Empresas se preocupam com processos trabalhistas
Maurício Oliveira

O alto grau de conectividade dos funcionários se transformou em uma fonte de preocupação para as empresas do ponto de vista trabalhista. "Esse tema é a bola da vez. Tivemos a fase dos processos por assédio moral e agora a questão principal será a tecnologia", diz o advogado Marcelo Gômara, especialista em direito trabalhista do escritório TozziniFreire.

O maior receio das empresas é o de que, usando como prova a troca de e-mails com superiores e colegas em horários fora do expediente, ex-funcionários pleiteem o pagamento de horas extras com a alegação de terem permanecido de sobreaviso, à disposição da empresa. "Essa é uma situação delicada para as empresas, pois não há como impedir a troca de e-mails entre seus funcionários. Elas ficam inteiramente à mercê das decisões da Justiça Trabalhista, que muitas vezes tende a proteger o trabalhador."

O maior risco para as empresas é relacionado aos funcionários que cumprem horário regular de trabalho e têm direito a receber horas extras em caso de ampliação do expediente. Com executivos o risco é menor, pois, em geral, eles ocupam cargos de confiança, situação que se configura principalmente pela inexistência de cobrança de horário por parte da empresa - o que, em contrapartida, não dá direito ao pagamento de horas extras.

Tudo muda, contudo, quando se fala do período de férias. Embora a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) determine que o período de descanso deve ser de 30 dias corridos, na prática muitos executivos têm optado, em comum acordo com a empresa, por vários períodos de afastamento rápido ao longo do ano - "escapadas" de uma semana ou até menos. Segundo Gômara, na velocidade em que as coisas acontecem hoje, ficar um mês longe de tudo é quase uma eternidade tanto para a empresa, que fica sem uma peça-chave, quanto para o profissional, que teme perder espaço. "Mas a lei trabalhista não se adaptou à nova realidade, obrigando as empresas a simplesmente ignorá-la e correr todos os riscos decorrentes disso", critica Gômara.

Muitas companhias já criaram uma espécie de "banco de férias", a exemplo do que ocorre com os bancos de horas. Ou seja: o funcionário tira oficialmente as férias em um determinado período, mas vai desfrutando aos poucos dos créditos ao longo do ano. Gômara diz, no entanto, que basta a um funcionário comprovar que se comunicou por e-mail sobre assuntos profissionais durante o período em que oficialmente estava de férias para obter, sem grande dificuldades, o direito de receber novamente o pagamento correspondente ao tempo de descanso. E isso vale para todos, incluindo executivos.

Para aumentar as chances de defesa da empresa em processos trabalhistas do gênero, o advogado recomenda divulgar amplamente em meios como cartilha de integração, intranet e código de conduta, que não exige dos empregados a dedicação ao trabalho fora do período de expediente. "Isso dá a entender que, se o funcionário acessou o e-mail enquanto não estava na empresa, foi porque quis", explica. "Mas é claro que de nada adianta ter um aviso do gênero se, na prática, o chefe manda mensagens pedindo resposta imediata", acrescenta Gômara.

Em maio do ano passado, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) decidiu que o uso do telefone celular fora da jornada de trabalho não caracteriza sobreaviso, revertendo decisão do Tribunal Regional do Paraná. A interpretação do TST foi a de que, para ter direito ao pagamento de horas de sobreaviso, o trabalhador precisa permanecer em sua residência, à espera de possível comunicação, sem poder se ausentar. Ou seja, o sobreaviso implica necessariamente a impossibilidade de locomoção.

Processos envolvendo pedidos de sobreaviso com base no uso de correio eletrônico ainda estão nas primeiras instâncias, mas por analogia pode-se supor que e-mails acessados em notebooks ou outros equipamentos móveis não configurariam o sobreaviso, ao contrário daqueles acessados do computador doméstico. Ou seja, vem muita confusão e polêmica por aí.

Fonte: Valor Econômico, São Paulo, 10 jan. 2011, Eu & Investimentos, p. D8.

A utilização deste artigo é exclusiva para fins educacionais