



DA DISPENSA POR JUSTA CAUSA DECORRENTE DO USO EXCESSIVO DE CELULAR NO AMBIENTE DE TRABALHO

Hoje em dia, o telefone celular é algo que se tornou completamente indispensável em nossas vidas e basta observarmos que desde crianças até idosos, todos possuem o seu próprio aparelho celular. O seu uso incorporou-se de tal forma em nosso cotidiano, levando muitos a sofrer de **dependência digital**, atualmente considerada um transtorno mental e que vem crescendo assustadoramente nos últimos anos. As pessoas com **dependência digital** podem sofrer de **nomofobia** quando afastada de seus aparelhos, que é causada pelo desconforto ou angústia resultante da incapacidade de comunicação através de celulares ou computadores.

Segundo relatório da ONU sobre economia da informação, publicado em outubro de 2017, o Brasil é o quarto país mais conectado do mundo em número de usuários na Internet.

O informe “Economia da Informação 2017: Digitalização, Comércio e Desenvolvimento”, da Conferência das Nações Unidas sobre Comércio e Desenvolvimento (UNCTAD), mostra que em 2015 o país tinha mais da metade da população (120 milhões de pessoas) conectada à Internet, atrás de China (705 milhões), Índia (333 milhões) e Estados Unidos (242 milhões).

As atividades principais dos brasileiros se relacionam à comunicação (85%), como o envio de mensagens pelo WhatsApp e o uso de redes sociais como Facebook, Instagram ou Snapchat (77%), segundo o Comitê Gestor de Internet no Brasil, encarregado da utilização e desenvolvimento da web no país.

Seguramente podemos afirmar que o telefone celular se traduz na facilidade de comunicação, pois temos em nossas mãos acesso não só a agenda telefônica de parentes e amigos, como também, uma

infinita quantidade de aplicativos. Diante de tanta facilidade, essa nova realidade vem provocando conflitos nas relações entre empregados e empregadores.

Um estudo realizado pela Triad Consulting, empresa especializada em produtividade, aponta que 80% dos trabalhadores brasileiros gastam até três horas da sua jornada de trabalho com atividades não produtivas, como jogando games pela internet, acessando redes sociais, e-mails, ao invés de executar atividades laborais.

Já na sociedade americana, a revista Forbes aponta que esse tempo de não produtividade, pode chegar a 43% de todo tempo gasto no computador pelos empregados.

Além da produtividade, a possibilidade da distração digital provocar um acidente de trabalho, em atividades que demandam atenção exclusiva do trabalhador, é uma preocupação real. Tanto que algumas empresas de construção civil, indústrias, restaurantes, proíbem de forma determinante o uso de telefone celular durante a jornada de trabalho.

Como lidar com esse tipo de situação? Existem regras específicas para que a empresa possa proibir ou restringir o uso do celular no ambiente de trabalho? Aí surgem dúvidas de ambos os lados e é exatamente sobre elas que passaremos analisar.

Primeiramente temos que compreender que a partir do momento que uma empresa admite um empregado, está contratando sua força de trabalho em troca do salário. Por consequência, espera-se que o empregado se dedique, com total afinco e responsabilidade, ao labor e não se distraia em atividades alheias que possam comprometer o resultado do serviço.

Em seguida é preciso que haja uma definição sobre o uso do telefone celular no ambiente de trabalho. Será exclusivamente para o trabalho? Durante a jornada de trabalho será permitido para fins particulares? A utilização poderá de alguma forma afetar a produtividade ou colocar em risco a integridade física do trabalhador?

DA REGULAMENTAÇÃO DO USO DE CELULAR NO AMBIENTE DE TRABALHO

No Brasil, até o presente momento, não existem leis específicas regulamentando o uso do telefone celular no ambiente de trabalho, mas nem por isso, fica o empregador impedido de criar regras nesse sentido.

O direito de proibição está inserido no poder diretivo do empregador, conforme consta do caput do art. 2º da CLT “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

Esse poder de direção assegura ao empregador, tanto o direito de organizar, como também, de controlar e disciplinar as atividades de seus empregados.

Desta forma é perfeitamente possível ao empregador inserir cláusulas restritivas no próprio contrato de trabalho e estabelecer, por meio de **regulamento interno**, quais serão as regras para o uso racional do aparelho celular e as penalidades para aqueles que deixarem de observá-las.

Essas regras ficarão a critério do empregador, podendo proibir ou restringir o uso do celular durante o expediente de trabalho, mediante fixação de horários pré-determinados ou limitados às pequenas pausas de descanso.

Recomenda-se que o empregador, dê especial atenção, para aquelas funções e atividades

incompatíveis com a mobilidade do telefone celular, principalmente as que envolvam trabalhos manuais. É importante que a empresa desenvolva um trabalho não só de orientação como de conscientização para que o trabalhador possa compreender que além da questão dos prejuízos decorrentes da interrupção dos serviços, tal situação poderá gerar acidentes, colocando em risco a própria integridade física do trabalhador.

A forma mais indicada para esse tipo de regulamentação é a escrita (regulamento interno da empresa/circular/memorando), contudo, o requisito básico para sua validade é a publicidade. Os empregados deverão ter ciência da existência dessa norma, razão pelo qual, recomenda-se ser afixada em locais visíveis e de grande circulação, para que ninguém possa alegar desconhecimento sobre ela.

DO PODER DISCIPLINAR

Uma vez, proibido ou restringido o uso do telefone celular e suas funções durante a jornada de trabalho, o empregado deve respeitar essa regra, em decorrência da subordinação jurídica nessa relação.

A subordinação jurídica decorre da imposição dos arts. 2º e 3º da CLT.

De outro lado, ao constatar que a regra não está sendo cumprida, o empregador precisará adotar uma punição gradativa. Num primeiro momento, poderá advertir o empregado que o procedimento adotado está contrário às normas da empresa e solicitar que cesse a conduta irregular.

Num segundo momento, caso o empregado persista na conduta, poderá ser aplicada uma penalidade mais severa, a exemplo da suspensão. Havendo reincidências frequentes e estando comprovado que a atitude causa prejuízos à empresa, é cabível a rescisão do contrato de trabalho por justa causa nos termos do art. 482 da CLT.

A falta caracterizadora da despedida por justa causa pelo uso excessivo do telefone celular no ambiente de trabalho, enquadra-se nas alíneas “e” ou “h” do art. 482 da CLT, descrita como desídia no desempenho das respectivas funções ou ato de indisciplina ou de insubordinação.

Segundo a doutrina (in verbis) “A desídia ocorre quando o empregado é negligente no serviço ou no cumprimento de suas tarefas. O empregado executa as suas funções com preguiça, má vontade, displicência, desleixo etc. Visualiza-se, pois, uma forma culposa atrelada à negligência. Pode ser considerada como um conjunto de pequenas faltas que denotam a negligência. Não se trata de bis in idem. O empregado é reincidente nas situações de desídia, sofrendo outras punições: advertência escrita ou verbal e suspensão, sendo que a reiteração leva à justa causa.” (Jorge Neto, Francisco Ferreira, Manual de Direito do Trabalho, 4ª ed., p. 374)

Já sobre Indisciplina e insubordinação temos que (in verbis) “ Indisciplina é o não cumprimento de ordens gerais de serviço. Por sua vez, insubordinação denota a não observação de ordens pessoais dadas pelo empregador ou superior hierárquico por parte do trabalhador. Exemplos: o empregado que geralmente fuma em local proibido é indisciplinado; o que está fumando em local proibido e não apaga o cigarro quando é solicitado pelo empregador ou superior hierárquico, comete a justa causa de insubordinação. ” (Jorge Neto, Francisco Ferreira, Manual de Direito do Trabalho, 4ª ed., p. 375)

POSICIONAMENTO DOS NOSSOS TRIBUNAIS SOBRE O TEMA

Os Tribunais estão se posicionando sobre o tema e um dos casos que ganhou bastante repercussão na mídia versa sobre um operador de telemarketing, que teve sua demissão por justa causa confirmada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST). Esse trabalhador levou o telefone celular para seu posto de trabalho, apesar de saber que estava infringindo norma da empresa e foi dispensado por insubordinação e indisciplina.

Ao confirmar a justa causa, o juízo de primeiro grau entendeu que o empregado não podia “fazer uso arbitrário de suas próprias razões” e deixar de cumprir as normas da empresa. O Tribunal Regional do Trabalho (TRT) do Distrito Federal manteve a sentença, o que levou o trabalhador a recorrer ao TST.

Em seu voto, o relator do caso na 6ª Turma, ministro Augusto César Leite de Carvalho, destacou que os dados descritos pelo TRT demonstram que houve ato de insubordinação e indisciplina. Por unanimidade, os demais ministros acompanharam o relator.

Numa outra situação envolvendo o uso do celular durante o expediente de trabalho, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) não concedeu indenização ao trabalhador que teve a mão esmagada por uma “prensa” justamente quando tentou pegar o aparelho celular que deixou cair no equipamento. Na decisão, a relatora do processo considerou que o empregado agiu de forma imprudente.

Destacamos ainda, outras decisões:

RECURSO ORDINÁRIO OBREIRO. DESÍDIA DO TRABALHADOR. PROVA. GRADAÇÃO DAS PENALIDADES. OCORRÊNCIA. DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA. MANUTENÇÃO. O PRINCIPAL E ESSENCIAL FUNDAMENTO DA SENTENÇA PARA MANTER A DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA APLICADA AO AUTOR (QUE ATUAVA COMO VIGILANTE) FOI A DEMONSTRAÇÃO DE QUE O OBREIRO, EMBORA ADVERTIDO E SUSPENSO EM OITO OPORTUNIDADES DISTINTAS, NÃO MUDOU SEU COMPORTAMENTO NO AMBIENTE DE TRABALHO, HAJA VISTA OS ATRASOS, AS FALTAS E ATÉ MESMO O USO EXCESSIVO DO APARELHO CELULAR DURANTE A JORNADA. E É JUSTAMENTE ISSO O QUE SE EXTRAÍ DA PROVA DOS AUTOS, CIRCUNSTÂNCIA A JUSTIFICAR O ENQUADRAMENTO DO CASO NO ART. 482, “E”, DA CLT, TAL COMO MUITO BEM POSTO NA DECISÃO ORIGINÁRIA, AQUI MANTIDA. RECURSO NÃO PROVIDO. RECURSO ORDINÁRIO EMPRESARIAL. VIGILANTE. EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO. FORNECIMENTO INADEQUADO. RISCO À SEGURANÇA DO TRABALHADOR. DANOS MORAIS. CONFIGURAÇÃO. SENDO O EMPREGADOR UMA EMPRESA DE SEGURANÇA DE VALORES, QUE LIDA COM A GUARDA DE PATRIMÔNIO, A OMISSÃO DA RECLAMADA EM FORNECER EQUIPAMENTOS ADEQUADOS À SEGURANÇA AO AUTOR QUANDO DO EXERCÍCIO DE SUA PROFISSÃO COLOCA O OBREIRO EM UMA SITUAÇÃO DE EXTREMA IMPOTÊNCIA DIANTE DOS RISCOS INERENTES À ATIVIDADE EXERCIDA, O QUE JUSTIFICA O DEFERIMENTO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS À LUZ DOS ARTIGOS 186 E 927, AMBOS DO CCB/2002. APELO A QUE SE NEGA PROVIMENTO. II.

(TRT-19 - RO: 00002345220165190006 0000234-52.2016.5.19.0006, Relator: João Leite, Data de Publicação: 31/08/2017)

JUSTA CAUSA CONFIRMADA. Trata-se de caso em que, como bem-dispôs o juízo de 1º grau, fica claro que o autor -não cumpria a ordem geral da empresa de não utilizar o telefone celular em serviço-. Ora, não há como o reclamante defender a tese de que não havia sido pré-avisado da regra geral de proibição do uso de celular em serviço, pois ele já havia sido advertido por tal motivo antes, e, ao depois, suspenso, também com base em nova falta de mesma natureza, como comprova o documento de fls. 71, ocorrências estas que guardaram plena imediatidade

(TRT-1 - RO: 00009253120135010343 RJ, Relator: Ivan da Costa Alemão Ferreira, Data de

Julgamento: 21/10/2014, Nona Turma, Data de Publicação: 28/10/2014)

RESTRICÇÃO AO USO DE TELEFONES CELULARES NO HORÁRIO DE LABOR. PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR. A proibição do uso de aparelho celular pelo empregado, no período em que está laborando, está inserida no poder diretivo do empregador, porquanto tais equipamentos permitem que a qualquer momento o trabalhador interrompa suas atividades profissionais para dedicar-se a questões particulares, nem sempre de caráter urgente, desviando sua atenção. A interferência na concentração gera não apenas uma interrupção dos serviços, mas também pode provocar acidente de trabalho, pondo em risco a integridade física dos trabalhadores envolvidos na tarefa. ”

(Ac. 3ª T. Proc. RO 0000852-84.2011.5.12.0032. Maioria, 20.03.12. Relatora: Juíza Maria de Lourdes Leiria. Disponível. TRT-SC/DOE 30.03.12. Data de Publicação 02.04.12).

Desta forma é importante que o empregador fique atento a essa nova realidade e utilize as ferramentas legais que tem a seu favor. Um regulamento interno bem redigido, divulgado e fiscalizado de forma eficiente certamente irão contribuir para a solução de dissabores dessa natureza durante um expediente normal de trabalho.