



BOLETIM EXPRESSO

VOCÊ BEM INFORMADO SEMPRE

WhatsApp no horário de trabalho é permitido? TST responde

Uma cena comum e nada inusitada para os dias atuais é alguém “tentando realizar as tarefas e obrigações do dia” ao mesmo tempo em que tenta equilibrar o aparelho celular no ombro, sem, contudo, conseguir executar com êxito o seu trabalho. Tendo sua atenção desviada por mensagens de texto que chegam a todo momento.

Além de levar à redução da carga horária, o celular reduz o reflexo do empregado, o que pode ocasionar acidentes de trabalho.

O empregado que transgredir as regras internas impostas pelo empregador – proibição do uso do celular, não atendimento na hora do expediente de não cliente – corre o risco de sofrer as sanções impostas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que vai da advertência até a dispensa com justa causa.

Os motivos que podem ensejar a justa causa estão elencados no artigo 482 da CLT. Dentre eles, destaca-se a desídia no desempenho da função e o ato de indisciplina ou de insubordinação.

Uso Moderado

O uso da internet no ambiente de trabalho deve ser feito com bom senso e desde que não interfira no desempenho das atividades e não desrespeite o regulamento da empresa. Para deixar empregados e empregadores em sintonia, é importante a elaboração e entrega de um manual de conduta sobre o assunto.

É fato que a telefonia celular se tornou indispensável às relações pessoais e comerciais. Contudo, o uso indiscriminado do telefone móvel durante o horário de trabalho tem resultado em decréscimo da produtividade.





BOLETIM EXPRESSO

VOCÊ BEM INFORMADO SEMPRE

Motivos da Justa Causa

Com tantos estímulos “no celular”, parece impossível manter alguns funcionários focados.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) autoriza a demissão por justa causa por mau procedimento e por desídia no desempenho das respectivas funções. Se o empregador provar que houve má vontade, negligência e omissão no cumprimento dos deveres, por exemplo, esse empregado improdutivo pode ser demitido por justa causa (art. 482, CLT).

Como não tem “lei que normatize” o tempo máximo que o empregado possa utilizar o dispositivo móvel ou manter-se conectado à rede, a empresa pode, por meio do regimento interno, criar normas para uso do celular, acesso à internet e uso dos aplicativos de celular.

Num outro contexto um pouco mais grave, imaginemos que um empregado envie, através do WhatsApp, foto, vídeo ou documento que viole segredo da empresa ou de documentos sigilosos, ou que seja conteúdo de extrema confidencialidade.

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve a demissão por justa causa do empregado, por entender que, se ele utiliza o e-mail corporativo para assuntos particulares, seu acesso pelo empregador não representa violação de correspondência pessoal nem de privacidade ou intimidade (Agravo em Recurso de Revista nº 1542/2005-055-02-40.4).

A máxima corte trabalhista também autorizou a justa causa de um motorista, que dirigia sem o uso obrigatório de cinto de segurança e falava ao telefone celular. O ato de improbidade estabeleceu-se após ter sido flagrado por câmeras de vídeo instaladas no interior do ônibus falando ao celular enquanto dirigia (Recurso de Revista nº 360400-80.2005.5.12.0030).