

○ teletrabalho e a vida privada do trabalhador

A questão principal quando se estabelece uma relação de teletrabalho, e principalmente quando se projetam seus controles, deve ser: como o teletrabalho afetará a vida privada e eventualmente a intimidade do teletrabalhador? Cabe, inicialmente, conceituar de maneira correta privacidade, intimidade e vida privada.

O terreno da privacidade é regido pelo Princípio da Exclusividade, que, segundo Hanna Arendt “visa a assegurar ao indivíduo a sua identidade diante dos riscos proporcionados pela niveladora pressão social e pela incontestável impositividade do poder político”. O Princípio da Exclusividade tem por atributos a solidão, entendida como o direito de estar só, o segredo, entendido como o direito a escolher o que expôr a terceiros, e a autonomia.

A esfera mais interna da privacidade é a intimidade, “o âmbito do exclusivo que alguém reserve para si (...) sem nenhuma repercussão social (...)”, nas palavras do professor Tércio Ferraz Júnior. Já a vida privada exige algum grau de intersecção social, e os atributos principais da vida privada são o segredo e algum grau de autonomia, no sentido de “estar-só com os seus”.

Palavras que emergem das conceituações acima são “escolha” e “autonomia”. O teletrabalhador, de sua posição jurídica equiparada em tudo a um trabalhador que preste serviços nas instalações da empresa, tem, por exemplo, direito ao trabalho face-to-face, trabalhar em convívio com colegas, se assim o quiser, e o direito à desconexão, no momento em que seu horário não estiver mais passível de controle por parte de seu empregador. Em resumo, o teletrabalhador mantém o direito a resguardar sua vida privada, a escolher os momentos em que está interagindo com o empregador, em períodos além dos que cumpriria nas instalações do empregador. Tendo esse quadro geral, é importante ter em mente algumas considerações particulares na adoção do teletrabalho. O empregador deverá:

- a) Garantir a representação coletiva dos teletrabalhadores nas questões da empresa,

caso não se tratem de casos isolados;

b) Manter a presunção de que os instrumentos de trabalho, inclusive os de proteção pessoal e prevenção de acidentes laborais, são de propriedade do empregador. Esse ponto é a fundamentação do porquê sempre aconselhamos nossos clientes a pagar verba adicional a título remuneratório a teletrabalhadores que utilizem o próprio computador, a internet de casa etc;

c) Garantir que o teletrabalhador tenha um regime normal de trabalho, compatível com os outros trabalhadores da organização;

d) Garantir que o teletrabalhador esteja ciente e observe, no dia a dia, as práticas de higiene e segurança do trabalho a que se submetem os demais trabalhadores – inclusive as políticas de ergonomia, que podem dar azo à acidentes laborais, que são reconhecidos para teletrabalhadores;

e) Garantir a efetiva reserva de intimidade e vida privada do trabalhador, principalmente se ele trabalhar a partir de casa.

Como sempre, estamos à disposição para aprofundar a discussão.

Boa semana a todos!

Equipe K Machado

