

# Bom Dia CONTRASP

**CONTRASP**

Edição 887 - Sexta - feira, 12 de janeiro de 2024



## A EMPRESA PODE PROIBIR O USO DE CELULAR DURANTE O EXPEDIENTE DE TRABALHO?



**A empresa pode proibir o uso de celular durante o expediente de trabalho?**

O uso inadequado do celular no ambiente de trabalho cada dia ganha mais relevância no cotidiano das empresas, vez que o acesso a essas tecnologias se popularizou e ganhou espaço no dia a dia de todos.

Mas pode o empregador proibir seus funcionários de utilizarem o celular durante o expediente de trabalho? Em que pese não haver legislação específica sobre o tema, é pacífico que a

proibição ao uso de celular faz parte do poder diretivo do empregador, que pode estabelecer as normas internas a serem seguidas por seus colaboradores.

Com efeito, o uso do celular durante o trabalho por certo influencia na produtividade da equipe, que enquanto está se distraíndo, não está exercendo a função para a qual foi paga. Além disso, no exercício de trabalhos manuais o uso constante do celular pode aumentar os riscos de ocorrer acidentes de trabalho.

Nesse sentido, caso o uso do celular esteja afetando o bom desenvolvimento dos trabalhos, devem ser estabelecidas regras bem claras acerca da sua utilização pelos funcioná-

rios, limitando o tempo e especificando horários, ou até mesmo proibindo expressamente. Essas normas podem estar descritas no próprio contrato de trabalho do empregado, ou, alternativamente, as empresas podem elaborar um Regimento Interno ou uma Cartilha para o Colaborador, em que todas as normas e procedimentos são descritos, dando-se ciência aos empregados acerca de seu teor e da necessidade do cumprimento das mesmas.

Em caso de proibição do uso, a empresa pode colocar à disposição do funcionário um tele-

fone fixo para casos de emergências familiares.

Mas a empresa pode demitir por justa causa o funcionário que não respeitar a proibição? Pode. No entanto, o primeiro passo é advertir o empregado, solicitando que cesse a conduta irregular. Caso persista, o funcionário poderá ser suspenso e havendo reincidências frequentes, comprovando-se que a atitude traz prejuízos à empresa, a demissão por justa causa pode ser aplicada.

Por: Karem B. Jardim - Assessora jurídica CONTRASP



Presidente: Edilson Silva  
Secretária de Imprensa e Comunicação: Dayane da Penha de Oliveira  
Produção e Arte Finalista: Regina Domingues  
Diagramação e Arte: Amauri Azevedo

SCRN 712/713 BLOCO H ENTRADA 42 LOJA 41 ED SANTO ANTONIO ASA NORTE, BRASÍLIA, DF, CEP: 70760-680  
(61) 35320448  
(61) 35320414  
<https://www.facebook.com/contrasp>  
<http://contrasp.org.br/>  
[contrasp@outlook.com](mailto:contrasp@outlook.com)