seu chefe pelo WhatsApp, pedindo para que você trabalhe de casa, de férias ou em viagem? Se essa for a situação, saiba que você deve ser remunerado. A comunicação, por si só, não caracteriza a jornada extraordinária, mas se a mensagem vier acompanhada de comandos para a fazer atividade fora do expediente, a hora extra tem que ser paga no valor mínimo de 50% a mais do que sua hora normal de trabalho. Fique ligado!”





Em outras situações, o órgão ministerial tem firmado TAC'S (Termos de Ajustamento de Condutas), fazendo com que as empresas se comprometam a não tolerar a utilização de grupos de WhatsApp para a cobrança de metas e desempenho dos seus colaboradores, ou sobre informações relacionadas aos trabalhos, fora do horário normal de expediente.

Vejamos:

A Ambev firmou um Termo de Ajuste de Conduta<sup>15</sup> (TAC) com o Ministério Público do Trabalho (MPT), em Jacareí, interior de São Paulo em 16 de dezembro de 2019<sup>16</sup>.

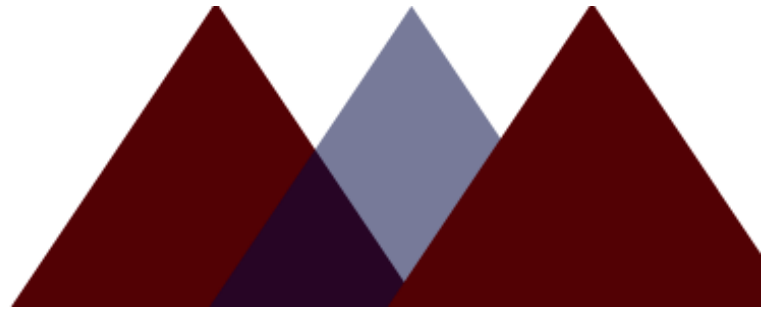
*O MPT informou<sup>17</sup> ter instaurado inquérito civil devido ao recebimento de sentença proferida pela 2ª Vara do Trabalho de Jacareí em um processo individual de um ex-trabalhador, com o objetivo de apurar se a empresa incorre em conduta que fere o direito de desconexão do funcionário do trabalho, configurando possível abuso de poder diretivo. Segundo o Ministério Público, “a decisão judicial demonstrava que a cervejaria usava grupos de WhatsApp para enviar mensagens relativas à execução de trabalhos sem qualquer limite de horário, o que prejudicava os funcionários no seu convívio familiar e social”. Em depoimento ao MPT, um dos trabalhadores disse que cada setor da fábrica criou um grupo de WhatsApp para comunicação entre funcionários e chefes. Quando ele optou por sair do grupo, teria sido excluído de algumas atribuições por parte da chefia imediata. Ainda segundo o depoimento, era comum receber mensagens fora do horário de trabalho, algumas vezes no privado, cobrando explicações relativas ao trabalho do empregado. Com o acordo, as mensagens só poderão ser enviadas dentro do horário normal de expediente. Conforme o Ministério Público, em audiência, representantes da Ambev afirmaram que a empresa está elaborando uma política com regras para o uso de WhatsApp, que será adotada também em âmbito nacional. Procurada, a Ambev informou por meio de nota que “o acordo reflete o que há de melhor nas práticas trabalhistas e celebra a nossa visão de como lidar com as novas ferramentas de comunicação.”*

---

<sup>15</sup> O Termo de Ajuste de Conduta (TAC) é um documento utilizado pelos órgãos públicos, em especial pelo Ministério Público, para o ajuste de conduta, ou seja, o signatário do **TAC** se compromete a ajustar alguma conduta considerada ilegal e passar a cumprir a lei, sob pena de ação de execução do mesmo na Justiça do Trabalho;

<sup>16</sup> IC nº 000649.2018.15.002/5-43 e TAC nº 64/2019;

<sup>17</sup> <https://exame.abril.com.br/negocios/ambev-assina-acordo-proibindo-whatsapp-fora-do-expediente/>, sítio acessado em 13/3/2020.



Conclui-se portanto, que de forma pacífica, os órgãos trabalhistas entendem que o colaborador tem direito a desconexão ao trabalho e que deve haver o controle do poder diretivo do empregador para que este não seja aplicado de forma abusiva. Portanto, entendemos, que as empresas devem se precaver e regulamentar o uso correto das novas tecnologias, e não vejamos outro modo que seja mais eficaz do que a elaboração pormenorizada, com as mais devidas cautelas, da concepção de cláusulas específicas em regulamento interno da organização.

Lembrando que não basta as normas constarem no regulamento interno se não houver aplicação prática das mesmas.



## **O Controle de Jornada de Trabalho de acordo com a Reforma Trabalhista e a Lei de Liberdade Econômica.**

*Control of working hours in accordance with the Labor Reform and the Economic Freedom Act.*

**Cristiane Azeredo Gomes Silva<sup>18</sup>**

**Lidiane de Almeida Rodrigues Oliveira<sup>19</sup>**

**Kassianne Cristiane Gorita<sup>20</sup>**

### **4.1 RESUMO**

Este artigo trata da jornada de trabalho de acordo com a Reforma Trabalhista e a Lei da Liberdade Econômica. Para tanto, parte-se de uma evolução histórica da jornada de trabalho pós-revolução industrial até quando a mesma foi instituída no Brasil, os tipos de jornada de trabalho, a diferença entre jornada e horário de trabalho. Noutro giro, trata da Reforma Trabalhista e sua influência na jornada de trabalho. Por fim, aborda-se as modificações ocorridas no controle da jornada de trabalho com o advento da Lei de Liberdade Econômica.

**Palavras-chave:** Jornada de trabalho; Reforma Trabalhista; Lei da Liberdade Econômica.

### **ABSTRACT**

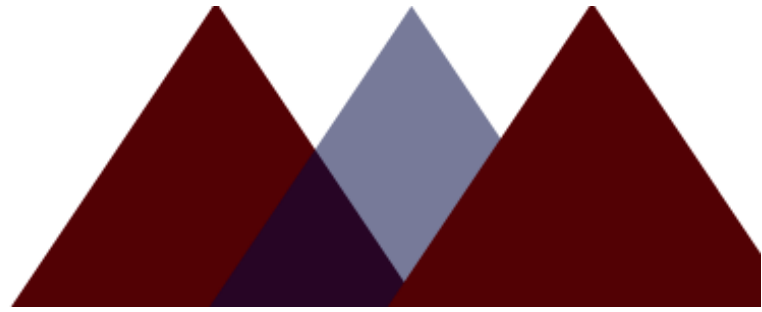
This article deals with the workday in accordance with the Labor Reform and the Economic Freedom Law. To do so, it starts with a historical evolution of the post-industrial revolution workday even when it was instituted in Brazil. The types of working

---

<sup>18</sup> 1Pós-graduada em direito do trabalho e processo do trabalho pela Universidade Cândido Mendes – RJ, cristianegsilva.adv@yahoo.com

<sup>19</sup> 2Pós-graduada em direito do trabalho e processo do trabalho pela Faculdade Estácio e pelo CERS, ldn.lidiane@gmail.com.

<sup>20</sup> Graduada em Direito pelo Centro Universitário Moura Lacerda de Ribeirão Preto/SP, kassiannecristiane@hotmail.com.



hours, the difference between working hours and working hours. In another round, it is about the Labor Reform and its influence on the workday. Finally, it addresses the changes that occurred in the control of the workday with the advent of the Economic Freedom Law.

**Keywords:** Workday; Labor Reform; Economic Freedom Act.

## 4.2 INTRODUÇÃO

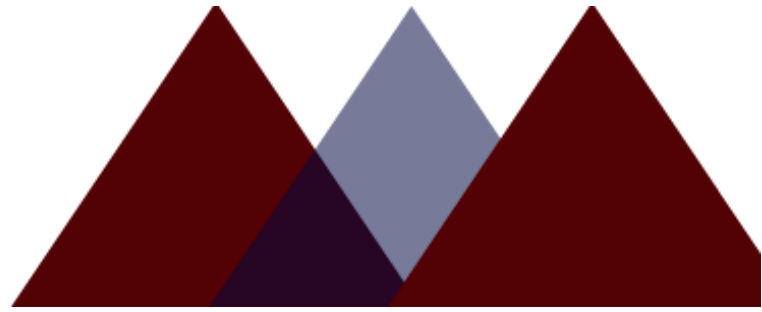
O presente artigo apresenta um estudo sobre a jornada de trabalho de acordo com a Reforma Trabalhista e a Lei da Liberdade Econômica. Aborda-se a jornada de trabalho desde o seu surgimento pós-Revolução Industrial até quando a mesma foi instituída no Brasil pela Constituição Federal de 1934, trazendo uma evolução histórica a respeito do tema. Aborda-se os tipos de jornada de trabalho, a saber: normal, especial e extraordinária, e a diferença entre jornada e horário de trabalho

Noutro giro, trata da Reforma Trabalhista e sua influência na jornada de trabalho, da recente possibilidade de convenções e acordos coletivos mudarem a jornada de trabalho, desde que seja respeitado os patamares estabelecidos pela Constituição Federal e pela Consolidação das Leis Trabalhistas, de 8 horas diária e 44 horas semanais. Por fim, as modificações ocorridas no controle da jornada de trabalho com o advento da Lei da Liberdade Econômica, bem como o controle de jornada sob a ótica do Coronavírus.

Para melhor explanação do tema em estudo, utiliza-se a metodologia descritiva, de método dedutivo, com delineamento bibliográfico, tendo como objetivo geral, analisar a jornada de trabalho de acordo com a Reforma Trabalhista e a Lei da Liberdade Econômica. Como objetivos específicos discutir-se-á sobre a influência da Reforma Trabalhista e da Lei da Liberdade Econômica na jornada de trabalho.

Assim, com base em tais ideias, buscar-se-á, como o referido artigo, responder à seguinte pergunta:

Qual o impacto a Reforma Trabalhista e a Lei da Liberdade Econômica trouxe para a jornada de trabalho?



É preciso ressaltar que, devido à vastidão do tema, não se teve a intenção de esgotá-lo neste estudo, uma vez que o tema apresenta grande importância para a resolução de conflitos trabalhistas. Desta forma, ao final, serão expostas as conclusões do presente estudo, no intuito de provocar uma reflexão sobre o tema.

### **4.3 Evolução Histórica**

Em consequência da Revolução Industrial, homens, mulheres e até crianças eram submetidos a longas horas de trabalho, em uma total realidade de exploração. Assim, pós- Revolução Industrial, na França, Inglaterra, Itália e Alemanha surgiram às primeiras leis de limitação a jornada de trabalho para mulheres e crianças.

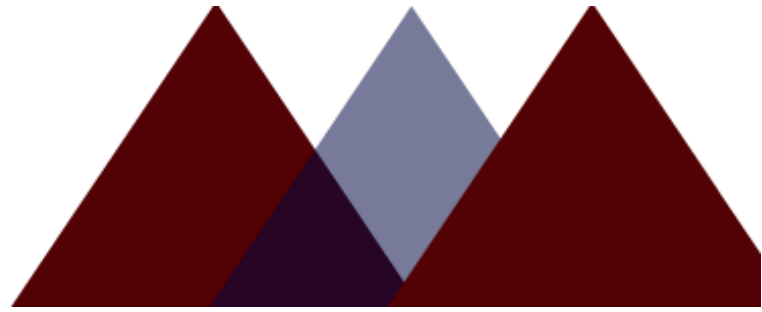
Apenas em 1.919 com o Tratado de Versalhes, a fixação do limite de oito horas diárias, ganhou dimensão universal, segundo o doutrinador Amauri Mascaro Nascimento. Em momento posterior foram surgindo leis que tornavam obrigatórios os períodos de repouso, pois até então tais períodos eram baseados em costumes e tradições religiosas. No século XIX, na Europa, diversos países reconheceram o direito a férias

No Brasil, a jornada de trabalho de oito horas diárias e o repouso semanal estão previstos na Constituição Federal de 1934, após, em 1940 o Decreto-lei nº 2.308 reunia leis esparsas existentes no Brasil sobre descanso semanal e feriados.

A limitação da jornada de trabalho visou atingir dois grandes objetivos, quais sejam, a proteção integral do trabalhador, evitando com isso as doenças provenientes do labor excessivo, e a questão de ordem econômica, através de uma maior produtividade por meio do aperfeiçoamento do trabalho executado.

Recentemente no Brasil, mais precisamente em novembro de 2017, por meio da Lei 13.467, conhecida como a Reforma Trabalhista, ocorreram diversas alterações nas relações de trabalho, uma delas, que se passa a abordar é a jornada de trabalho e as suas formas de controle.

Com a reforma trabalhista em vigor passou a ser possível através das convenções e acordos coletivos da categoria profissional alterações na jornada de



trabalho, desde que sejam respeitados os limites de 8 horas de trabalho diárias, limitado a até 2 horas extras diárias, completando as 44 horas semanais de trabalho.

#### **4.4 Jornada de Trabalho e Reforma Trabalhista**

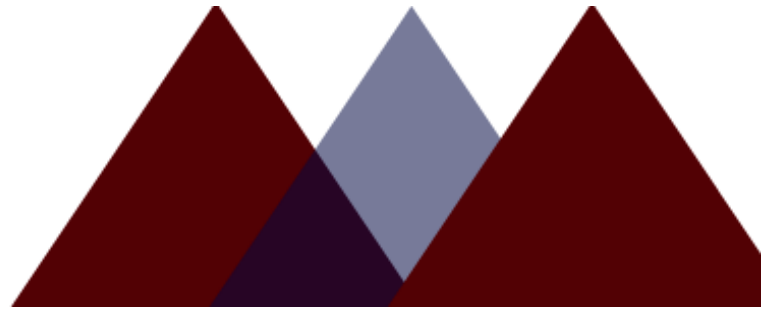
Jornada de trabalho nada mais é que o tempo que o empregado fica a disposição do empregador exercendo atividades laborais, recebendo ordens e orientação no desempenho da atividade.

A jornada de trabalho diferencia-se do horário de trabalho, aquele corresponde ao tempo que o empregado está à disposição do empregador exercendo atividades laborativas, já esse diz respeito ao tempo de trabalho acrescido do descanso intrajornada. Assim, o horário de trabalho sempre será maior que a jornada de trabalho. O art. 7º, XIII da Constituição Federal prevê que a duração da jornada normal máxima de trabalho não seja superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, como já mencionado.

No ordenamento jurídico pátrio existe a jornada de trabalho especial, que é regida por parâmetros distintos, mas que será sempre inferior a jornada normal máxima. A jornada especial de trabalho diz respeito a certas categorias profissionais como por exemplo: bancários, professores, telefonistas, dentre outras, ou diz respeito a sistemática especial de atividade laborativa, tal como ocorre com os turnos ininterruptos de revezamento e a jornada parcial.

Antes da reforma trabalhista, a lei previa que a jornada parcial, acima mencionada, poderia ser de, no máximo, 25 (vinte e cinco) horas por semana e sem a possibilidade de labor extraordinário. Após o advento da reforma trabalhista, os contratos de trabalho de tempo parcial passaram a ter as jornadas de até 30 (trinta) horas semanais, sem horas extras, ou de até 26 (vinte e seis) horas semanais, com a inclusão de até 6 (seis) horas extras.

A jornada de trabalho 12x 36 antes da vigência da reforma trabalhista só era permitida com previsão expressa em lei ou instrumento normativo baseado em negociação coletiva. Atualmente, a referida jornada passou a ser facultada ao empregador e ao empregado diante de acordo individual por escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.



Além das jornadas de trabalho acima mencionadas, tem-se também a jornada de trabalho extraordinária, que deve ser prestada excepcionalmente, e não poderá exceder duas horas diárias. Importante se faz destacar, que apesar da limitação de horas existente para a jornada de trabalho extraordinária, segundo a Súmula 376, I do TST o empregador é obrigado a pagar ao empregado todas as horas trabalhadas, mesmo que em número superior as duas horas autorizadas por lei.

#### **4.5 Modificações ocorridas no controle da jornada de trabalho com o advento da Lei da Liberdade Econômica.**

A Lei nº 13.874/2019, nomeada como a Lei da Liberdade Econômica, trouxe nova redação ao artigo 74 da CLT, revogando o §1º, alterando os §º 2º e 3º e acrescentando o §4º.

Antes da vigência da Lei da liberdade econômica, o horário de trabalho deveria constar de quadro organizado conforme modelo expedido pelo Ministro do Trabalho, e afixado em lugar visível dentro da empresa, devendo o horário ser anotado em registro de empregados com a indicação de acordos ou contratos coletivos.

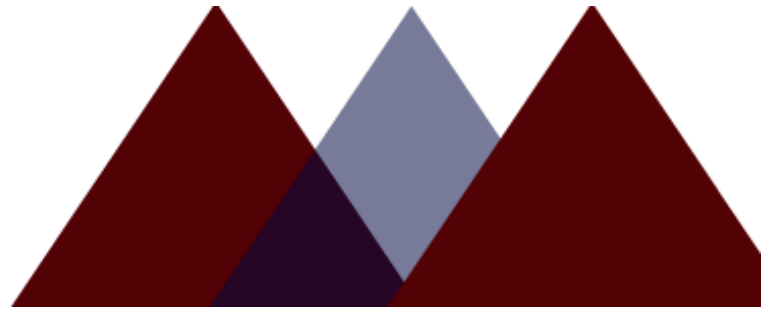
Os estabelecimentos com mais de 10 empregados deveriam obrigatoriamente ter a anotação da entrada e saída em registro mecânico ou eletrônico, e por fim se o trabalho fosse executado fora do estabelecimento, o horário do labor desempenhado iria ser controlado especificamente, de ficha ou papeleta em poder do empregado.

Significativa mudança ocorreu no controle da jornada de trabalho após a lei da liberdade econômica entrar em vigor, vejamos o novo teor do artigo 74 da CLT:

Art. 74. O horário de trabalho será anotado em registro de empregados. [\(Redação dada pela Lei nº 13.874, de 2019\)](#)

§ 1º (Revogado). [\(Redação dada pela Lei nº 13.874, de 2019\)](#)

§ 2º Para os estabelecimentos com mais de 20 (vinte) trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções expedidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, permitida a pré-assinalação do período de repouso. [\(Redação dada pela Lei nº 13.874, de 2019\)](#)



§ 3º Se o trabalho for executado fora do estabelecimento, o horário dos empregados constará do registro manual, mecânico ou eletrônico em seu poder, sem prejuízo do que dispõe o caput deste artigo. [\(Redação dada pela Lei nº 13.874, de 2019\)](#)

§ 4º Fica permitida a utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. [\(Incluído pela Lei nº 13.874, de 2019\)](#)

A primeira modificação ocorreu ao ser revogado o §1º do artigo 74 da CLT, razão pela qual a partir da vigência da lei 13.874/19, não há a obrigatoriedade de formalização dos horários contratuais de trabalho em registro de empregados, previsão que antes constava do §1º do art. 74. Quanto o teor do §2º a redação anterior exigia os controles formais do horário efetivamente realizado para empresas com mais de dez trabalhadores.

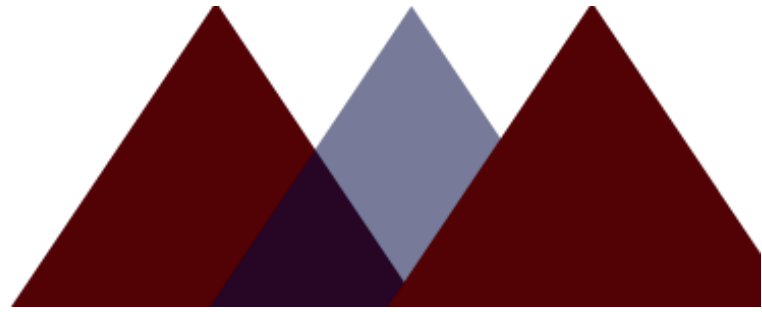
Atualmente, o registro de horários de trabalho dos funcionários passa a ser obrigatório apenas para as empresas com mais de vinte trabalhadores (§2º). Empresas com até vinte empregados não precisam manter controles formais dos horários efetivamente cumpridos por seus empregados.

O §3º do artigo 74 não passou por alteração, permanecendo a antiga redação de que se o trabalho fosse executado fora do estabelecimento, o horário dos empregados deveria constar do registro manual, mecânico ou eletrônico em seu poder.

A Lei da Liberdade econômica acrescentou o §4º ao artigo 74, permitindo a utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho. Entende-se por controle por exceção um tipo de controle alternativo realizado pelo empregado em que é feito o registro tão somente em casos excepcionais, ou seja, quando houver atrasos, faltas ou horas extraordinárias, pois presume-se o fiel cumprimento da jornada acordada.

Para que seja possível a adoção desta modalidade de controle, deve ocorrer a concordância entre as partes de utilização do controle de ponto por exceção, seja





através de acordo individual ou coletivo ou convenção coletiva, bem como que se tenha cautela quanto a sua validade e posterior renovação.

A empresa deve ter cautela ao adotar o controle de ponto por exceção, posto que há necessidade de permanente fiscalização, inclusive quanto a renovação quando próximo do vencimento.

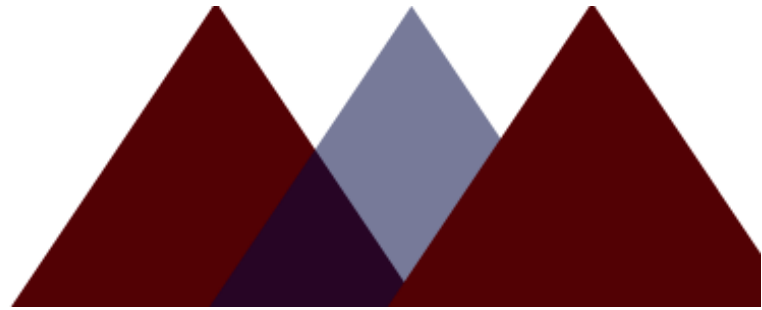
Portanto, mesmo com o surgimento de todas essas mudanças trazidas pela reforma trabalhista e pela Lei da Liberdade Econômica, o empregador deve manter controle de horário de entrada e de saída dos empregados, na forma prevista no art. 74, §2º da CLT ou outra modalidade de controle de jornada conforme convenção ou acordo coletivo de trabalho, segundo art. 611-A, X da CLT.

#### **4.6 Novos Aspectos do Controle de Jornada sob o enfoque do Coronavírus.**

Em 20 de Março de 2020, o país todo foi surpreendido com o Decreto Legislativo n. 06, reconhecendo estado de calamidade pública em razão da situação emergencial frente à possibilidade de disseminação do Coronavírus – Covid 19.

Anteriormente a este Decreto, a Lei 13.979 de 06 de Fevereiro do mesmo ano, surgiu para fixar ações de enfrentamento ao Covid 19; dentre outras medidas previstas, o inciso II, artigo 3º disciplina a quarentena, a qual estabelece restrição de atividades como forma de evitar a contaminação e propagação do Coronavírus aos profissionais que não atuem em áreas essenciais, sendo estas indispensáveis: hospitais, clínicas, farmácias, lavanderias, serviços de limpeza, hotéis, supermercados e congêneres, serviços de entrega, transportadoras, postos de combustíveis, oficinas de veículos automotores, bancas de jornal, serviços de segurança privada, dentre outras atividades previstas no Decreto Federal 10.282/2020.

Diante desse cenário, a fim de resguardar a quarentena a maioria dos profissionais e aos empregados que fazem parte do grupo de risco, compreendido como aqueles que possuem doenças crônicas e do coração, fumantes, diabéticos, asmáticos, crianças e idosos acima de 60 anos de idade, os quais estão mais suscetíveis a contrair o vírus e mais difíceis de serem curados, é editada a Medida Provisória 927/2020, dando alternativas aos empregadores visando preservar a vida e o emprego dos cidadãos.



Dentre outras medidas elencadas no artigo 3º da Medida Provisória 927, está o teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, exercido fora das dependências do empregador, que não se considera trabalho externo e não depende de acordo individual ou coletivo, bem como não necessita de alteração no contrato de trabalho.

Para adoção desta modalidade, o empregado deverá ser comunicado com antecedência de até 48 horas, e o empregador deverá providenciar todas as ferramentas necessárias para o trabalho, caso contrário o empregado deverá ser remunerado mesmo sem laborar, posto que configurado tempo a disposição do empregador.

Os empregados que laboram em regime de teletrabalho não estão sujeitos ao limite de jornada de 8 horas diárias e máximo de 44 horas semanais, bem como não se sujeitam a controle de jornada, conforme artigo 62, inciso III da Consolidação das Leis do Trabalho.

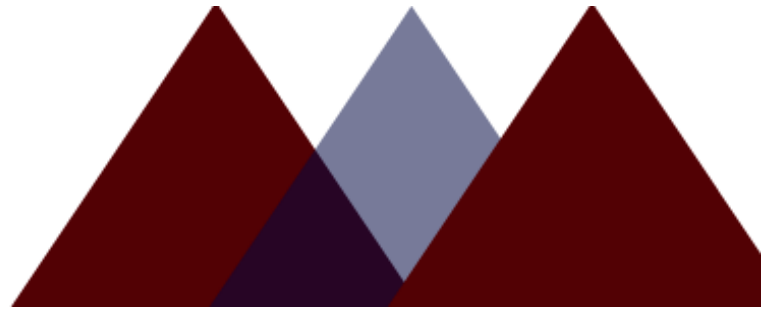
Porém, o empregador dos teletrabalhadores poderá adotar controle de jornada por meio de monitoramento de acesso a sistema com horários de login e logout, ou ainda, qualquer eventual controle de jornada por outra forma eletrônica, de forma que, nessa hipótese, será considerado a existência de limite de horário de trabalho.

#### **4.7 CONCLUSÃO**

O presente estudo teve como objetivo abordar o controle da jornada de trabalho de acordo com a Reforma Trabalhista e a Lei da Liberdade Econômica, trazendo de forma concisa as principais alterações ocorridas na jornada de trabalho. E respondendo ao seguinte questionamento: Qual o impacto que a Reforma Trabalhista e a Lei da Liberdade Econômica trouxe para a jornada de trabalho?

Para responder tal questionamento, analisou-se, a evolução histórica da jornada de trabalho, essa e a Reforma trabalhista, e as modificações na jornada de trabalho trazidas pela Lei da Liberdade Econômica, Lei nº 13.874 de 2019.

Observou-se que tanto a Reforma Trabalhista quanto a Lei da Liberdade Econômica são linhas paralelas que seguem na mesma direção, qual seja, a flexibilização do contrato de trabalho, a medida em que modificam a jornada de



trabalho, jornada parcial e as novas formas de controle de jornada, como a marcação de ponto por exceção.

A flexibilização das relações de trabalho está avançando, porém tem-se a segurança dos parâmetros constitucionais, a saber, o art. 7º, XIII da Constituição Federal que prevê que a duração da jornada normal máxima de trabalho não seja superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, bem como da Consolidação das Leis Trabalhistas que determina que o empregador deve manter controle de horário de entrada e de saída dos empregados, na forma prevista no art. 74, §2º ou outra modalidade de controle de jornada conforme convenção ou acordo coletivo de trabalho segundo art. 611-A, X da CLT.

Essa flexibilidade traz mais liberdade para que empregado e o empregador possam negociar as cláusulas do contrato de trabalho a ser firmado entre as partes, devendo ser a Constituição Federal e a Consolidação das Leis Trabalhistas, o farol a guiar essa atual relação de trabalho, a fim de evitar a linha tênue que paira a barreira do contrato legal para o contrato de trabalho ilegal.

#### **REFERÊNCIAS**

Sites de consulta: <http://www.granadeiro.adv.br/clipping/2019/10/15/controles-de-horarios-e-a-lei-de-liberdade-economica>

<https://www.migalhas.com.br/depeso/313598/artigo-lei-da-liberdade-economica-impacto-na-area-trabalhista-principalmente-quanto-ao-controle-de-jornada>

<https://www.aurum.com.br/blog/lei-da-liberdade-economica/>

<https://www.uol.com.br/vivabem/noticias/redacao/2020/03/12/qual-o-grupo-de-risco-do-coronavirus.htm>

<http://www.acinh.com.br/noticia/teletrabalho-e-o-controle-de-jornada-reforma-trabalhista>

BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas** (Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943). Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 08 de mar. de 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 08 de mar. de 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13140.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13140.htm)>. Acesso em: 08 de mar. de 2020.



BRASIL. **Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019.** Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/lei/L13874.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13874.htm)>  
Acesso em: 08 de mar. de 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**, 24, ed., p. 1139 e 1162.

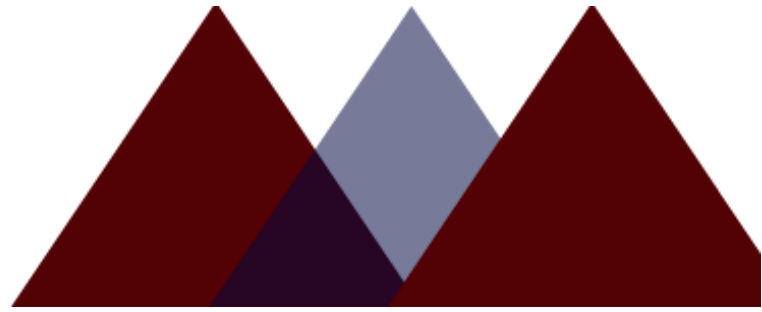
RAMAR. Carla Tereza Martins; **Direito do Trabalho**; coordenador Pedro Lenza – 5ª Edição – São Paulo; Saraiva Edição 2018

BRASIL. **MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Portaria/DLG6-2020.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Portaria/DLG6-2020.htm)>  
Acesso em: 28 de Março de 2020.

BRASIL. **DECRETO LEGISLATIVO Nº 6, DE 2020.** Disponível em:  
< [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Portaria/DLG6-2020.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Portaria/DLG6-2020.htm)>  
Acesso em: 28 de Março de 2020.

BRASIL. **LEI Nº 13.979, DE 6 DE FEVEREIRO DE 2020.** Disponível em:  
<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/Lei/L13979.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Lei/L13979.htm)>  
Acesso em: 28 de Março de 2020.

**DECRETO ESTADO DE SÃO PAULO Nº 64.881, DE 22 DE MARÇO DE 2020.** Disponível em:  
<<https://www.saopaulo.sp.gov.br/wp-content/uploads/2020/03/decreto-quarentena.pdf>>  
Acesso em: 28 de Março de 2020.



# Benefício do uso das tecnologias no trabalho

Gicelli Paixão<sup>21</sup>

Joseane Carvalho<sup>22</sup>

Estamos vivendo a revolução 4.0. Quase tudo já migrou para o digital. Todos os dias nascem novas iniciativas digitais com intuito de facilitar a vida humana e impactam profundamente às relações sociais e de trabalho.

As primeiras inovações tecnológicas visavam auxiliar o trabalho humano ou puderam ser utilizadas como meio de conferir maior dinamismo e produtividade. A história remonta que “Entre 8.000 e 5.000 a.C., o homem inventou o arado, os processos de fundição de ferramentas, as jóias e o calendário solar”.

Isso demonstra que, de uma forma ou de outra as invenções humanas são utilizadas para o desempenho do trabalho.

E os aplicativos de comunicação não poderiam ser diferentes. Todos possuem funcionalidades essenciais e indissociáveis da vida e do trabalho.

O uso da tecnologia no ambiente de trabalho proporciona maior agilidade e previsão no desempenho das atividades laborais do dia-a-dia. Entretanto, referido uso de tais tecnologias geram uma série de efeitos e implicações de cunho profissional, ético e pessoal.

Os meios eletrônicos permitem que empregado e empregador permaneçam integrados continuamente, inclusive, fora do expediente laboral.

Dentre os mecanismos mais utilizados para a realização de trabalho e a comunicação de seus pares trataremos dos seguintes: e-mails, Whastaap, Messenger, Spark, telefone, Skype-Zoom-Hangouts.

**Palavras-chaves:** direito do trabalho, canais de relacionamento entre empregados e empregadores, direito a privacidade, redes sociais corporativas.

---

<sup>21</sup> PAIXÃO, Gicelli. Advogada trabalhista, escritora, colunista e Professora de Direito. Presidente da Comissão Nacional de Direito do Trabalho da ABA Nacional. Administradora do perfil @pitadasdedireito.

<sup>22</sup> CARVALHO, Joseane. Advogada trabalhista, colunista. Especialista em Direito do Trabalho e Direito Civil. Membro da Comissão Nacional de Direito do Trabalho da ABA Nacional. Administradora do perfil @advjosy



## 5.8 E-mails

Um dos meios mais utilizados é o E-mail.

Este é de suma importância para as atividades profissionais, porém deve ser utilizado de modo a propiciar agilidade na comunicação entre a empresa, seus empregados e fornecedores. Ou seja, tem cunho profissional.

Inobstante a importância do E-mail para o mundo corporativo, muito se tem discutido a extensão de seu uso para outras funções e relações que não a de cunho profissional. E, neste sentido, os tribunais regionais do trabalho e mesmo o Tribunal Superior do Trabalho, instância superior tem se posicionado a cerca do tema ainda que de forma não pacífica.

É fato que o uso indiscriminado do E-mail profissional para outras atividades tem sido objeto de motivação para dispensa por Justa Causa, eis que por ser o E-mail ferramenta de trabalho seu mal uso pode se dá em detrimento do empregador, acarretando inclusive a responsabilidade do mesmo perante terceiros.

A motivação para dispensa por justa causa é fundamentada por mau procedimento, tal qual previsto na alínea “a” do artigo 482 da CLT:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

...

b) incontinência de conduta ou mau procedimento;

Neste sentido tem entendido a jurisprudência trabalhista:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. FALTA GRAVE. Segundo a Corte de origem, o reclamante aproveitava-se da condição de empregado da companhia de energia elétrica para obter clientes e realizar negociações por conta própria de forma habitual, em atividade conexas à da empregadora, usando e-mail corporativo para fins particulares. Nesse contexto, as premissas fático-probatórias descritas pelo Regional concernentes ao cometimento de falta grave que ensejou a dispensa por justa causa do obreiro não afrontam a literalidade do artigo 482, c, da CLT, tal como exige o artigo 896, c, da CLT. Incidência da Súmula nº 126 do TST. Arestos inservíveis. Agravo de instrumento conhecido e não provido.

(TST - AIRR: 107191720175150062, Relator: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 13/11/2019, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/11/2019)

JUSTA CAUSA. MAU PROCEDIMENTO. CONFIGURAÇÃO. USO DE E-MAIL CORPORATIVO PARA RECEBIMENTO E



ENVIO DE MATERIAL DE CONTEÚDO PORNOGRÁFICO. .  
O "e-mail corporativo" vai além de um mero serviço postal ou depósito de mensagens, mas configura instrumento de comunicação virtual disponibilizado pelo empregador. Equipara-se, pois, a uma ferramenta de trabalho do empregado destinada essencialmente à troca de mensagens de caráter profissional. Ao utilizar-se desse instrumento para a troca de correspondência.

(TRT-15 - RO: 1230 SP 001230/2010, Relator: ANA PAULA PELLEGRINA LOCKMANN, Data de Publicação: 18/01/2010)

Impede frisar que em relação ao uso do E-mail corporativo, também temos outra perspectiva, isto porque se de um lado temos o poder diretivo do empregador, de outro temos o direito à privacidade do empregado, direito fundamental do mesmo como indivíduo, bem como o direito do sigilo das comunicações:

*Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:*

...

*X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;*

...

*XII - é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal;*

Inclusive, o entendimento majoritário da Corte Superior do Trabalho é a de que a fiscalização de E-mail corporativo é permitida, e se faz necessário a ciência do empregado da confidencialidade ao teor do mencionado inciso XII do artigo 5º da Carta Magna acima citado.

Verifica-se, pois, uma colisão de direitos, sejam intimamente ligados a pessoa do empregado, seja, o direito potestativo e diretivo do empregador, que tem a responsabilidade pelo empreendimento e assume o risco da atividade econômica a teor do artigo 2º da CLT:

*Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.*



E, para não fugir da máxima de que para a solução do conflito de princípios e direitos fundamentais, devemos partir para a análise ponderada da situação propriamente dita.

Sendo assim, em razão do e-mail corporativo pertencer à empregadora, detentora da propriedade, logotipo, informações e fornecimento do equipamento para o desempenho das atividades profissionais, cabe a ela o poder-dever de zelar por sua imagem, de modo que o uso diverso acarretará ao empregado uma sanção disciplinar e até mesmo uma demissão por justa causa.

É imprescindível o uso racional desta ferramenta enquanto fornecida pelo empregador.

Por fim, temos que analisar a ponderação que há na tolerância, ainda em porções modestas, de troca de mensagens de cunho pessoal, desde que não haja abuso em seu uso.

## **5.2 WhatsApp**

O aplicativo que traz o nome de uma espécie de brincadeira com a expressão "What's Up?", em inglês, que pode ser traduzida como "E aí?" ou "Como vai?".

Foi criado no ano de 2009 por Brian Acton e Jan Koum, dois ex-funcionários do Yahoo, que venderam sua criação ao Facebook em 2014 por US\$ 19 bilhões (valor da época)<sup>ii</sup>.

O Aplicativo faz parte do cotidiano e da vida profissional de milhares de pessoas em todo mundo. A maioria dos negócios do mundo já possuem canal de contato pelo WhatsApp, o que nos faz refletir acerca dos limites de utilização por parte dos empregados e empregadores.

O primeiro ponto de se destacar é a questão relacionada ao fim para o qual o aplicativo é utilizado. No primeiro momento ele funciona como um meio de contato direto entre o interlocutor e receptor, desse modo, não haveria no que se falar em utilização deste como instrumento de trabalho. Para exemplificar, suponhamos que o empregado vai se atrasar em virtude de um acidente automobilístico na via que utiliza no trajeto de casa para o trabalho, nesse caso o contato com o seu empregador se dará apenas para informa-lo do atraso, não acarretando, nesse primeiro momento nenhuma obrigação entre as partes.

Suponhamos todavia que, em decorrência desse infortúnio, a via fique interditada até metade do dia, e nesse caso o superior imediato lhe responde da seguinte maneira: - "Ok! A lista de clientes para agendamento da visita está no seu e-mail, realize o contato". Nesse caso, o WhatsApp deixa de ser um canal de mero contato e passa a ser um instrumento de trabalho.

Existe uma outra hipótese, ainda ligada a este instrumento tecnológico que pode gerar responsabilização de ambos os lados, está relacionada a criação e participação de grupos de WhatsApp de empresas. Quando esses grupos são criados pelos superiores ou por eles administrados, deverá haver uma moderação de modo a impedir a utilização do canal para "piadas ou conversas inapropriadas", bem como, do





envio de mensagens em horários fora do expediente, para evitar eventual direito a horas extraordinárias.

O ideal é que se os grupos forem abertos para interação de todos, que tenha a moderação de abertura e fechamento dessa participação, assim, evitam-se controvérsias acerca do possível elástico da jornada.

De qualquer forma, salutar pontuar que a Justiça do Trabalho costumeiramente tem acolhido “prints” de conversas no WhatsApp para comprovação de jornada excessiva, contradita de testemunha, assédio moral e sexual, dentre outras situações que podem se fazer provar por meio deste mecanismo.

Nesse sentido, temos alguns julgados:

*RECURSO DE REVISTA DO EMPREGADO. PROCESSO SUBMETIDO À SISTEMÁTICA DA LEI 13.467/2017. DANOS MORAIS. COBRANÇA DE CUMPRIMENTO DE METAS FORA DO HORÁRIO DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O TRT consignou que “[a] utilização do Whatsapp para a cobrança de metas, até mesmo fora do horário de trabalho, ficou evidenciada” – pág. 478. Condutas como esta extrapolam os limites aceitáveis no exercício do poder potestativo (diretivo do trabalho dos empregados) pelo empregador, gerando ao trabalhador apreensão, insegurança e angústia. Nesse contexto, embora o Tribunal Regional tenha entendido pela ausência de ato ilícito apto a ensejar prejuízo moral ao empregado, sob o fundamento de que não havia punição para aqueles que não respondessem às mensagens de cobrança de metas, é desnecessária a prova do prejuízo imaterial, porquanto o dano moral, na espécie, é presumido (in re ipsa), pressupondo apenas a prova dos fatos, mas não do dano em si. Recurso de revista conhecido por divergência jurisprudencial e provido. (Processo: RR - 10377-55.2017.5.03.0186 (Lei 13.467/2017 - Lei 13.015/2014 - Conector PJe-JT - eSJJ - Tramitação Eletrônica). Número no TRT de Origem: RO-10377/2017-0186-03. Órgão Judicante: 3ª Turma. Relator: Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte. Publicado acórdão em 19/10/2018.*

*ASSÉDIO SEXUAL. CONFIGURAÇÃO POR MEIO DE ATOS SUB-REPTÍCIOS. DIFICULDADE DE COMPROVAÇÃO PELA VÍTIMA. PROVA INDICIÁRIA. VALIDADE. É cediço que a prova acerca de assédio sexual é, na maioria das vezes, se não impossível, pelo menos muito difícil de ser produzida, na medida em que as práticas lesivas que configuram esse dano no ambiente de trabalho ocorrem sob as mais diversas formas sub-reptícias, dissimuladas, em ambientes fechados, fora da presença de outras pessoas. Via de regra, o assédio sexual é praticado por superiores hierárquicos que, valendo-se da sua*



*condição de chefe, deixa ainda mais fragilizada a vítima, como no caso dos presentes atos. Diante das dificuldades que normalmente a vítima tem para comprovar suas alegações, impõe-se que seja dada especial valoração à prova indiciária. (PROCESSO TRT - RO-0010223-20.2018.5.18.0013. RELATOR : DESEMBARGADOR ELVECIO MOURA DOS SANTOS. DJU. 08/05/2019*

Assim, salutar concluir que o Whatsaap figura como meio importante para o funcionamento de muitas empresas e por esse motivo deve ser utilizado de modo correto, sempre respeitando a privacidade, a imagem, a honra, a moral e os demais direitos inerentes a pessoa humana, sob pena de violação e a responsabilização da empresa ao ressarcimento.

### **5.3 Messenger**

O Messenger também é uma ferramenta muito utilizada no trabalho, pois igualmente ao E-mail visa maior agilidade nas informações e conexões de pessoas, tornando a realização do trabalho com celeridade.

O Facebook chegou a lançar uma versão do Messenger para o uso no trabalho de modo a evitar distrações na rede social, tal dispositivo tinha como nome WORK CHAT, que era uma extensão do Facebook At work, mas não teve muita adesão.

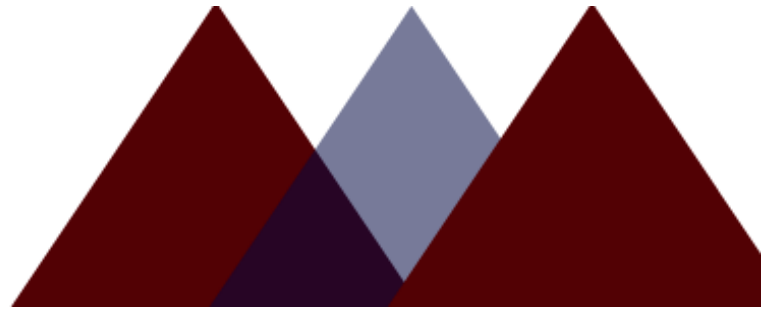
Mais tarde criou-se o Messenger For Business, seu diferencial é o poder de ser utilizado até mesmo por quem não tem perfil no facebook, sendo necessário apenas o número de telefone, este bem parecido com o WhatsApp, que tratamos anteriormente neste artigo, e que vigora com sucesso nos dias atuais.

O Messenger alia estratégias de relacionamento com clientes ao uso de recursos próprios que facilitam o trabalho em equipe de atendimentos, vendas e marketing.

Tem-se, que o Messenger viabiliza não só às relações, digo, atividades desempenhadas no decorrer do contrato de trabalho, mas também pode viabilizar uma contratação, demissão ou orientações diversas do desempenho das atividades propriamente ditas.

A exemplo disto, podemos verificar a corriqueira apresentação de mensagens do “Messenger” como objeto de prova em ações trabalhistas.

O que se verifica é que embora o Messenger não seja a ferramenta mais utilizada no meio corporativo, pelo menos, no que diz respeito ao aplicativo conhecido na rede social, podendo ser utilizado outro de criação da própria empresa, ele também pode ser um meio tecnológico de muita importância no ambiente do trabalho a exemplo de outros meios aqui apresentados.



#### **5.4 Aplicativos de mensagens internas**

Muitas empresas aderem a disponibilização de chat interno para uso restrito aos seus funcionários. De fato, a utilização desses mecanismos tem suas vantagens evidentes, pois permite maior proximidade e possibilidade de contato entre os diversos colaboradores, inclusive de áreas distintas, aproximando-os. Isso sem contar com a facilidade de acesso com o colaborador que esteja on line.

Aqui importante distinguir que existem aplicativos de mensagens cujo objetivo é apenas a troca de mensagens e documentos, semelhantemente ao WhatsApp e existem verdadeiras redes sociais, onde os colaboradores e a organização postam informações ao acesso de todos da companhia.

Nesse caso, com relação aos aplicativos ou mensagens privadas a empresa deve ter os mesmos cuidados que teria se usar o WhatsApp.

Há no mercado uma série de redes sociais corporativas, tais como: Yammer; Workplace; MailChimp; G Suite; Slack; HipChat; Trello; Spark e etc.

É cediço que a comunicação interna é a principal aliada das empresas que promovem a cultura organizacional.

Com efeito, as empresas precisam ter cuidado para que essas ferramentas não sejam utilizadas inapropriadamente.

Quando a empresa disponibiliza o computador, por exemplo, que vem instalado o aplicativo de mensagem, caso o colaborador seja compelido a ficar on line, mesmo em casa, fora do expediente, pode ser caracterizado tempo a disposição, sendo-lhe devidas horas extras.

Outro fator que as empresas devem levar em consideração está ligado a preservação dos valores éticos, morais e de respeito a vida e imagem de seus colaboradores, quando fizer uso de redes sociais corporativas. Um simples ato, por exemplo, solicitar aos seus empregados que assinem um termo de uso de imagem e voz, por exemplo, preservando-lhes de eventual indenização que possa ser cabível.

#### **6 Telefone**

Eis aqui um instrumento que pode ser visto como vilão na relação empregatícia!

O telefone, meio mais corriqueiro na relação de trabalho, muitas vezes utilizado para efetivo controle das atividades profissionais, pode ser motivadas de oneração na relação empregatícia, eis que poderá ensejar o pagamento de horas extras, desvio de função e de sobreaviso, e, até mesmo configurar um assédio moral, entre outros efeitos do contrato de trabalho.

Neste sentido temos a seguinte jurisprudência:

RECURSO DE REVISTA. HORAS DE SOBREVISO. USO DE TELEFONE CELULAR . 1. O Tribunal Regional deferiu o pagamento de horas de sobreaviso, por concluir, valorando



fatos e provas, que a reclamante, podendo ser contatada por telefone celular a qualquer momento, permanecia à disposição da empregadora, porque era obrigada a deixar o aparelho ligado . 2. Diante das premissas fáticas delineadas no acórdão regional, insuscetíveis de reexame em fase recursal extraordinária, nos termos da Súmula nº 126 do TST, depreende-se que o acórdão regional foi proferido em sintonia com a Súmula nº 428, II, desta Corte, segundo a qual 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. Incidência do art. 896, § 7º, da CLT. Recurso de revista de que não se conhece .

(TST - RR: 1058005120095120031, Relator: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 11/11/2015, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/11/2015)

É importante que se diga que no sobreaviso o empregado por meio de controle de seu empregador, via telefone, restringe seus hábitos normais, ficando limitado e aguardando um direcionamento de seu superior. Deste modo pode ser acionado para a realização de atividades num determinado lapso de tempo, ensejando o dever do empregado na permanência à disposição em contrapartida a obrigação do empregador na quitação de horas extraordinária.

Obviamente que não é simplesmente o uso do telefone em face do recebimento de ligação do empregador fora do expediente que enseja o pagamento de horas extras habituais ou mesmo por sobreaviso.

AGRAVO REGIMENTAL. RECURSO DE EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.014/2014. 1. DESERÇÃO DO RECURSO ORDINÁRIO PATRONAL. INOCORRÊNCIA. DEPÓSITO RECURSAL EFETUADO ANTES DO INÍCIO DO PRAZO PARA O RECURSO. POSSIBILIDADE. 2. SOBREAVISO. NÃO CARACTERIZAÇÃO. USO DE TELEFONE CELULAR. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO DA RESTRIÇÃO DE LOCOMOÇÃO OU DA POSSIBILIDADE DE CONVOCAÇÃO PARA O TRABALHO A QUALQUER MOMENTO. SÚMULA 428, II, DO TST. Não merecem processamento os embargos, interpostos sob a vigência da Lei 13.015/2014, quando não preenchidos os pressupostos de admissibilidade do art. 894, II, da CLT. Agravo regimental conhecido e não provido.

(TST - AgR-E-ED-ARR: 13394420115120003, Relator: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 20/04/2017,



Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 28/04/2017)

Impede ainda ressaltar que o uso do telefone não é de uso somente de pessoas que realizam cargo de gestão, mas no geral por grande parte de empregados, notoriamente os que atuam em áreas administrativas e comerciais.

Por vezes o uso de telefone, aí diga-se, predominantemente, o móvel, para o desempenho das atividades profissionais se torna indispensável, sendo de extrema necessidade a normatização de seu uso, seja declinando horários e modos ou mesmo restrição de uso.

Aliás, esta questão da limitação do uso do telefone é outra forma que também pode ser motivo para problemas no ambiente de trabalho. Isto porque depois da facilitação do uso dos aparelhos móveis (celulares), este é motivo de crises entre patrões e empregados, pois tem se tornado mais difícil a limitação do uso durante a jornada de trabalho.

É de conhecimento de todos que os smartphones é de uso mais comum para o brasileiro, visto que com ele todos têm facilidade de acesso à internet e diversos aplicativos que facilitam a vida em comum, fazendo parte da vida cotidiana, sendo praticamente impossível a utilização no ambiente de trabalho.

Do exposto, verifica-se que o telefone facilita a atividade profissional, porém pode vir a significar para o empregador um expressivo prejuízo de ordem financeira, isto porque o seu uso muitas vezes se dão para questões pessoais, não relacionada com a atividade desenvolvida, ocasionando dispersão nas funções.

Por fim, igualmente, ao uso do E-mail, é de suma importância documentação das condições e ou limitação do uso do aparelho telefônico no ambiente do trabalho, de modo que uma vez ciente patrão e empregado das condições do uso, em caso de infração de uma ou de outra parte haverá implicações legais.

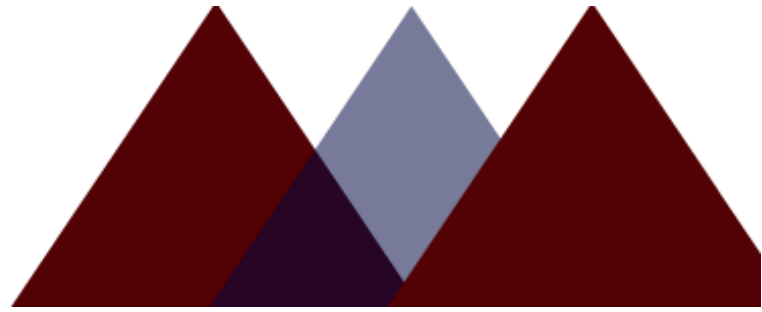
### **5.5 Aplicativos de vídeo**

A tecnologia é essencial para o trabalho.

Atualmente e forma cada vez mais crescente as empresas realizam reuniões on line, por vídeo ou teleconferências.

A otimização do tempo e a produtividade são marcas notáveis na utilização desses mecanismos.

As empresas costumam usar o Skype, o aplicativo Zoom e o Hangouts. Todos com funcionalidades incríveis que permitem que os participantes possam compartilhar material e informações enquanto discutem a pauta da reunião.



Com relação a esses aplicativos também ficam as mantidas as orientações supramencionadas, para que as empresas busquem as melhores soluções para o seu negócio e ao mesmo tempo respeitem os direitos dos seus empregados.

### **5.6 O uso dos meios tecnológicos de comunicação no trabalho em tempos de Covid-19**

Impossível não se pensar em utilização dos meios tecnológicos de comunicação para desempenho das atividades laborais em meio a pandemia do coronavírus pela qual estamos passando.

Certamente, este não seria tema abordado no presente artigo, no entanto, ante a necessidade de nos mantermos em casa em quarentena, o tema aqui abordado é certamente mais que apropriado para o momento, já que é sabido da orientação que se tem do Poder Executivo no sentido da dispensa dos empregados para que desempenhem suas atividades, prioritariamente, em sistema de teletrabalho ou home office.

Insta frisar que em 22/03/2020 fora publicada a Medida Provisória 927/2020 a qual dispôs em seu artigo 3º o seguinte:

“Art. 3º Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas:

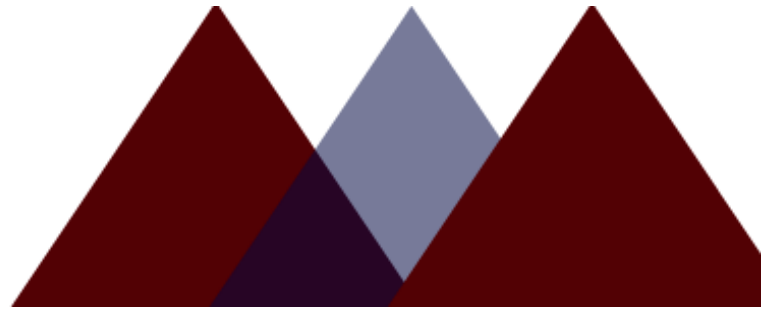
#### **I – Teletrabalho**

...”

Obviamente, que a mencionada Medida Provisória veio a dispor a cerca medidas econômicas na esfera trabalhista, mas trouxe, do nosso ponto de vista, texto que privilegia o uso de ferramentas tecnológicas para a efetiva realização das atividades laborais, o que vem a casar perfeitamente com o tema aqui retratado.

Assim, as empresas devem estabelecer regras de utilização das tecnologias, neste momento tão delicado, para que além de auxiliar seus colaboradores e ajuda-los com a utilização, possa delimitar tempo de uso, modo de uso, dentre outras peculiaridades inerentes a atividade a ser desempenhada.

No caso de adoção do teletrabalho em função da calamidade pública instaurada pelo COVID-19, ao empregador é dada a faculdade de adotá-lo, não dependendo da aquiescência do empregado, isto é da sua concordância ou adesão é o que chamamos de teletrabalho compulsório.



Do mesmo modo que, poderá determinar o retorno ao trabalho presencial, independentemente de acordo individual ou coletivo. A lei dispensa, inclusive, o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

A Medida provisória, no entanto, disciplina que compete ao empregador que faça a notificação ao empregado com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, seja por escrito ou por meio eletrônico, cabendo então o uso de e-mails, mensagens de texto, Whastaap, etc.

Em que pese seja dispensado o acordo escrito é prudente que se faça constar como deverá ser realizado o trabalho, para que se evitem problemas futuros, especialmente relacionados à ergonomia.

De outra sorte, a Medida provisória cuidou de disciplinar que devem constar de aditivo contratual acerca da responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas.

Caso o empregado não tenha os equipamentos necessários ao desempenho da atividade, competirá ao empregador o fornecimento dos mesmos, como empréstimo. Bem como, poderá pagar pelos serviços de infraestrutura, valores que não terão natureza salarial.

E se a empresa convocar o empregado para o teletrabalho, mas não fornecer o equipamento, haverá a configuração do tempo a disposição do empregador, o que acarreta ao pagamento do empregado, mesmo que não tenha havido trabalho.

A medida provisória cuidou de excluir da possibilidade de tempo a disposição a utilização de aplicativos, como Whastaap, fora do expediente, salvo se constar do acordo individual ou coletivo.

E finalmente tornou-se admissível a adoção do regime de teletrabalho para aprendizes, o que poderia de fato acontecer, já que são empregados. Nada obstante, a inovação legislativa cuidou de aplicar aos estagiários, trabalhadores excluídos da tutela celetista.

Como se vê, o tema é de extrema relevância para a atualidade, já que os meios tecnológicos como E-mail, WhatsApp, Messenger, Aplicativos de mensagens internas, Telefones e Aplicativos de Vídeo (Skype, Zoom e Hangouts) estão (e muito) cooperando para o cumprimento das funções no meio corporativo.

## **5.7 Conclusão**

Apontamos neste breve artigo os principais meios tecnológicos utilizados na atualidade para o trabalho e suas principais implicações no âmbito trabalhista. Nesse sentido, antes da adoção de quaisquer desses instrumentos é prudente que a empresa avalie a sua necessidade e estabeleça regras claras para o uso dessas ferramentas para que não lhe ocasione passivo trabalhista indesejado.



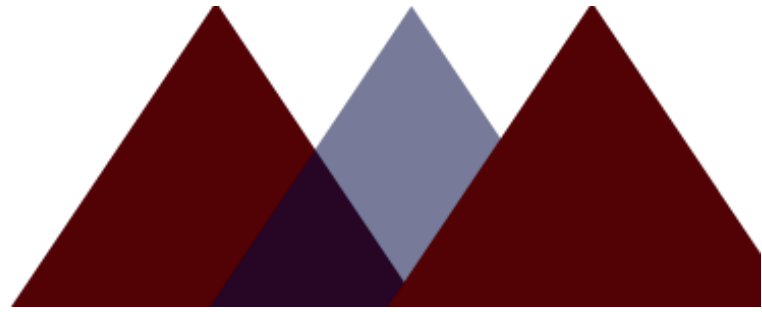
Importante ainda que todas as regras seja firmada por meio documental de forma a constar a expressa orientação e anuência dos envolvidos, para que no futuro o mal uso possa ser de patente combatividade perante eventuais demandas judiciais propostas.

---

<sup>i</sup> A primeira grande invenção da humanidade! Disponível em: <https://portal.ipiranga/wps/wcm/connect/portal+ipiranga++conteudo+2/portal+ipiranga/jetoil/dicas+e+artigos/destaques/a+primeira+grande+invencao+da+humanidade>. Acesso em 20-03-2020, as 11h25

<sup>ii</sup>WhatsApp: história, dicas e tudo que você precisa saber sobre o app. Disponível em: <https://olhardigital.com.br/noticia/whatsapp-historia-dicas-e-tudo-que-voce-precisa-saber-sobre-o-app/80779>. Acesso em 20-03-2020, as 11h50.





---

É PERMITIDA A REPRODUÇÃO DESDE QUE CITADA A FONTE.