

PRE 149/2023

Vale do Paraíba, 26 de outubro de 2023.

Retransmissão: Skala Contadores Associados

Assunto: Empresa pode proibir uso de celular no trabalho? Advogados analisam

Os especialistas explicam, também, se os funcionários que descumprirem as regras podem ser punidos.

No mundo conectado em que vivemos, é quase impossível passar um dia sem nossos inseparáveis amigos de bolso, os celulares.

Mas e quando a questão envolve o local de trabalho? Será que as empresas podem proibir seus funcionários de darem uma espiadinha no Instagram ou enviarem mensagens no WhatsApp durante o expediente?

Para responder à questão ouvimos dois especialistas em Direito do Trabalho.

Confira a seguir.

O advogado **Otávio Pinto e Silva**, do escritório SiqueiraCastro, explica que os empregadores possuem o chamado "poder de direção" sobre as atividades de seus empregados, que se manifesta de três maneiras distintas: 1) organização; 2) fiscalização ou controle; 3) disciplinar.

Segundo o profissional, levando em conta essa dimensão de organização inerente ao poder de direção, o empregador pode adotar as medidas que julgar adequadas para o melhor desenvolvimento das atividades produtivas, o que em tese inclui a possibilidade de restringir ou até proibir o uso do celular no trabalho.

No entanto, ele ressalta que é preciso levar em conta que atualmente o telefone celular é praticamente uma necessidade diária na vida das pessoas, uma vez que serve não apenas para comunicações pessoais como também para inúmeras outras atividades cotidianas, como pagar contas, gerenciar aplicativos de agências bancárias, acessar programas governamentais, utilizar meios de transporte, planos de saúde, redes sociais etc.

"Assim, no uso de sua prerrogativa de organizar as atividades do empregado cabe ao empregador respeitar os direitos personalíssimos do cidadão, o que na prática demanda muito equilíbrio na adoção de políticas de restrição ao uso do celular."

Já a advogada **Ana Lúcia Pinke Ribeiro de Paiva**, do escritório Araújo e Policastro Advogados, é mais enfática em dizer que sim, é possível a proibição do uso de aparelho celular pessoal no ambiente corporativo, durante o horário de trabalho do empregado.

"Isso porque interferências durante a prestação dos serviços podem gerar, além da interrupção do serviço prestado e eventual desatenção do empregado, acidentes de trabalho.

Logo, a proibição do uso do aparelho celular está inserida no poder diretivo do empregador, previsto no caput, do artigo 2º, da CLT."



SINDHOSFIL VP CIRCULAR DIRETORIA

Maior cuidado

Questionamos os especialistas se em algumas profissões que demandam mais atenção, como é o caso de babás e cuidadores, por exemplo, a restrição ao uso do celular pode ser ainda maior.

De acordo com Otavio, esse tipo de atividade pode levar o empregador a exigir do empregado que se abstenha do uso de funcionalidades do celular durante a jornada, por exemplo, impedindo que se desvie de suas tarefas para acessar redes sociais no horário em que está trabalhando.

"Mas, reiterar-se, é preciso cautela no estabelecimento dessas restrições, para não causar embaraços ao trabalhador no exercício de sua cidadania.

Assim, é preciso assegurar ao trabalhador o gozo do horário de intervalo para refeição e descanso previsto na legislação, quando então ele poderá acessar o celular para atender suas necessidades pessoais."

Ana Lúcia, por sua vez, diz que profissões que exijam cautelas adicionais e ambientes de trabalho que demandem grau maior de atenção do empregado potencializam a justificativa para a proibição do uso do aparelho celular no ambiente profissional.

Punições

Caso o trabalhador descumpra as regras estabelecidas, ele pode ser punido?

O advogado do Siqueira Castro pondera que o descumprimento das obrigações contratualmente estabelecidas pode levar à aplicação de medidas disciplinares, tais como advertências (orais ou escritas) ou suspensões (com desconto nos salários pelo dia, ou dias, de afastamento).

No limite, se o descumprimento for reputado como falta grave, a depender de suas consequências, pode levar até a uma dispensa com justa causa.

"De todo modo, sempre haverá a possibilidade de o empregado levar a situação concreta ao exame da Justiça do Trabalho, caso entenda que eventual punição disciplinar tenha sido descabida ou exagerada."

A advogada do Araújo e Policastro Advogados ressalta que, em princípio, o simples uso de celular no ambiente corporativo não deverá acarretar a penalidade máxima da rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

"Porém, o descumprimento da regra é passível de advertências e a reincidência reiterada poderá levar inclusive à justa causa", finaliza.

Atenciosamente,

Prof. Jaime Durigon Filho
Presidente