

LEGISLAÇÃO SOBRE O DIREITO À DESCONEXÃO



UNI GLOBAL UNION
**PROFESSIONALS
& MANAGERS**

1 HISTÓRICO



O objetivo deste documento é fornecer orientações aos sindicatos que desejam fazer campanhas e lobby para a introdução do direito à desconexão em sua legislação nacional. Os guias anteriores publicados pela UNI Professionals and Managers eram destinados aos sindicatos que desejassem negociar um direito à desconexão com seus empregadores sem o respaldo de uma legislação nacional. Este documento tem como base nosso trabalho anterior e o guia de melhores práticas, em particular, deve ser consultado em conjunto com este documento.

Resumindo, o direito à desconexão se refere ao direito dos trabalhadores de se desconectarem do trabalho e de não receber em ou responderem a quaisquer e-mails, ligações ou mensagens relacionadas ao serviço fora dos horários normais de trabalho. Ele tem o objetivo de estabelecer limites para o uso da comunicação eletrônica e de fornecer aos trabalhadores a oportunidade de melhorar o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal e garantir que tenham tempo suficiente para descansar e se dedicar à família. Ele também protege os trabalhadores

de quaisquer repercussões negativas da desconexão.

O direito à desconexão surgiu como um direito legal na França em 2016 e rapidamente se espalhou para outros países na Europa. O Chile foi o primeiro país fora da Europa a incluir o direito à desconexão em sua legislação em 2020 junto com sua nova lei sobre o trabalho remoto durante a pandemia da Covid-19 e foi seguido pela Argentina após alguns meses.

Já que o sistema legislativo pode variar muito de um país para o outro, não é possível cobrir todos os possíveis aspectos da legalização do direito à desconexão neste documento. Em vez disso, nosso objetivo é oferecer orientação e inspiração aos sindicatos nacionais, os quais são especialistas na legislação de seus próprios países, e que desejam defender o direito legal à desconexão. Vale lembrar que as traduções das leis citadas neste documento não são traduções oficiais e não devem ser citadas desta forma.



2 LEIS EXISTENTES

FRANÇA

O direito à desconexão como um direito legal surgiu na França com a promulgação em 2016 de uma lei (a chamada lei El Khomri) que introduziu o direito à desconexão como uma pauta de negociação compulsória em empresas com mais de 50 funcionários.¹ A lei teve como base uma decisão de 2001 da Suprema Corte da França que diz que “o funcionário não tem obrigação de aceitar trabalhar de seu domicílio ou de levar para casa seus arquivos e ferramentas de trabalho”,² e uma decisão de 2004 da mesma corte que estabelece que um funcionário não pode ser punido por estar inacessível fora do horário de trabalho.³

A lei também seguiu um Acordo interprofissional nacional assinado pelos parceiros sociais em 19 de junho de 2013 chamado “Rumo a uma política para melhorar a qualidade de vida no trabalho”.⁴ Esse acordo inclui, sob o título de uso adequado da tecnologia e respeito à vida privada dos trabalhadores, a noção de proteger o “tempo de desconexão” dos trabalhadores, algo que já havia sido testado em diversas empresas na França naquele momento.

Durante a reforma das leis do trabalho em 2016, a França incluiu, então, no capítulo “Adaptação das Leis do Trabalho à Era Digital” uma disposição para emendar as leis do trabalho e introduzir um

direito à desconexão como uma pauta de negociação compulsória entre os parceiros sociais ao nível corporativo. Ao adicionar um novo parágrafo 7, o Artigo L2242-17 das leis do trabalho estabelece que: “As negociações anuais a respeito da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens e da qualidade da vida profissional cobrem... Os termos que possibilitam que os funcionários exerçam plenamente seu direito à desconexão e a



Trabalhadores nos setores privado e público deverão ter o direito à desconexão para garantir o respeito aos seus períodos de folga, licença e férias, assim como para a sua privacidade pessoal e familiar.

introdução, pela empresa, de esquemas que regulem o uso de ferramentas digitais com o objetivo de garantir o cumprimento dos regulamentos que regem os períodos de folga e licença, privacidade e vida familiar.”

Ele dispõe também que, caso os parceiros sociais não consigam chegar a um acordo, “um empregador pode criar um contrato social, após consulta com o Conselho de Trabalhadores, ou, caso ele seja inexistente, com os representantes dos funcionários. Tal contrato social deverá definir os termos para o exercício do direito à desconexão e a implementação de treinamentos e de medidas de conscientização em relação ao uso razoável das ferramentas digitais. Tais medidas devem ter como alvo os funcionários, supervisores e administradores.”

ESPAÑA

Após a promulgação da lei francesa, em 2017, o governo espanhol começou a estudar a possibilidade de garantir um direito à desconexão também na Espanha. Em 6 de dezembro de 2018, o governo aprovou a Nova Lei de Proteção de Dados, a qual transferiu o Regulamento

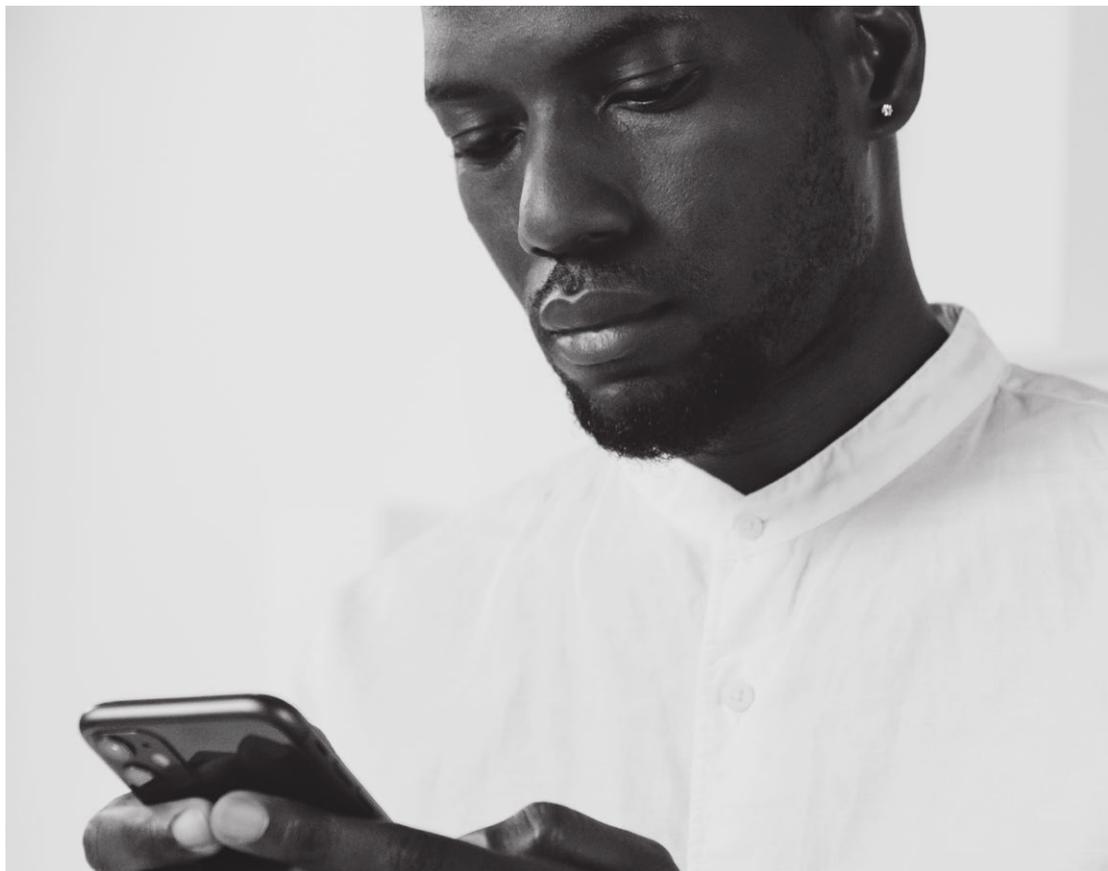
Geral sobre a Proteção de Dados (GDPR) de 2016 da União Europeia (UE) para a legislação espanhola, introduzindo também um novo conjunto de direitos digitais para cidadãos e funcionários.⁵ O Artigo 88 estipula que os trabalhadores nos setores privado e público deverão ter o direito à desconexão para garantir o respeito aos seus períodos de folga, licença e férias, assim como para a sua privacidade pessoal e familiar.

Entretanto, a lei específica que o gozo do direito à desconexão deve levar em consideração a natureza do vínculo empregatício em questão e que o direito pode ser flexível ou até mesmo inaplicável caso não seja permitido de acordo com a natureza do vínculo empregatício.

Assim como na lei francesa, a Lei de Proteção de Dados prescreve um papel central para os parceiros sociais na negociação dos detalhes do direito à desconexão. Caso não haja sindicatos presentes, ele deverá ser negociado entre a empresa e os representantes dos trabalhadores. O empregador deverá, então, desenvolver uma política interna para todos os funcionários, inclusive aqueles em nível administrativo, delineando o exercício adequado do direito à desconexão e garantindo que toda a equipe receba o treinamento sobre o uso razoável da tecnologia para evitar o risco de fadiga digital. A lei destaca especificamente que os trabalhadores exercendo suas funções remotamente ou de suas residências, ocasionalmente ou regularmente, também devem gozar do direito à desconexão.

ITÁLIA

Em 2016, após o exemplo francês, a Itália também discutiu o direito à desconexão. Dois projetos de lei foram apresentados ao Senado italiano para regulamentar tal direito, sendo que o Projeto de Lei No 2229 propunha explicitamente que os trabalhadores tivessem o direito a se desconectar dos dispositivos tecnológicos e das plataformas online sem sofrer qualquer tipo de consequência em relação ao seu vínculo empregatício ou remuneração. No dia 14 de junho de



2017, o direito a desconexão foi, por fim, incorporado à legislação quando a Lei No. 81/2017 sobre o “Smart Working”, ou trabalho inteligente, foi promulgada para atualizar a legislação obsoleta do país a respeito do teletrabalho e para promover e fornecer um arcabouço para novas formas de trabalho remoto e melhorar o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos trabalhadores.⁶

Na Itália, o “smart work” é definido como o trabalho sem restrições específicas em termos de horas de ou local de trabalho. Assim, o trabalho pode ser realizado parcialmente de casa ou de outro local contanto que este seja adequado para a realização do trabalho. O empregador e o funcionário devem ter um acordo por escrito a respeito dos termos e das condições do “smart working”, os quais devem incluir disposições a respeito dos períodos de folga dos trabalhadores, assim como as medidas técnicas e organizacionais necessárias para garantir o direito à desconexão do funcionário.⁷

A principal diferença entre a legislação da Itália e a legislação da França e da Espanha é que, na Itália, o direito à desconexão está limitado aos

trabalhadores realizando o “smart work” e não se aplica, de forma geral, à força de trabalho como um todo. Desde a promulgação da lei, houve um grande aumento do “smart working”, mas: embora estime-se que 250 mil trabalhadores italianos exerciam suas funções de forma flexível em outubro de 2016,⁸ a partir de outubro de 2019, mais de 570 mil trabalhadores italianos passaram a exercer essa forma de trabalho.⁹ O governo italiano também mencionou diversas vezes o “smart working” em decretos publicados em 2020 relacionadas à crise da Covid-19 de modo a permitir e promover o trabalho remoto durante a pandemia.¹⁰

BÉLGICA

Na Bélgica, a desconexão está coberta pela lei de 26 de março de 2018, chamada “Lei para o fortalecimento do crescimento econômico e coesão social”, promulgada como parte de uma série de iniciativas para a reforma das leis do trabalho na Bélgica.¹¹ A lei tornou compulsório que os empregadores com mais de 50 funcionários discutam a desconexão e o uso de ferramentas digitais com o comitê de segurança e saúde do local de

trabalho. O objetivo de tais disposições foi assegurar o respeito aos períodos de descanso, de férias e de licença, assim como o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos funcionários.

Portanto, os trabalhadores na Bélgica têm o direito de discutir questões relacionadas à desconexão com seus empregadores, mas não tem o direito à desconexão no sentido exato do termo. O empregador pode adotar políticas de desconexão após consultar o comitê, mas não é obrigado a fazê-lo. A lei também não contém disposições sobre com qual frequência o empregador deve se reunir com o comitê, mas observada que isso deve ser feito regularmente e sempre que houver mudanças significativas na empresa e sempre que requisitado pelo comitê. Caso não exista um comitê de segurança e saúde, o sindicato pode desempenhar este papel.

CHILE

O Chile se tornou o primeiro país fora da Europa a criar uma legislação para o direito à desconexão quando, em 26 de março de 2020, aprovou a Lei 21.220 que complementou as leis do trabalho com um novo capítulo sobre o trabalho remoto e o teletrabalho.¹² O momento da lei coincidiu com a crise da Covid-19 no país e com os esforços para limitar a transmissão do vírus, embora uma minuta de projeto de lei sobre o direito à desconexão já tivesse sido proposta no final de 2018 e aprovada pela câmara dos deputados em abril de 2019.

Embora a minuta de lei tenha procurado estender o direito à desconexão aos trabalhadores do setor público e privado para proteger seus períodos de folga, licença e férias, assim como sua privacidade pessoal e familiar, a Lei 21.220 trata apenas do direito no contexto do trabalho remoto, como a lei italiana sobre o "smart working".

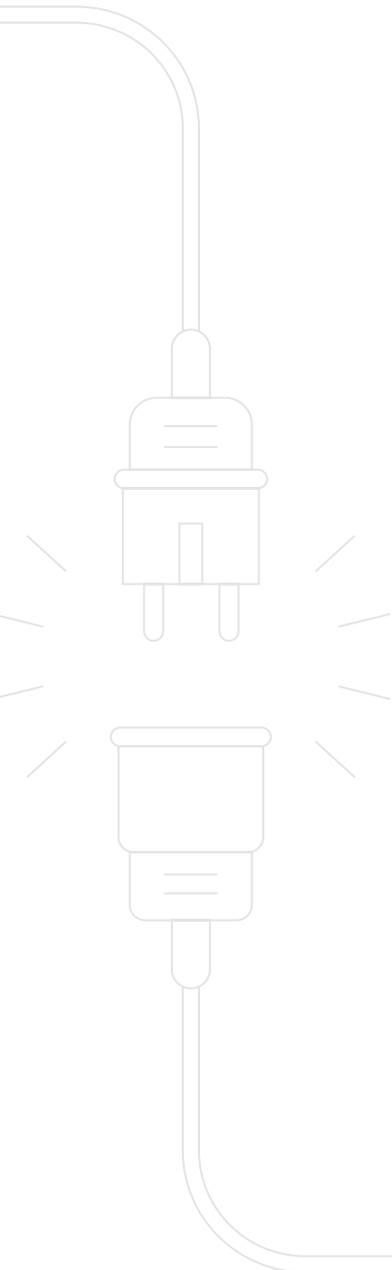
A lei estabelece que um empregador e um funcionário podem chegar a um acordo de trabalho flexível, onde o empregado pode realizar suas funções parcialmente ou totalmente a partir de um local fora das instalações da empresa. Eles também

podem chegar a um acordo a respeito de horários flexíveis de trabalho para o funcionário, levando em consideração as disposições gerais das horas de trabalhado nas leis trabalhistas, inclusive um período mínimo de 12 horas de folga entre dois turnos de trabalho. Nesse contexto, também é preciso chegar a um acordo a respeito do tempo de desconexão.

ARGENTINA

Seguindo o caminho do Chile, mas contando com anos de iniciativas e de propostas para regulamentar o trabalho remoto no país, o Senado da Argentina aprovou a Lei 27.555 sobre o teletrabalho em 30 de julho de 2020.¹³ O Artigo 5 da nova lei introduz o direito à desconexão, observando que aqueles em trabalho remoto têm o direito a se desconectar de ferramentas de informática e de comunicação nos períodos fora do horário de serviço e durante suas férias. A lei argentina é a primeira lei no mundo com texto específico para proteger os trabalhadores de sanções ao exercerem seu direito à desconexão. Além disso, ela estipula que um empregador não pode se comunicar ou pedir a um funcionário que trabalhe fora do horário normal de trabalho.

A lei foi promulgada no diário oficial do país no dia 14 de agosto, mas entrará em vigor apenas 90 após o fim das restrições estabelecidas pelo governo argentino em março de 2020 para enfrentar a crise da Covid-19. Antes da aprovação da lei sobre o teletrabalho, um projeto de lei (S723/2020) havia sido apresentado ao Senado para estabelecer o direito à desconexão para todos os trabalhadores da Argentina.¹⁴ O projeto incluía diversos elementos importantes de um direito abrangente à desconexão, como uma proibição de todas as sanções e premiações para os trabalhadores que se desconectassem ou que permanecessem conectados, respectivamente, uma referência à necessidade de os parceiros sociais negociarem as modalidades do direito à desconexão e a noção de uma suspensão de um direito à desconexão apenas em casos de emergência ou em situações essenciais previamente definidas.



3 OUTRAS TENTATIVAS DE LEGISLAÇÃO

FILIPINAS

Em janeiro de 2017, um projeto de lei foi enviado à Câmara dos Deputados das Filipinas para emendar as leis do trabalho e regulamentar o direito à desconexão no país.¹⁵ O projeto teria expandido a definição de horas de trabalho para incluir o tempo gasto lendo e respondendo a mensagens relacionadas ao trabalho fora do horário de serviço e teria esclarecido que um funcionário não pode ser "repreendido, punido ou sujeito a ações disciplinares caso ignorasse uma mensagem relacionada ao trabalho fora do período normal de serviço." Teria ainda incluído uma obrigação de o empregador estabelecer as horas durante as quais os funcionários não devem enviar ou responder a mensagens de trabalho.

Após a apresentação, o projeto de lei foi encaminhado à Comissão de Trabalho e Emprego, onde está oficialmente pendente desde 17 de janeiro de 2017. Mais tarde no mesmo mês, o Secretário do Ministério do Trabalho e Emprego emitiu um parecer afirmando que cabe ao trabalhador decidir se responde a mensagens de trabalho de seus empregadores fora do horário de serviço. Ele afirmou que "responder ou não às mensagens e e-mails dos empregadores após o horário de serviço é uma escolha voluntária do trabalhador, que não é obrigado a responder. O direito

à desconexão é uma escolha de um trabalhador.” O Secretário complementou que a desconexão total não se aplica a certos trabalhos e que os empregadores devem ser responsáveis por implementar uma política de acordo com as leis do trabalho, o que trará benefícios para ambas as partes.¹⁶

CANADÁ

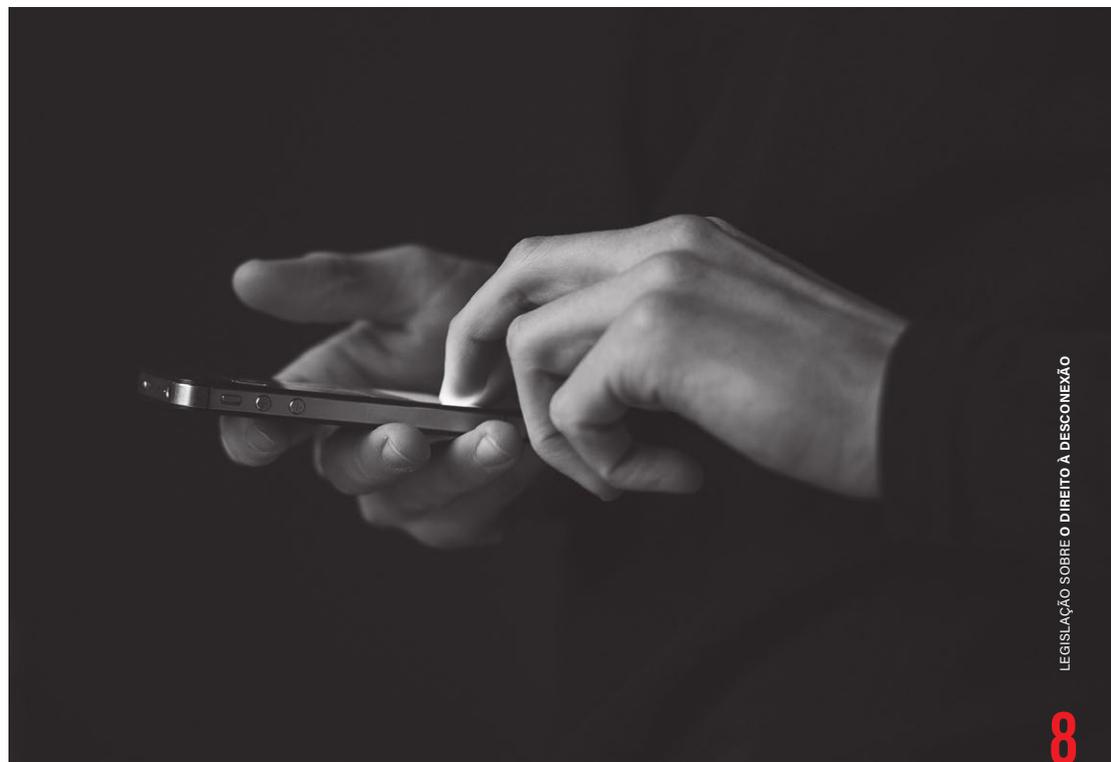
No Canadá, houve duas iniciativas separadas para regulamentar o direito à desconexão. Em nível federal, que abrange os locais de trabalho regulados por leis federais, como o setor de transporte, bancário e telecomunicações e que inclui aproximadamente 6% da força de trabalho canadense, e em nível da província de Quebec. Em Quebec, o Projeto de Lei 1097 foi apresentado à Assembleia Nacional em março de 2018 para “garantir que os períodos de folga dos trabalhadores sejam respeitados pedindo que os empregadores adotem uma política de desconexão após o período de serviço.”¹⁷ De acordo com essa política, os empregadores deveriam ter que determinar os períodos semanais durante os quais os trabalhadores teriam direito a se desconectar de todas as comunicações relacionadas ao trabalho, e também deveriam ter que criar um protocolo para o uso das ferramentas de comunicação fora do horário de trabalho. O projeto de lei também propunha muitas

mínimas e máximas para os empregadores que não apresentassem uma política de desconexão do local de trabalho ou um relatório anual da situação. O projeto de lei não foi adiante e foi abandonado em junho de 2018.

Em 2018, o governo federal emitiu um relatório de uma consultoria de um ano de duração para a modernização das leis do trabalho no qual o direito à desconexão foi destacada como uma questão de grande importância. O tópico foi estudado em mais detalhes por um Painel de Especialistas em Legislação Trabalhista Federal Moderna, o qual foi nomeado pelo governo do Canadá em fevereiro de 2019. O Painel publicou seu parecer em junho do mesmo ano e recomendou que não houvesse um direito legal à desconexão já que a sua operacionalização e execução atualmente seriam difíceis.” Em vez disso, o Painel recomendou que, no âmbito das leis do trabalho, os empregadores consultassem seus funcionários ou seus representantes e criassem políticas a respeito da desconexão.¹⁸

EUA

Em março de 2018, o Projeto de Lei 0726-2018 foi enviado à Câmara Municipal de Nova York para emendar a legislação municipal e introduzir o direito à conexão.¹⁹ O projeto de lei tornaria ilegal





Governos locais precisariam oferecer serviços de aconselhamento para ajudar os trabalhadores a manter o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional e para estabelecer “centros de desintoxicação digital”

que os empregadores do setor privado com mais de 10 funcionários exigissem que seus funcionários se mantivessem conectados ao trabalho após o término formal do dia de trabalho, exceto em casos de emergência. Ele exigiria que tais empregadores adotassem uma política por escrito a respeito do uso de ferramentas eletrônicas de comunicação fora do horário normal de trabalho e proibiria qualquer tipo de retaliação ou de ameaças contra um funcionário que estivesse exercendo ou tentando exercer seu direito à desconexão. Ele também estabeleceria um sistema de queixas para os trabalhadores e um sistema de supervisão para o New York City Department of Consumer Affairs²⁰ responsável por fazer cumprir a lei. O projeto de lei preveria multas para os empregadores que não cumprissem a lei.

A primeira sessão para a discussão do projeto de lei aconteceu em janeiro 2019 no Committee on Consumer Affairs and Business Licensing. A resposta ao projeto de lei foi ambígua e o projeto não foi adiante no processo legislativo municipal.

ÍNDIA

Em dezembro de 2018, um projeto de lei para regulamentar o direito à desconexão também foi apresentado à câmara dos deputados do parlamento indiano. O “Projeto de Lei sobre o Direito à Desconexão” tem como objetivo reconhecer o direito à desconexão como uma forma de reduzir o estresse e de aliviar tensões entre a vidas profissional e familiar dos trabalhadores.²¹ Ele inclui elementos de (minutas) de projetos de lei de outros locais, como a proteção contra retaliação caso um funcionário não atenda a uma ligação após o término do horário de serviço e a exigência para negociar com funcionários e sindicatos os termos e as condições da desconexão. Ele inclui também algumas novas ideias: governos locais precisariam oferecer serviços de aconselhamento para ajudar os trabalhadores a manter o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional e para estabelecer “centros de desintoxicação digital” também para esse fim. O projeto de lei prevê também uma multa de 1% da folha de pagamento total da empresa caso haja descumprimento da lei pelo empregador.

Na Índia, os projetos de lei apresentados pelos Membros do Parlamento são chamados “Projetos de Lei de Membros Privados”, em oposição dos projetos de lei apresentados pelo governo. Embora nenhum projeto de lei de membros privados tenha se tornado lei desde 1970, tais projetos de lei influenciaram governos e, subsequentemente, a legislação em questões de interesse e são atualmente muito importantes.



4 ANÁLISE E RECOMENDAÇÕES

É óbvio que a lei francesa foi um grande catalisador das iniciativas em todos o mundo para o direito à desconexão, já que todas as leis e propostas acima são nela baseadas, pelo menos em certo grau. Nesta seção, analisamos as diferentes leis e propostas para desenvolver um conjunto de recomendações para servir de base para a introdução do direito à desconexão na legislação nacional.

1 ESTABELEÇA UM PAPEL PARA OS PARCEIROS SOCIAIS

Os parceiros sociais desempenham um papel central na definição das modalidades (detalhes práticos) das políticas do direito à desconexão no local de trabalho e as leis nacionais devem necessariamente estabelecer um papel para eles na negociação do direito à desconexão. As leis da França e da Bélgica mencionam apenas o direito à desconexão como uma pauta de negociação entre sindicatos e empregadores sem estipular a abrangência do direito. Isso pode ser viável em países com alta densidade sindical e cobertura de acordos coletivos, mas é recomendável incluir alguns princípios básicos nas leis nacionais, como a proibição da penalização dos trabalhadores que se desconectarem, e definir um direito mínimo que possa ser expandido pelos parceiros sociais.

2 SEJA EXPLÍCITO(A)

Embora seja possível derivar um direito à desconexão de uma legislação existente sobre o tempo de trabalho (veja a seguir),²² e embora diferentes termos possam ser usados para descrever a questão da desconexão e a necessidade do equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional, de forma ideal, o direito à desconexão deveria ser explicitamente reconhecido como um direito e ser incorporado à legislação nacional. Embora o direito existisse na jurisprudência francesa antes de 2016, foi apenas após a aprovação da nova lei e da referência específica a um direito à desconexão que o direito passou a ser amplamente reconhecido e negociado em acordos coletivos.

3 DEFINA O QUE É CERTO

Recomenda-se fornecer uma breve explicação do direito à desconexão e destacar seus princípios mais importantes na legislação. O mais importante é a proteção dos trabalhadores que exercem seu direito à desconexão e protegê-los de quaisquer consequências negativas por exercer este direito. Também pode ser interessante mencionar que nenhum tratamento preferencial será dado a trabalhadores que estiverem constantemente conectados, garantido, assim, a não discriminação no local de trabalho. A proteção contra a retaliação é citada explicitamente apenas na legislação Argentina (também foi incluída nas minutas dos projetos de lei das Filipinas, Índia e EUA), mas é mencionada em diversos acordos coletivos como um princípio fundamental do direito à desconexão. Também pode ser necessário mencionar que o direito à desconexão não significa uma obrigação de desconectar e que pode haver exceções para a norma do direito à desconexão em situações excepcionais ou de emergência, contato que previamente definidas.

4 FORNEÇA UMA JUSTIFICATIVA

A maioria das leis que reconhece um direito à desconexão também menciona que o objetivo da lei é garantir que o trabalhador tenha períodos de folga, licença e férias, assim como tempo para a sua vida pessoal e familiar. O benefício de incluir textos específicos como esse na legislação é chamar a atenção para áreas que precisam de proteção (períodos de folga diários, diferentes forma de licença, inclusive médica, e férias) e destacar o impacto da conexão constante não apenas na vida particular dos trabalhadores, mas também na vida de suas famílias.

5 USE UMA LEGISLAÇÃO EXISTENTE COMO BASE

Existem diferentes opções para ligar o direito à desconexão a outros direitos legais existentes. A primeira opção é fazer a ligação óbvia com o tempo de trabalho, já que as disposições sobre o tempo de trabalho e de descanso existem na maioria, senão em todas, as leis. A legislação sobre o tempo de trabalho normalmente define o que deve ser contado como trabalho e especifica o número máximo e mínimo de horas de trabalho e o período de descanso semanal. Um benefício de discutir o direito à desconexão dentro deste quadro é que ele chama atenção para o fato de que verificar e-mails ou mensagens fora do horário normal de trabalho é, na verdade, trabalho e deveria ser considerado como tal. Assim, se os trabalhadores verificarem seus e-mails à noite, isso seria considerado como hora-extra ou plantão, e eles teriam direito a receber um pagamento.

Uma segunda opinião seria fazer a ligação da desconexão com o trabalho remoto, como é o caso das leis da Itália, do Chile e da Argentina. Ter o direito à desconexão durante o trabalho remoto é importante, já que existe um alto risco de o tempo de trabalho invadir o tempo pessoal.

Essa também foi a experiência de muitos trabalhadores durante a crise da Covid-19, quando milhões de pessoas foram forçadas a trabalhar de casa. Por outro lado, o direito à desconexão não deve ser limitado apenas aos trabalhadores que exercem suas funções remotamente. Ele é igualmente importante que aqueles que trabalham em um escritório tradicional e que respondem a mensagens eletrônicas de casa à noite ou durante os fins de semana também tenham direito à desconexão.

Uma terceira opção é tratar o direito à desconexão como uma parte de um conjunto de direitos digitais, como é o caso na Espanha. Conforme mencionado anteriormente, a Lei Espanhola de Proteção de Dados de 2018 teve como base o GDPR e introduziu diversos direitos para os cidadãos e funcionários. Embora tal abordagem tenha tido sucesso na Espanha como parte da reforma abrangente do país sobre os direitos digitais, sua implementação pode ser difícil em outros lugares, especialmente fora do contexto do GDPR da UE.

Uma quarta e mais exploratória opção seria ligar a desconexão à legislação de segurança e saúde ocupacionais e à obrigação do empregador de oferecer locais de trabalho seguros. O estresse causado aos trabalhadores que estão constantemente conectados ou de plantão e que não conseguem se desconectar, descansar e se recuperar pode ter consequências graves para a saúde física e mental do trabalhador e pode causar ansiedade, depressão e esgotamento.²³ Assim, as políticas e as práticas de desconexão do empregador podem ser uma forma de limitar a exposição de seus funcionários a tais riscos ocupacionais.

6 ENVOLVA TODOS OS FUNCIONÁRIOS

O direito à desconexão deve ser amplamente oferecido a todos os trabalhadores, independentemente do seu tipo de contrato (pleno/tempo parcial/

temporário/autônomo), setor de trabalho (público/privado), tipo de trabalho (administrativo/não administrativo), local de trabalho (escritório/remoto), etc. De acordo com as leis nacionais, os administradores nem sempre têm direito a receber pagamento por horas extra, mas é importante que outros princípios do direito à desconexão também se apliquem a essa classe de trabalhadores. Os administradores desempenham um papel importante na implementação das políticas de desconexão no local de trabalho, pois podem dar bons exemplos para suas equipes e são explicitamente mencionados nas leis da França e da Espanha. Além disso, considerando-se a importância do treinamento a respeito do uso das ferramentas digitais e da desconexão, seria interessante inclui-los nas legislação nacional, como no caso da França e da Espanha. Además, considerando la importancia de la capacitación en lo que respecta al uso de las herramientas digitales y la desconexión, valdría la pena incluir el lenguaje en la legislación nacional al respecto, como en los casos de Francia y España.

7 E AS MEDIDAS JUDICIAIS?

A proposta americana considerou a criação de um procedimento de queixas para os trabalhadores cujo direito à desconexão fosse violado pelo empregador. Os procedimentos de queixas também fizeram parte de outras propostas e seria interessante investigar sua viabilidade em outro país, dependendo das estruturas administrativas e legais, assim como a função e a força de seus sindicatos.

A legislação que atualmente concede um direito à desconexão não contém tais mecanismos e não especifica multas para empregadores que violem o direito. As minutas de lei da Índia, do Quebec e dos EUA incluíram penalidades específicas para empregadores infratores, mas tais propostas não se tornaram lei.

REFERÊNCIAS

- 1 “Lei sobre o trabalho, a modernização do diálogo social e a proteção da trajetória profissional”, a conhecida “Lei El Khomri”, Lei 2016-1088 de 8 de agosto de 2016. A lei entrou em vigor no dia 1o de janeiro de 2017. <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032983213&categorieLien=id>
- 2 Labor Chamber of the Cour de Cassation (Câmara dos Trabalhadores do Supremo Tribunal da França, em tradução livre), de 2 de outubro de 2001, No. 99-42.727
- 3 Labor Chamber of the Cour de Cassation (Câmara dos Trabalhadores do Supremo Tribunal da França, em tradução livre), de 17 de fevereiro de 2004, No. 01-45.889
- 4 Accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 “Qualité de vie au travail”. https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boccc/pdf/2013/0041/boc_20130041_0000_0011.pdf
- 5 Ley Orgánica 3/2018, “Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales”, 5.12.2018. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3#:~:text=Ley%20Org%C3%A1nica%20%2F2018%2C%20de,%C2%AB%20BOE%20%C2%BB%20n%C3%BAm>
- 6 Lei No. 81 de 22 de maio de 2017. <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/13/17G00096/sg>
- 7 Ibid., art. 19
- 8 <https://www.corporatelivewire.com/top-story.html?id=the-new-regulation-on-smart-working-in-italy>
- 9 <https://www.warwicklegal.com/news/326/italy-smart-working-agile-performing-and-increasing>
- 10 Especialmente o decreto 34/2020. Mas é importante observar que a forma de trabalho remoto promovida pelo governo não tinha as mesmas características do verdadeiro “smart working”, que envolve um maior grau de flexibilidade por parte do funcionário no que se refere ao local e às horas de trabalho
- 11 Loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale. https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=2018032601
- 12 Ley 21.220 Modifica el código del trabajo en materia de trabajo a distancia, 26.3.2020. <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1143741>
- 13 <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/233626/20200814>
- 14 <https://www.senado.gob.ar/parlamentario/comisiones/verExp/723.20/S/PL>
- 15 Projeto de Lei No. 4721 “Lei que garante ao funcionários o direito à desconexão de comunicações eletrônicas relacionadas ao trabalho fora do horário de serviço”, http://www.congress.gov/ph/legisdocs/basic_17/HB04721.pdf
- 16 <https://www.manilatimes.net/2017/02/01/news/latest-stories/workers-right-disconnect-dole/310057/>
- 17 Bill 1097 “Right-to-Disconnect Act!” <http://www.assnat.qc.ca/en/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-1097-41-1.html?appelant=MC>
- 18 Report of the Expert Panel on Modern Federal Labour Standards, June 2019, Chapter 4 “Disconnecting from work-related e-communications outside of work hours”, <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/labour-standards/reports/expert-panel-final.html>
- 19 Bill 0726-2018 “A Local Law to amend the New York city charter and the administrative code of the city of New York, in relation to private employees disconnecting from electronic communications during non-work hours”, March 2018. <https://legistar.council.nyc.gov/View.ashx?M=F&ID=6150433&GUID=F941D199-B386-40A4-9827-9A813B0FABBB>
- 20 Agora chamado de Department of Consumer and Worker Protection
- 21 Bill No. 211 of 2018 “The Right to Disconnect Bill, 2018”. <http://164.100.24.219/billstexts/LSBill-Texts/AsnIntroduced/2317as.pdf>
- 22 Essa tem sido a abordagem da Alemanha, onde muitos acordos coletivos que incluem o direito à desconexão foram assinados apesar de a legislação alemã não ter disposições específicas para o direito à desconexão
- 23 Vide, p.ex.: William J. Becker, Liuba Belkin, Sarah Tuskey, “Killing me softly: Electronic communications monitoring and employee and spouse well-being”, Academy of Management Proceedings, 2018 (1)



UNI PROFESSIONALS & MANAGERS

UNI GLOBAL UNION
8-10 Ave Reverdil, 1260 Nyon, Switzerland

www.uniglobalunion.org