

Aline Neves: Férias e direito à desconexão

Como sabemos as férias é um direito do trabalhador previsto tanto na Constituição em seu artigo 7º, inciso XVII, bem como nos artigos 129 e 130 da CLT, os quais garante o gozo de um período de férias,



Porém, o que sempre causa dúvidas no empregado e quanto a

definição dos dias para descanso, sendo que por Lei compete ao empregador programar os dias de descanso dentro do período concessivo, ou seja, dentro do prazo que equivale aos 12 meses subsequentes a contar da data do período aquisitivo completado.

Desta forma, quem tem o condão de definir os dias de descanso do empregado é o empregador, porém na prática o que ocorre é o comum acordo entre as partes, para que o efetivo descanso ocorra em data razoável para ambas as partes, assim permitindo que o empregado goze das suas férias em datas que melhor lhe convier e para o empregador se programar quanto às atividades do empregado ausente.

Importante ressaltar que as férias trata-se de um descanso temporário de uma atividade habitual, ou seja, é um período de descanso para que o trabalhador possa recompor suas energias, bem como manter o equilíbrio com sua vida pessoal e familiar.

Como trata-se de um direito constitucional que visa preservar a saúde e bem-estar do trabalhador, o descanso do período de férias não pode ser interrompido pelo empregador, sob pena de pagamento em dobro de todo o período.

Além, do pagamento em dobro o empregado poderá requerer na Justiça do Trabalho, indenização por ofensa ao "direito à desconexão".

Mas o que seria esse "direito à desconexão"? Trata-se da prerrogativa que todo trabalhador tem de poder aproveitar o tempo fora de sua jornada de trabalho para atividades de lazer, familiares ou qualquer outra de seu interesse que não esteja relacionada à atividade profissional.

Em 2016 a França aprovou a Lei de Desconexão, sendo incluído na Lei Trabalhista do país o direito de desconectar, ou seja, o direito à desconexão exige que as empresas com mais de 50 funcionários, realizem negociação coletiva sobre a gestão da disponibilidade dos funcionários fora do horário de trabalho.

Já no Brasil, não temos uma lei específica sobre o tema, porém temos diversos dispositivos que tratam sobre a desconexão do trabalhador, como é o caso do direito às férias, sendo inclusive penalizado em caso de interrupção, como vimos acima.

Porém, para efeitos de indenização o empregado deverá comprovar de forma robusta que seu direito de desconexão no período de férias foi violado, ou seja, havendo prova de que o trabalhador foi acionado e que houve de fato a interrupção das suas férias para atender a demanda do empregador, o mesmo terá seu pedido de indenização concedido, caso contrário o pedido fatalmente será julgado improcedente pelo judiciário, conforme se verifica em caso julgado recentemente pelo TRT da 2ª Região.

Importante ressaltar que o direito à desconexão também está relacionado ao comportamento do empregado com os meios de comunicação telemáticos estruturados na empresa, ou seja, não basta o empregador enviar o e-mail para o empregado no período de descanso para que fique configurado a interrupção, mais sim a exigência do empregador que seja respondido ou atendida a demanda no referido período.

Desta forma, caso o empregado de livre e espontânea vontade confira seus e-mails no período de férias, não poderá o empregador ser penalizado, mas a empresa pode adotar procedimentos com a finalidade de coibir o uso inadequado de ferramentas tecnológicas da empresa durante o período de gozo de férias, solicitando a devolução de equipamentos tais como notebook e aparelho celular corporativo no período de descanso, assim evitando que o empregado se submeta a responder e/ou atender demandas nas férias.

Por fim, o que deve-se buscar por ambas as partes é o uso desordenado dos meios de comunicação em períodos de descanso do trabalhador, evitando assim penalizações tanto para o empregador quanto para o empregado, uma vez que ambos devem respeitar a desconexão do trabalho.

Date Created

30/06/2022