

GABRIELLE SOUZA DE OLIVEIRA

**UMA ANÁLISE SOBRE O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E O
USO DE ELETRÔNICOS NO AMBIENTE DE TRABALHO**

CURSO DE DIREITO – UniEVANGÉLICA

2020

GABRIELLE SOUZA DE OLIVEIRA

**UMA ANÁLISE SOBRE O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E O
USO DE ELETRÔNICOS NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Monografia apresentada ao Núcleo de Trabalho de Curso da UniEvangélica, como exigência parcial para a obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do Prof. Me. Marcos Ricardo.

ANÁPOLIS - 2020

GABRIELLE SOUZA DE OLIVEIRA

**UMA ANÁLISE SOBRE O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E O
USO DE ELETRÔNICOS NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Anápolis, ____ de _____ de 2020.

Banca Examinadora

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, a minha família, em especial minha mãe que não mediu esforços para que eu chegasse até aqui, e a todos com quem convivi nesse espaço ao longo dos anos.

Agradeço primeiramente a Deus, que me permitiu passar por toda essa experiência desafiadora e enriquecedora. A minha família, pelo amor, incentivo e apoio incondicional. Ao meu orientador Prof. Me. Marcos Ricardo, pelo suporte nesse tempo tão adverso, pelas suas correções e incentivos. A todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigada.

RESUMO

O presente trabalho monográfico propõe fomentar o estudo sobre o poder diretivo do empregador e o uso de eletrônicos no ambiente de trabalho sob a luz da legislação e jurisprudência nacional. Através de um estudo acerca dos direitos e deveres dos sujeitos da relação contratual de trabalho e da proibição do uso de eletrônicos no ambiente de trabalho. Assim sendo, pondera-se que este trabalho foi sistematizado de forma didática, em três partes. Será analisado no capítulo um, de forma mais ampla, o tema monográfico, sendo abordada a relação de trabalho na antiguidade, na alta e baixa idade média, bem como a relação de emprego após a revolução industrial com o advento da Consolidação das Leis do Trabalho, além disso será debatido o protecionismo contratual do empregado no Brasil com relação à Constituição Federal. O capítulo dois, tratará, de forma específica, os direitos e deveres do empregado e do empregador na vigência contratual de trabalho, bem como o uso do celular e similares eletrônicos como direito e garantia individual Constitucional do empregado no ambiente de trabalho. No capítulo três, dar-se-á uma ênfase maior quanto à justa causa como forma resolutive contratual do trabalho, bem como realizaremos uma análise da justa causa como forma resolutive contratual do trabalho, além disso serão debatidos os limites do poder diretivo do empregador na proibição de uso do celular e de similares eletrônicos no ambiente de trabalho. Por fim, a pesquisa a ser desenvolvida almeja colaborar, para a melhor compreensão do tema abordado, visto que este é de suma importância na nossa jurisprudência e também na legislação nacional, indicando observações doutrinárias e jurisprudenciais relevantes para os critérios que devem ser aplicados quando do confronto judicial do tema.

Palavras-Chave: poder diretivo – relação contratual – uso de eletrônicos

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	01
CAPÍTULO I – EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO	03
1.1 A relação de trabalho na antiguidade e na idade média.....	03
1.2 A relação de emprego após a revolução industrial e com o advento da CLT .	05
1.3 A Constituição Federal e protecionismo contratual do empregado no Brasil ..	09
CAPÍTULO II – DIREITOS E DEVERES DOS SUJEITOS DA RELAÇÃO CONTRATUAL DE TRABALHO	13
2.1 Os direitos e deveres do empregado no contrato de trabalho	13
2.2 Os direitos e deveres do empregador na vigência contratual de trabalho	17
2.3 O uso do celular e de similares eletrônicos como direito e garantia individual Constitucional do empregado no ambiente de trabalho	20
CAPÍTULO III – O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E A PROIBIÇÃO DO USO DE ELETRÔNICOS NO AMBIENTE DE TRABALHO	25
3.1 Uma análise da justa causa como forma resolutiva contratual do trabalho	25
3.2 O poder diretivo do empregador como um direito	28
3.3 Os limites do poder diretivo do empregador na proibição de uso do celular e de similares eletrônicos no ambiente de trabalho	32
CONCLUSÃO.....	36
REFERÊNCIAS	38

INTRODUÇÃO

O presente trabalho monográfico propõe fomentar o estudo qualitativo sobre o poder diretivo do empregador e o uso de eletrônicos no ambiente de trabalho sob a luz da legislação e jurisprudência nacional. Através de um estudo acerca dos direitos e deveres dos sujeitos da relação contratual de trabalho e da proibição do uso de eletrônicos no ambiente de trabalho.

A presente pesquisa se justifica ao considerarmos a falta de informações que a sociedade tem sobre esse instituto, que é uma realidade na Lei brasileira, assim, precisa ser estudado de forma exemplificativa e didática. Um país com o aspecto do Brasil em que o uso de eletrônicos é cada dia mais presente e sempre em evolução, é evidente a necessidade de adaptação da sociedade a essas novas definições.

O método utilizado na elaboração da monografia é de compilação ou bibliográfico, que consiste na exposição de pensamento de vários autores que escreveram sobre o tem escolhido. Desenvolvendo-se uma pesquisa bibliográfica, utilizando-se como apoio e base de contribuições de diversos autores sobre o assunto em questão, por meio de consulta a livros periódicos. Assim sendo, pondera-se que este trabalho foi sistematizado de forma didática, em três partes

Será analisado para tanto, no capítulo um, de forma mais ampla, o tema monográfico, sendo abordada a relação de trabalho na antiguidade, na alta e baixa idade média, bem como a relação de emprego após a revolução industrial com o advento da Consolidação das Leis do Trabalho, além disso será debatido o protecionismo contratual do empregado no Brasil com relação à Constituição Federal.

No capítulo dois, tratará, de forma específica, os direitos e deveres do empregado e do empregador na vigência contratual de trabalho, bem como o uso do

celular e similares eletrônicos como direito e garantia individual Constitucional do empregado no ambiente de trabalho.

No capítulo três, dar-se-á uma ênfase maior quanto à justa causa como forma resolutiva contratual do trabalho, bem como realizaremos uma análise da justa causa como forma resolutiva contratual do trabalho, além disso serão debatidos os limites do poder diretivo do empregador na proibição de uso do celular e de similares eletrônicos no ambiente de trabalho

Por fim, a pesquisa a ser desenvolvida almeja colaborar, para a melhor compreensão do tema abordado, visto que este é de suma importância na nossa jurisprudência e também na legislação nacional, indicando observações doutrinárias e jurisprudenciais relevantes para os critérios que devem ser aplicados quando do confronto judicial do tema.

CAPÍTULO I – EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

No presente capítulo será abordada a relação de trabalho na antiguidade, na alta e baixa idade média, bem como a relação de emprego após a revolução industrial com o advento da Consolidação das Leis do Trabalho, além disso será debatido o protecionismo contratual do empregado no Brasil com relação à Constituição Federal.

1.1 A relação de trabalho na antiguidade e na idade média

1.1.1 Antiguidade

A Antiguidade, também denominada de Idade Antiga, foi o período da história que se estendeu desde a invenção da escrita (4000 a.C. a 3500 a.C.) até a queda do Império Romano do Ocidente (476 d.C.) e início da Idade Média (século V). (FERNANDES, 2020)

Na Roma antiga, bem como na Grécia antiga, não existia personalidade jurídica assegurada aos escravos, que eram tratados como objetos de relações comerciais entre seus donos, nos possibilitando a realizar uma analogia entre os escravos da Antiguidade e os bens móveis da atual conjuntura brasileira, considerando sua comercialização.

Nos dizeres de Hannah Arendt, na Grécia clássica, nem o labor, nem o trabalho eram tidos como suficientemente dignos para construir a ação e o discurso, além do mais: "...o trabalho escravo pôde desempenhar papel tão importante nas sociedades antigas, e o seu desperdício e improdutividade passaram despercebidos, é que a antiga cidade-estado era basicamente um centro de consumo, ao contrário das cidades medievais, que eram principalmente centros de produção...". (ARENDDT,

2009, p. 132)

Já no que se refere propriamente ao trabalho, também não existia qualquer proteção jurídica aos escravos, o que ocasionava condições subumanas de labor a eles, assim, o escravo não era homem, era visto e tratado como objeto de propriedade, tanto pelas leis quanto pelos cidadãos, conforme ensina Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcanti:

Sendo assim, é facilmente compreensível por que, no Direito Romano, reina silêncio profundo à respeito da regulamentação do trabalho: o trabalhador era escravo e o escravo não era homem, era objeto de propriedade e tratado, pelas leis e pelos cidadãos, como as coisas de que dispomos (JORGE NETO; CAVALCANTI, p. 32, 2010).

Nesse sentido, apesar de ter obtido uma conotação expressiva na antiguidade, dada a sua extensão no império romano, a escravidão e a objetificação do trabalhador escravo, perdurou ainda na Idade Média, conforme passamos a discorrer.

1.1.2 Alta Idade Média

A Alta Idade Média é o termo utilizado para aludir a um período da Idade Média que se estendeu do século V até o século X. No referido período a Europa Ocidental passou por inúmeras transformações devido à desagregação do Império Romano do Ocidente e ao estabelecimento dos povos germânicos. (NEVES, 2020)

Na Idade Média, a servidão era dominante apenas nos feudos, por esta razão, os escravos deixaram de ser a principal mão de obra. Depois da Antiguidade, com o fim do escravismo, a população saiu das cidades e foi em busca da vida no campo, configurando a uma economia autossuficiente e dando origem ao trabalho de estrutura familiar, conhecida como servidão. (ARENDRT, 2009)

Além disso, no referido período, trabalhar constituía uma maneira de se redimir dos pecados perante Deus, o que ocasionava na completa sujeição dos servos aos senhores feudais, que ostentavam grandes riquezas. A jornada de trabalho era iniciada ao nascer do sol e encerrada ao pôr-do-sol. As classes governantes que compunham os senhores feudais eram o clero, que oferecia apoio espiritual e a nobreza, que oferecia proteção militar, ambos exigiam pagamentos das

classes trabalhadoras, conforme Cláudio Vicentino, as nomenclaturas das obrigações eram as seguintes:

Corvéia - trabalho gratuito nas terras do senhor em alguns dias da semana; talha – porcentagem da produção das tenências; banalidade – tributo cobrado pelo uso de instrumentos ou bens do senhor; capitação – imposto pago por cada membro da família servil; tostão de Pedro – imposto pago à Igreja; Mão morta – tributo cobrado na transferência do lote de um servo falecido a seus herdeiros; albergagem – obrigação de alojamento e fornecimento de produtos ao senhor e sua comitiva quando viajavam. (VINCETINO, p. 69, 2000)

Contudo, o regime da servidão não proporcionou liberdade, os servos cuidavam da terra dos senhores feudais e de lá retiravam seu sustento familiar, mas não possuíam sua propriedade. Além disso, os servos não eram vendidos, podendo buscar novo trabalho em outros feudos.

1.1.3 Baixa Idade Média

Baixa Idade Média foi um período específico da Idade Média que se estendeu do século XI ao século XV. Nele, a Europa Ocidental presenciou o auge do feudalismo, mas também a sua decadência e o surgimento de uma nova ordem. (NEVES, 2020)

Na comunidade pré-industrial prevaleceu à escravidão, onde o trabalhador era visto como coisa, e não como um sujeito de direito. (GARCIA, 2015). Após este período, houve o momento da servidão onde se encontrava o Feudalismo. Eram proporcionados pelos senhores feudais aos servos que não eram livres, mas que tinham que fornecer serviço na terra do senhor feudal, proteção militar e política. (MARTINS, 2010)

Embora a produção agrícola baseada na economia autossuficiente fosse a estrutura da economia, na baixa idade média ocorreu o desenvolvimento do comércio, fato que destacou a vida urbana, sendo essencial para a criação de uma nova classe, denominada burguesia. Portanto, com a ascensão dos burgos, os artesãos deixaram de ser servos para viverem de seu ofício, atendendo demandas alheias as suas necessidades familiares.

1.2 A relação de emprego após a revolução industrial e com o advento da CLT

Um dos maiores ocorridos do século XVIII foi a Revolução Industrial, que por sua vez trouxe inúmeras mudanças no âmbito das relações trabalhistas. Nesse contexto ocorre a troca da mão de obra humana pela utilização da mecanização dos meios de produção, surgindo assim o trabalho assalariado, mediante a transformação do trabalho em emprego. (NASCIMENTO, 2011)

Amauri Mascaro Nascimento conceitua proletariado como trabalhador sem oportunidades de desenvolvimento intelectual, em péssimas condições, com grande prole, e em troca de seu trabalho recebe salário, vejamos:

Proletário é um trabalhador que presta serviços em jornadas que variam de 14 a 16 horas, não tem oportunidades de desenvolvimento intelectual, habita em condições subumanas, em geral nas adjacências do próprio local de atividade, tem prole numerosa e ganha salário em troca disso tudo. (NASCIMENTO, 2011, p. 36)

Os avanços das indústrias acabavam por atrair mais os trabalhadores do campo a se mudarem e trabalharem para as cidades, portanto, o proletariado aumentou consideravelmente. Após a Revolução Industrial o trabalho foi marcado pela divisão do processo produtivo em partes, sendo cada trabalhador responsável apenas por uma etapa do trabalho, marcando a produção em grandes escaladas. (GARCIA, 2018)

Apesar disso, eram péssimas as condições de trabalho e as jornadas de trabalho intensas e cansativas para o proletariado. Não trabalhavam apenas homens, mas também mulheres e até mesmo crianças, razão pela qual era comum que ocorressem acidentes de trabalho durante a jornada de trabalho, os quais não eram prevenidos de nenhuma forma. Ressalta-se que o trabalho da mulher e de crianças e adolescentes também eram fortemente explorados. De acordo com Gustavo Felipe Barbosa Garcia:

De forma semelhante ao trabalho da mulher, embora de modo até mais marcante, observa-se durante a Revolução Industrial, principalmente no século XIX, a utilização do trabalho infantil, em péssimas condições, causando sérios prejuízos ao desenvolvimento físico e psicológico da pessoa. As crianças e adolescentes eram expostos a trabalhos prejudiciais à saúde, com extensas jornadas, colocando em risco a sua segurança e a própria vida, com salários inferiores aos pagos aos adultos. (GARCIA, 2018, p. 1103)

Nesse contexto em que a incidência de acidentes de trabalho era alta e em protesto às condições horríveis de trabalho, acabam aparecendo movimentos trabalhistas, organizados em sindicatos e se baseavam contra o sistema capitalista

utilizando ideais socialistas. Nos movimentos trabalhistas os trabalhadores estavam motivados a deixarem de ser explorados pelos patrões. (BONFIM, 2015)

Diante de todo esse desenvolvimento industrial o proletariado sentiu a necessidade de terem os seus direitos resguardados, por conta disso começaram a haver greves e manifestações com a finalidade de terem a efetivação dos seus direitos e até mesmo a criação de legislações que viessem a assegurá-los novos direitos. (GARCIA, 2018)

A Revolução Industrial proporcionou que a relação empregatícia se tornasse a estrutura do sistema econômico. Neste sentido, o Maurício Godinho Delgado afirma que a partir da importância dada à relação de emprego, a categoria se tornou dominante dando origem ao ramo jurídico especializado, sendo também o marco do surgimento do Direito do Trabalho:

A relação empregatícia, como categoria socioeconômica e jurídica, tem seus pressupostos desmontados com o processo de ruptura do sistema produtivo feudal, ao longo do desenrolar da Idade Moderna. Contudo, apenas mais à frente, no desenrolar do processo da Revolução Industrial, é que irá efetivamente se estruturar como categoria específica, passando a responder pelo modelo principal de vinculação do trabalhador livre ao sistema produtivo emergente. Somente a partir desse último momento, situado desde a Revolução Industrial do século XVII (e principalmente século XVIII), é que a relação empregatícia (com a subordinação que lhe é inerente) começará seu roteiro de construção de hegemonia no conjunto das relações de produção fundamentais da sociedade industrial contemporânea. Apenas a partir do instante em que a relação de emprego se torna a categoria dominante como modelo de vinculação do trabalhador ao sistema produtivo, é que se pode iniciar a pesquisa sobre o ramo jurídico especializado que se gestou em torno dessa relação empregatícia. Esse instante de hegemonia — de generalização e massificação da relação de emprego no universo societário — somente se afirma com a generalização do sistema industrial na Europa e Estados Unidos da América; somente se afirma, portanto, ao longo do século XIX. (DELGADO, 2017, p. 92)

O Direito do Trabalho é criado com função de proteger o proletariado de explorações, garantindo cláusulas mais justas nos contratos de trabalho; adicionar riquezas ao mercado econômico; balancear as diferenças entre trabalho e capital; abranger a maior parte possível da população; além de objetivar a melhoria da sociedade em geral. Nesse sentido temos o entendimento de Vólia Bonfim:

A partir daí nasce o Direito do Trabalho com função tutelar, econômica, política, coordenadora e social. Tutelar, porque visa proteger o trabalhador e reger o contrato mínimo de trabalho,

protegendo o trabalhador de cláusulas abusivas, garantindo-lhe um mínimo. Econômico, em face da sua necessidade de realizar valores, de injetar capital no mercado e democratizar o acesso às riquezas, de abalar a economia do país. Coordenadora ou pacificadora, porque visa harmonizar os naturais conflitos entre capital e trabalho. Política, porque toda medida estatal coletiva atinge a toda população e tem interesse público. Social, porque visa à melhoria da condição social do trabalhador, da sociedade como um todo. (BONFIM, 2015, p. 53)

É necessário destacar que por muito tempo houve a omissão do Estado perante a situação do proletariado, nesse sentido Alice Monteiro de Barros afirmou que: “o Estado se portava como simples observador dos acontecimentos e, por isso, transformou-se em um instrumento de opressão contra os menos favorecidos, colaborando para a dissociação entre capital e trabalho.” (BARROS, 2012, p. 52).

Noutro momento, quando se tornou extremamente necessária a intervenção do Estado, foi criado o caráter mais humanitário do direito trabalhista, advindo da luta das minorias que sofreram muito em razão das péssimas condições de trabalho e das jornadas exaustivas. Apesar de serem estabelecidas leis trabalhistas nas constituições ao longo do tempo, existiam várias legislações esparsas objetivando complementar as que já existiam:

O Direito do Trabalho nasce como reação ao cenário que se apresentou com a Revolução Industrial, com a crescente e incontrolável exploração desumana do trabalho. É produto da reação da classe trabalhadora ocorrida no século XIX contra a utilização sem limites do trabalho humano. (BONFIM, 2015, p. 53)

Contudo, era perceptível que ocorria um aumento desproporcional de leis esparsas, inclusive tendo cada profissão a sua norma específica. Por tal razão, o Governo reuniu todos os textos legais em um, deixando de ser uma compilação das leis esparsas existentes para se tornar uma Consolidação, denominada Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, promulgada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, reunindo leis sobre o direito individual do trabalho, o direito coletivo do trabalho e o direito processual do trabalho. (NASCIMENTO, 2003).

Nesse sentido, com a CLT em vigor, houve a necessidade de que o empregador se relacionasse diferente, tendo que atender às realidades trabalhistas previstas na Consolidação e passando a valorizar o lucro, mas também a qualidade de vida do trabalhador, seu local de trabalho, jornada e a remuneração adequada ao tipo de trabalho.

1.3 A Constituição Federal e ao protecionismo contratual do empregado no Brasil

A Constituição Federal vigente no Brasil, prevê em seu Artigo 7º a proteção da relação de emprego com enfoque na melhor condição social ao empregado como sendo um direito fundamental. Essa intitulada proteção ao trabalhador, também se fomenta à normas, princípios e regras positivadas e taxativas no ordenamento jurídico brasileiro, com objetivo principal de proteção e benefício ao trabalhador. (BRASIL, 1988)

Ao analisar historicamente os percalços para a conquista e reconhecimento de direitos sociais fundamentais a serem atribuídos aos trabalhadores, se vê a necessidade essencial de evolução do Estado para concretização de mudanças. A Constituição Federal de 1988, engloba princípios gerais de aplicabilidade em todos os ramos de direito, de suma importância e serventia, para o equilíbrio do deslinde de qualquer lide. (BRASIL, 1988)

Passando a analisar profundamente os princípios regentes e fundamentais nas relações trabalhistas, norteadores com aplicação direta e expressa no direito material e processual, tem-se os seguintes princípios: da proteção, da irrenunciabilidade, continuidade, primazia da realidade, princípio da boa-fé e o princípio da razoabilidade. (MACHADO JÚNIOR, 2011)

Salienta-se que a relação de trabalho sempre existiu em sociedade, no entanto, as conquistas e resguardos dos direitos foram criados de forma paulatina. Somente no Governo Vargas, viu-se os direitos trabalhistas reconhecidos e regularizados, dando início a uma nova era com organização e dinamismo. (MACHADO JÚNIOR, 2011)

A Carta Magna de 88, vigente até a presente data, traz em seu texto o conjunto e aprimoramento das conquistas dos direitos sociais, realizadas ao longo das antecessoras. Traz à baila medidas protetivas na relação de trabalho e a dignidade do trabalhador, estabelecendo medidas que assegurem ao trabalhador a garantia de equiparação dos direitos, seja o trabalho urbano ou rural, a garantia do salário e verbas rescisórias quando do rompimento do vínculo empregatício, impedindo medidas arbitrárias prejudiciais ao trabalhador. (BRASIL, 1988)

Através da longa trajetória de lutas, conquistas e inovações que as Constituições brasileiras sofreram, remetendo a mudança e instruindo melhorias para aplicação justa dos direitos constitucionais, ampliando com leis complementares e ordinárias para assim alcançar a eficácia destas medidas. Para Hans Kelsen, “a eficácia existe quando uma sociedade aceita e deixa-se conduzir pelas normas estabelecidas no ordenamento, e também quando respeita a aplicação das normas jurídicas, isto é, a imposição das sanções por ela estatuídas.” (1994, p. 130)

Denota-se que, apenas se constitui um Estado pleno de Direito quando a sociedade entende a necessidade de compreender que existem normas estabelecidas a serem cumpridas, conduzindo suas atitudes com base nestas regras já estipuladas. Ao se tratar dos direitos trabalhistas que abrangem as dissidências tanto coletivas quanto individuais, considerando os aspectos legais de resolução há como princípio norteador e primordial, o da proteção. Princípio este que salvaguarda a relação de emprego, do início do contrato até o rompimento do vínculo amparando o trabalhador especificamente. (BARROS, 2012)

Todos os trabalhadores que em qualquer momento da relação de emprego ou até mesmo após a rescisão, se sentirem lesados ou constatarem a existência de conduta irregular do empregador, podem acionar em seu petítório essa proteção que prevê a Constituição Federal (1988) como exemplifica rol do artigo 7º em seus incisos ao tratar de atos discriminatórios, como se vê:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

A Constituição Federal proíbe que os trabalhadores sofram quaisquer atos discriminatórios, uma vez que o obreiro costumeiramente é parte hipossuficiente na posição hierárquica. Ademais, quando descumprido esta determinação constitucional, causa insegurança, levando a deterioração do princípio de igualdade jurídica. (DELGADO, 2017)

O trabalho dignifica o homem, que por sua vez, após muitas batalhas por reivindicações tiveram resguardados seus direitos, para o mínimo de segurança jurídica. Muitos princípios abordam o direito ao trabalho digno, que favoreça e

beneficie o trabalhador, criando condições que melhorem sua condição.

Conforme estabelece a Consolidação das Leis do Trabalho em seu Artigo 620, prevalecerão as condições mais benéficas ao trabalhador, o que se estende ao direito já adquirido, ou seja, que nenhum acordo ou norma retroagira modificando de maneira prejudicial o trabalhador. E ainda, que diante de várias normas possíveis de aplicação a um caso concreto, aplicar-se-á a mais favorável ao obreiro. O trabalhador ao prestar serviços a seu empregador, o faz diante de uma contraprestação, do recebimento de seu salário. Esta condição social implica nas condições de subsistência básica, para o seu próprio sustento e de sua família. (MARTINS, 2010)

A Constituição Federal é a norma basilar para a aplicação das demais legislações vigentes, o que significa que precisa estar em conformidade, uma vez que a Constituição brasileira é rígida e só poderá sofrer alguma alteração através de Emenda Constitucional discutida no âmbito do Poder Judiciário, para seu controle, conforme expõe Kátia Magalhães Arruda: “a Constituição é suprema quando assegura não só sua autodefesa formal, mas também real, ou seja, quando se torna efetivamente respeitada e garantida no seio da sociedade.” (ARRUDA, 1998, p. 42)

A disparidade de condição numa relação de trabalho entre o empregado e o empregador, dado a posição hierárquica que um tem sobre o outro, uma vez que o empregado sempre estará subordinado as imposições do empregador, existem desde os primórdios. Ante a necessidade de um emprego, trabalhadores se sujeitavam a situações e circunstâncias de um labor com jornadas exaustivas e trabalhos degradantes. (BARROS, 2012)

Diante das condições insalubres e jornadas desgastantes e o ataque direto ao princípio da dignidade da pessoa humana, motivou a revolta dos operários que tomaram iniciativas para buscarem mudanças nas legislações e principalmente nas trabalhistas, para a proteção do trabalhador. (GARCIA, 2015)

As reivindicações sociais dos trabalhadores sobre a necessidade de normas capazes de trazer segurança e proteção específica aos empregados, foram indispensáveis para aplicação equitativa e fixação dos princípios protecionistas. O direito do trabalho preocupa-se em dar equidade e garantia que regule a relação de trabalho, observando a desvantagem inicial em que o empregado está submetido e

a posição econômica e hierárquica em que o empregador ocupa. Os princípios protetionais que a legislação trabalhista engloba não se trata de colocar uma das partes em posição vantajosa, mas com intuito de proteger o mais desfavorecido dentro do contrato empregatício. (DELGADO, 2017)

Como discorrido, o trabalhador possui em sua defesa o Princípio da Proteção no Direito do trabalho, que lhe dá a validação para equiparar-se juridicamente diante do empregador, que assegura seus direitos nas demandas que discutem a relação contratual. No entanto, abre espaço para discussões acerca de brechas deixadas pelo legislador que possibilitem ajuizamento de ações ultrapassadas.

Não se questiona a existência e a aplicabilidade do Princípio da Proteção ao trabalhador, mas que seu emprego seja dosado e não ultrapasse os limites de isonomia que se busca a justiça entre as partes. O Princípio da Proteção no âmbito trabalhista, não se cuida de vantagens ao trabalhador, pois este em comparação ao empregador na relação contratual, vislumbra desvantagem econômica, social ou cultural, e o princípio lhe resguarda a igualdade jurisdicional processual.

CAPÍTULO II – DIREITOS E DEVERES DOS SUJEITOS DA RELAÇÃO CONTRATUAL DE TRABALHO

No presente capítulo serão abordados os direitos e deveres do empregado e do empregador na vigência contratual de trabalho, bem como o uso do celular e similares eletrônicos como direito e garantia individual Constitucional do empregado no ambiente de trabalho.

2.1 Os direitos e deveres do empregado no contrato de trabalho

É um conhecimento universal confirmar que o trabalho pode tornar as pessoas dignas. Desde o início, diante das necessidades urgentes de cada trabalho, as pessoas saíram da superfície do conforto e encontraram uma forma de atender às suas necessidades através do trabalho, pois cada sistema é movido pelo trabalho das pessoas.

Em 1º de maio de 1943, o então presidente republicano Vargas aprovou a incorporação da legislação trabalhista, CLT, por meio de Decreto-Lei. O objetivo principal da Lei era regulamentar as relações individuais e coletivas de trabalho e garantir os direitos e obrigações dos trabalhadores (BONFIM, 2015).

O surgimento da CLT nada mais é do que um grande avanço para a classe trabalhadora, cujos direitos só podem ser obtidos por meio de reivindicações. É importante dizer que antes da CLT existiam decretos e até leis que mandavam os empresários colocá-las em prática, mas eram muito poucos, ou seja, aplicava-se a uma determinada classe, porque eram os detentores de poder que prevaleciam (DELGADO, 2017).

Ressalta-se que quando a CLT traz maior segurança aos trabalhadores, a CLT é um bom sinal normativo, pois esses trabalhadores não eram reconhecidos até então, mas com o avanço da fusão passaram a desfrutar de seus próprios direitos

como fundos de trabalho (BONFIM, 2015).

Conforme explicou Martins, em um sentido amplo, o empregado pode ser considerado um empregado da empresa à disposição do empregador. O Artigo 3º da CLT dispõe: “Considera-se empregado, toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.” Em outras palavras, a pessoa que começou a manter contato de longo prazo com seu empregador. (2009)

Portanto, na definição de empregado, diz-se que o trabalhador não pode ser uma pessoa jurídica, o empregado deve ser contínuo e deve cumprir suas obrigações. Por fim, existe a personalidade, apenas os funcionários podem realizar as atividades a eles determinadas (BONFIM, 2015).

O importante é que os trabalhadores têm muitos direitos, iniciando o que diz o Artigo 13 da Consolidação das Leis do Trabalho: “A Carteira de Trabalho e Previdência Social é obrigatória para o exercício de qualquer emprego, inclusive de natureza rural, ainda que em caráter temporário, e para o exercício por conta própria de atividade profissional remunerada.” A CTPS, conforme menciona Nascimento (2002, p. 227), “se configura como uma das provas do contrato de trabalho”. Portanto, mesmo que o contrato de trabalho seja apenas um trabalho anotado entre as partes, deve haver carteira de trabalho.

A idade mínima para requerer a CTPS é de 14 (quatorze) anos, neste caso, o contratante deve comprovar a condição de menor aprendiz, pois segundo Martins, a Constituição proíbe ao menor o exercício de Trabalho com menos de 14 anos. Desta a forma o contrato de aprendizagem é conceituado pelo art. 428 da CLT como sendo:

o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação (2009, p. 137).

A partir da data de entrada, os empregadores podem ter até 48 horas para fazer os registros apropriados na CTPS do funcionário. As primeiras páginas pretendem identificar o trabalhador, elas contêm seus dados pessoais, como nome completo, filiação, UF (unidade federal) de nascimento, endereço, etc. Na área de anotação, a qual o contratante é responsável, a empresa deve mencionar seus

dados e informações sobre o contrato de trabalho (BONFIM, 2015).

Determinado pelo art. 36 da CLT, se o empregador rejeitar a CTPS ou deixar de anotar por escrito, o empregado deve estar presente na agência distrital de inspeção do trabalho pessoalmente ou por um representante sindical para iniciar uma reclamação (DELGADO, 2017).

O procedimento subsequente consistirá em realizar a devida diligência na empresa e, caso sejam constatadas violações, o Artigo 37 exige que o empregador seja notificado por carta registrada. Por fim, se o problema persistir, a empresa será solicitada a prestar esclarecimentos e fornecer as devidas instruções (DELGADO, 2017).

Outro direito que a CLT protege, dos empregados, diz respeito à jornada de trabalho. Em seu Artigo 58, é definido que a jornada normal de trabalho dos empregados engajados em qualquer atividade privada não deve exceder 8 (oito) horas, a não ser que a jornada de trabalho não seja fixa, existindo outra limitação. A Constituição Federal, em seu Artigo 7, distribui a jornada de trabalho da seguinte maneira, oito diárias, quarenta e quatro semanais e duzentos e vinte horas mensais. Além disso, de acordo com o Artigo 58, §2º da CLT:

O tempo despendido pelo empregado até o local do trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução (BRASIL, 1943).

Quanto à hora do dia em que o serviço é prestado, existem dois tipos de jornada: diurna e noturna. Segundo Nascimento (2002, p. 279), “a jornada será diurna quando ocorrer no período entre 05 (cinco) e 22 (vinte e duas) horas da noite, e conseqüentemente será noturna quando se enquadrar na faixa entre 22 e 05 horas da manhã seguinte.” Para trabalho noturno, exceto para empresas que prestam serviços (como vigilância) de acordo com a sua natureza, o valor das horas pagas deve ser superior ao valor da hora diurna. De acordo com o artigo 73 da CLT, a hora noturna deve ser no mínimo 20% (vinte por cento) a mais que a hora diurna, e a duração deve ser de 52 (cinco e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

O artigo 61 da CLT estipula as razões para a necessidade de prorrogar a jornada normal de trabalho; se houver necessidade urgente, o horário de trabalho pode exceder o período legal ou acordado para lidar com a causa de força maior, ou participar na execução ou conclusão de serviços de emergência, caso contrário,

pode causar danos óbvios (DELGADO, 2017).

Martins (2009) considerou a força maior como um evento inevitável e imprevisível, e os empregadores não forneceram as razões para isso de forma direta ou indireta, e deram exemplos: incêndio, inundação, terremoto, furacão, etc. Assim, os empregadores podem exigir que os funcionários façam horas extras para concluir serviços de emergência ou serviços que causarão perdas se forem interrompidos. Martins citou ainda a embalagem de produtos perecíveis como exemplo desses serviços. O autor explica que interromper a viagem em horários normais pode resultar na perda do produto.

As horas extras por necessidade de serviços devem ser previamente aprovadas pelo empregado, devendo, de acordo com a resolução técnica, ele receber no mínimo 50% do valor da hora normal de trabalho. Valor acordado no artigo 7º (inciso XVI) da Constituição Federal de 1988 ou em convenção coletiva. Férias são um direito universal dos funcionários, conforme discutido por Nascimento (2002, p.324), as férias reúnem um conjunto de garantias de lazer e descanso dos funcionários. É justaposto a leis que restringem a jornada de trabalho e garantem pausas semanais remuneradas.

Os salários são o principal objeto inerente à dinâmica do trabalho moderno. No entanto, o termo “salário” (pagamento em sal) originou-se na antiguidade, onde o sal era uma iguaria de valor e era usado como forma de retribuição pela prestação de serviços aos soldados romanos. Pinto (2003) confirmou essa visão ao mencionar o sal como forma de remuneração das legiões romanas, mas o sal foi substituído por outras formas de remuneração, como animais e alimentos.

A Constituição Federal de 1988 estipula a irredutibilidade dos salários no inciso IV. O objetivo da criação deste princípio é evitar que os empregadores cortem arbitrariamente os salários. A CLT confirmou no artigo 468 que após a mudança do contrato de trabalho deve ser sempre acordado por ambas as partes e não causará dano ao trabalhador, isto é confirmado em certo sentido:

Art. 468 Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia (BRASIL, 1943).

O décimo terceiro salário, também chamado de abono de Natal, era

originalmente um pagamento habitual espontâneo pela empresa e fornecido pela empresa para que os funcionários pudessem fazer as compras de Natal. Não é permitida a alteração da data de pagamento do parcelamento por um período maior, nem a divisão do 13º salário em mais de duas parcelas. Corroborando Martins (2009, p. 263) acredita que mesmo por meio de acordos ou convenções coletivas, é impossível estender o prazo do parcelamento para mais do que o legal; tampouco um terceiro sistema de pagamento, porque vai impor efeitos negativos ao empregado.

2.2 Os direitos e deveres do empregador na vigência contratual de trabalho

No Brasil, segundo registros históricos, a primeira forma de trabalho conhecida foi a escravidão. Devido a muitas lutas e poucas conquistas, surgiram os fatores que levaram ao fim da escravidão no Brasil, entre eles a chegada da família imperial e a independência, o que levou à implementação gradativa de leis contra a escravidão (DELGADO, 2017).

Em 1943, na gestão do então presidente Getúlio Vargas, aprovou-se a criação da "Consolidação das Leis do Trabalho" e instituiu a carteira de trabalho e previdência social para a categoria de trabalhador. Portanto, com a criação da CLT, o trabalho passou a ser fundamentalmente padronizado na relação entre empregados e empregadores (BRASIL, 1943).

Desde então, essa relação de trabalho sempre se caracterizou pela aparência de fatos, que podem causar conflitos entre as partes na relação de trabalho. Prova disso é o estabelecimento de muitas instituições judiciais, como tribunais e comitês de trabalho, para resolver disputas entre empregados e empregadores. A formalização das relações de trabalho se dá por meio da elaboração de contratos de trabalho entre as duas partes (BONFIM, 2015).

No artigo 2, a CLT dispõe que: "Considera-se empregador, a empresa individual ou coletiva que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços." A onerosidade está relacionada ao pagamento do salário do contratante, ou seja, o ônus referente aos serviços prestados pelo empregado é dele suportado. O contrato de trabalho é considerado um acordo porque expressa o consenso dos desejos acordados de ambas as partes. Portanto, também é classificado com natureza consensual (BONFIM, 2015).

Como forma de estabelecer contato com indivíduos, a CLT também

acrescenta ao §1 que também são qualificados como empregadores apenas para fins de relação de emprego, profissionais autônomos, instituições de caridade, associações de entretenimento e organização sem fins lucrativos que admitem trabalhadores como empregadores (DELGADO, 2017).

Portanto, segundo Martins, o empregador é visto como uma empresa ou equivalente a coisas duráveis e, aos olhos de muitas pessoas, esses empregadores também são chamados de patrões, empresários e criadores de empregos. Ele é quem contrata funcionários para prestar serviços e pagar por seus serviços. Pode-se dizer que o empregador é aquele que passou a contratar funcionários, ou seja, a real troca de benefícios. (2009)

No artigo 442 da CLT, temos que: “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”. O contrato de trabalho é bilateral, oneroso, permutável, negociado, não sério e de execução contínua. Essas características são descritas por Cunha:

O contrato de trabalho é um contrato bilateral ou sinalagmático, porque implica em obrigações recíprocas. É um contrato oneroso, porque vai significar sacrifícios a ambas as partes: ao empregado, que deverá prestar o serviço, e ao empregador, que deverá pagar o salário. Comutativo, porque a estimativa da prestação a ser recebida pelas partes pode ser efetuada no momento em que o contrato se aperfeiçoa. Consensual, porque via se aperfeiçoar com a manifestação de vontade das partes, e não com a entrega da coisa. Não solene, porque independe de forma. E de execução contínua, porque é um contrato de trato sucessivo (2007, p.62).

Depois de estabelecer uma relação de trabalho, o empregador é obrigado a cumprir uma série de disposições legais. Além das obrigações obrigatórias que beneficiam os empregados, como pagamento de salário, décimo terceiro, férias, etc. A empregadora é responsável por cadastrar os empregados na empresa e divulgar as informações sociais e tributárias ao órgão governamental competente (BONFIM, 2015).

A empresa deve ser cadastrada por meio do cadastro no momento da contratação de funcionários, e as obrigações do cadastro são estipuladas no artigo 41 da CLT. Consta no texto do referido artigo que: “Em todas as atividades será obrigatório para o empregador o registro dos respectivos trabalhadores, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho” (BRASIL, 1943).

Considerando que o cadastro do trabalhador é uma ferramenta de

comprovação do contrato de trabalho, as informações devem estar sempre atualizadas, o que significa que o empregador é responsável pela correta manutenção dos dados (BONFIM, 2015).

Quanto à duração dos contratos de trabalho, existem dois tipos de contratos: contratos a termo indeterminado e contratos a termo certo. A “Consolidação das Leis do Trabalho” discute esta questão no artigo 443. O contrato de tempo indeterminado é o acordo mais comum entre dois métodos existentes. Ele pode ser identificado porque tem apenas uma data de início fixa, porque não há data de término. Na ausência de qualquer disposição em contrário, isso implica a indeterminação. Em um contrato de determinado, há uma delimitação em termos do período de serviço prestado, estando prefixas as datas de início e término de execução:

Art. 443, § 1º: Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada (BRASIL, 1943).

Um contrato de experiência é uma ferramenta de avaliação que os empregadores devem determinar se um candidato é adequado para o trabalho que irá desempenhar. Em contrapartida, o funcionário temporário pode verificar o ambiente da empresa, as exigências do trabalho e ganhar experiência nas rotinas que aplica. Este tipo de contrato só pode ser renovado uma vez, com o prazo máximo de 90 dias (artigo 445 da CLT, parágrafo único) (DELGADO, 2017).

O cadastro de funcionários pode ser feito por meio de livros contábeis, registros ou sistemas eletrônicos. É um documento na posse do empregador e deve ser-lhe fornecido quando solicitado pela fiscalização do trabalho. Os empregadores têm o direito de dirigir, controlar e disciplinar os funcionários durante seu trabalho. Esses poderes são gerados porque os empresários (representantes das empresas) arcam com os riscos inerentes às atividades econômicas. (DELGADO, 2017)

Para Nascimento (2002, p. 203), a direção é a faculdade de atribuir ao professor do empregador a determinação de como as atividades do empregado devem ser realizadas de acordo com o contrato de trabalho. Ainda no entendimento de Nascimento (p. 206), o controle está relacionado ao direito do empregador de fiscalizar durante o trabalho profissional do empregado. O autor tomou como exemplo a fiscalização, o registro obrigatório deste ponto e a possibilidade de instalação de uma câmera no ambiente de trabalho.

Quando um funcionário viola as regras às quais pertence, o poder disciplinar envolve a imposição de sanções punitivas ao funcionário. Em troca, a principal obrigação do empregador é pagar salários. Porém, além do salário que merece, a empresa também deve ter uma condição estrutural mínima, e antes de tudo, deve respeitar os princípios morais da dignidade humana, como cita Maranhão:

O empregador tem, ainda, a obrigação de dar trabalho e de possibilitar ao empregado a execução normal de sua prestação, proporcionando-lhe os meios adequados para isso. E, acima de tudo, tem o empregador a obrigação de respeitar a personalidade moral do empregado na sua dignidade absoluta de pessoa humana (2000, p. 261).

Nesse sentido, os direitos e deveres do empregador são inúmeros. Para que a relação de trabalho seja efetiva, os funcionários devem estar registrados. A assinatura da carteira de trabalho e contrato (que descreve a descrição do cargo e todas as condições da atividade do trabalhador) é uma garantia de que todos os direitos trabalhistas estão garantidos. Vale ressaltar que a autorização de trabalho deve ser assinada em até 48 horas após a admissão (BONFIM, 2015).

Além disso, o pagamento de salários em atraso causa grande insatisfação com a empresa. Portanto, deve ser feito antes do quinto dia útil do mês seguinte ao mês útil. Os trabalhadores também devem obter um recibo para comprovar o pagamento, o que é chamado de folha de pagamento. (DELGADO, 2017)

Alguns benefícios são obrigatórios, como férias, um terço das férias, vale-transporte (a empresa pode deduzir até 6% do valor do benefício), 13º salário, FGTS, adicional noturno e horas extras. Existem outras opções, como seguro saúde, vale-refeição e auxílio-creche, e os empregadores decidem o que podem ou não oferecer.

Com uma compreensão mais clara dos principais direitos e obrigações dos empregadores da CLT, pode ser mais fácil orientar o litígio para ser consistente com a lei. É importante lembrar que todos esses aspectos não são bons apenas para os trabalhadores, mas também para a própria empresa, pois isso irá reter pessoas que estão sempre satisfeitas com o cargo e função.

2.3 O uso do celular e de similares eletrônicos como direito e garantia individual Constitucional do empregado no ambiente de trabalho

Com o desenvolvimento da globalização, principalmente a influência dos meios eletrônicos no ambiente de trabalho, o surgimento dos telefones celulares parece ser uma forma de complementar e apoiar as atividades no ambiente corporativo. Porém, considerando a dinâmica e praticidade do dispositivo móvel e os prejuízos causados pelo uso indevido, isso trará benefícios para a empresa, por isso o uso do dispositivo móvel deve ser muito criterioso, o que acarretará em fragmentação, atrasos na conclusão das atividades e até no trabalho Acidente (GARCIA, 2015).

Não existe nenhuma lei especial no sistema jurídico que proíba esse tipo de comportamento. No entanto, os empregadores têm assegurado o direito de formular normas internas, que estipulam condições favoráveis ao ambiente da empresa. O objetivo de garantir o estabelecimento de normas internas na legislação trabalhista é aumentar a produtividade e, ao mesmo tempo, cultivar um bom senso de comportamento profissional, comportamento que, por vezes, não se reflete no ambiente de trabalho dos funcionários, aumentando a conscientização do uso da direção para os funcionários. produzir (BONFIM, 2015).

Uma vez resolvido o assunto do regimento interno da empresa (que pode constar dos termos do contrato de trabalho), os empregados que violarem as regras podem ser avisados e até mesmo demitidos por motivos disciplinares. Se as regras da empresa proíbem o uso de dispositivos móveis privados no ambiente da empresa, os funcionários devem obedecer às regras, sob pena de multa (GARCIA, 2015).

Da mesma forma, por uma questão de justiça, os funcionários também devem ser avisados por escrito sobre as violações. O motivo da justa causa é a última punição após outras reiteraões, e deve ser suspensa apropriadamente. Em primeiro lugar, os empregadores não podem impor diretamente a punição mais severa aos empregados sem aviso e suspensão. A punição deve ser gradual (BONFIM, 2015).

Por sua vez, nos últimos anos, os telefones celulares tornaram-se uma ferramenta de trabalho para vários tipos de trabalhadores, incluindo trabalhadores, sendo por diversas vezes, o dispositivo fornecido pelos empregadores para uso profissional, pessoal ou estritamente profissional. (DELGADO, 2017).

Esses dispositivos móveis permitem que os funcionários se comuniquem com clientes e empregadores, não importa onde estejam, possam conversar com os

clientes, e os empregadores possam controlar o itinerário de trabalhadores externos, promovendo e fortalecendo as atividades econômicas (DELGADO, 2017).

Em primeiro lugar, é importante lembrar o teor do art. 5º, inciso XII, da Constituição de 1988, que garante “o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados, e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e nas formas que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal”. (BRASIL, 1988)

Com base neste dispositivo da Constituição Federal, tem havido muitos posicionamentos sobre a violação da comunicação e seu escopo. Além de as correspondências, que são consideradas absolutamente confidenciais, em razão da redação do inciso XII, todas as outras formas de comunicação, geram discussão doutrinária (BONFIM, 2015).

Os empregadores podem restringir ou mesmo proibir o uso de telefones celulares no local de trabalho. Esta possibilidade baseia-se na subordinação entre o trabalhador e o empregador (artigos 2º e 3º da CLT). No entanto, o empregador deve informar os empregados sobre a proibição no momento da contratação, sendo recomendável que a proibição seja incluída no regulamento interno da empresa (MACHADO JÚNIOR, 2011).

Além disso, recomenda-se que os empregadores permitam que seus empregados utilizem equipamentos fixos em situações de emergência, de forma a não restringir a privacidade e a intimidade dos trabalhadores. Intimidade e privacidade são direitos individuais básicos relativos à liberdade, diferentemente dos direitos sociais. Sua natureza jurídica é o direito básico inerente à defesa, ou seja, direito subjetivo (GARCIA, 2015).

Além da proteção explícita e direta da privacidade e da intimidade em seu art, a Constituição de 1988 também inclui outros conteúdos. 5º, inc. X. Proteger outros aspectos desses direitos, como o direito de resposta (Artigo 5º, inciso V), a inviolabilidade domiciliar (Artigo 5º, inciso XI), a confidencialidade das comunicações, a inviolabilidade das comunicações telegráficas, dados e telefone Comunicações, salvo restrições judiciais (Artigo 5º, inciso XII) e resguardo de fontes (quando necessário na prática profissional, no caso de obtenção de informações) (Artigo 5, inciso XIV) e restrição de publicidade dos atos processuais (Artigo 5º inciso, LX). Alice Monteiro de Barros esclarece que:

embora o Direito do Trabalho não faça menção aos direitos à

intimidade e à privacidade, por constituírem espécie dos direitos da personalidade, consagradas na Constituição, são oponíveis contra o empregador, devendo ser respeitados, independentemente de encontrar-se o titular desses direitos dentro do estabelecimento empresarial. É que a inserção do obreiro no processo produtivo não lhe retira os direitos da personalidade, cujo exercício pressupõe liberdades civis. (2012, p. 32)

Com relação aos telefones celulares pessoais, apesar da tendência da doutrina e precedentes de que os empregadores estão proibidos de interceptar, ouvir ou gravar conversas de qualquer forma, o Tribunal Regional do Trabalho mineiro (3ª Região) já decidiu, que de acordo com os regulamentos da empresa, os empregadores podem exigir que os funcionários exibam fotos tiradas com as câmeras de seus telefones celulares pessoais na área da empresa:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - ABUSO NO PODER DIRETIVO - VIOLAÇÃO À PRIVACIDADE NÃO CARACTERIZADA. Não configura dano moral o fato de o reclamante ter sido compelido, de forma educada, a mostrar fotos constantes de seu celular pessoal aos seguranças da empresa, por suposto acionamento da câmera pelo empregado dentro do pátio de produção, porque ciente da existência de norma interna empresarial proibindo fotos na aludida área, tendo, portanto, a sua conduta provocado fundada suspeita no aparato de segurança patronal. Ademais, em seu depoimento pessoal, o reclamante deixou assente que nada tinha a temer em relação ao conteúdo do seu arquivo pessoal, tanto que passou a exibi-lo aos seguranças da ré, o que demonstra a ausência de fotos comprometedoras hábeis a constrangê-lo, moralmente, perante terceiros. (BRASIL, TRT, 2008)

É necessário ressaltar que, como medida de precaução, a empresa possui alguns mecanismos para controlar as conversas telefônicas dos funcionários para evitar abusos. Por exemplo, é impossível fazer chamadas de longa distância diretamente da mesa de cada funcionário, exceto através da telefonista, a quem devem justificar a chamada. Além disso, poderão instalar equipamentos de gravação de ligações, pois sabem com antecedência que os assuntos ali discutidos estão diretamente relacionados à prestação dos serviços contratados (BONFIM, 2015).

Em outras palavras, embora os direitos de intimidade e privacidade dos funcionários restrinjam o exercício dos direitos de propriedade do empregador, este direito também restringe o exercício dos direitos desses funcionários. A questão é como estabelecer essas restrições, pois em alguns casos esses direitos básicos inevitavelmente entrarão em conflito, pois todos afetam direta e imediatamente a relação de trabalho (MACHADO JÚNIOR, 2011).

Para resolver esses conflitos entre regras básicas e harmonizá-las, é necessário recorrer ao princípio da proporcionalidade, mais especificamente, à técnica do equilíbrio de interesses, que é a última etapa do processo que visa equilibrar princípios constitucionais conflitantes (GARCIA, 2015).

Afinal, o contrato de trabalho não pode ser um meio legal de atentar contra os direitos básicos das pessoas, que incluem o direito à intimidade e à privacidade, garantias constitucionais do trabalhador como indivíduo. Portanto, mesmo em um ambiente de trabalho, desde que esses direitos sejam justificados pelo equilíbrio desses interesses com outros direitos básicos em conflito, essa condição não pode ser rebaixada e apenas o exercício razoável desses direitos é permitido (GARCIA, 2015).

A empresa deve garantir que os funcionários usem livremente determinados recursos, mesmo para assuntos privados, o que é muito importante. Com ferramentas de controle, é possível verificar a execução, por exemplo, pesquisando o conteúdo de mensagens privadas e o tempo gasto em sites não profissionais (GARCIA, 2015).

Algumas pausas no trabalho permitem que os funcionários relaxem e retomem as atividades com mais facilidade, o que aumenta sua efetividade e se torna um fator favorável para a empresa. Portanto, o uso do e-mail e da Internet para fins particulares não deve ser totalmente rejeitado, desde que modesto, observando as leis, a ética e os bons costumes.

CAPÍTULO III – O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E A PROIBIÇÃO DO USO DE ELETRÔNICOS NO AMBIENTE DE TRABALHO

No presente capítulo será abordada a justa causa como forma resolutiva contratual do trabalho, bem como realizaremos uma análise da justa causa como forma resolutiva contratual do trabalho, além disso serão debatidos os limites do poder diretivo do empregador na proibição de uso do celular e de similares eletrônicos no ambiente de trabalho

3.1 Uma análise da justa causa como forma resolutiva contratual do trabalho

A dispensa por justa causa proporciona ao empregador o direito de rescindir o contrato individual de trabalho, desde que o mesmo tenha a possibilidade de comprovar que o empregado cometeu algum dos atos descritos no artigo 482 da CLT, os quais passamos a analisar.

3.1.1 Tipos De Justa Causa

O artigo 482 descreve os atos que constituem justa causa e possibilitam a rescisão do contrato de trabalho, vejamos:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;

- g) violação de segredo da empresa;
 - h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
 - i) abandono de emprego;
 - j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
 - k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
 - l) prática constante de jogos de azar.
 - m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. (Incluído pelo Decreto-lei nº 3, de 27.1.1966)

3.1.1.1 Ato de improbidade

Para Mannrich (2000, p. 292), o ato de improbidade “corresponde à conduta desonesta que geralmente se caracteriza por um atentado ao patrimônio da empresa. Pode-se citar, a título de exemplo, o furto e a apropriação indébita”. Assim, é possível compreender que o ato de improbidade se trata de qualquer ato avesso às regras de conduta ou mesmo as jurídicas visando vantagem indevida.

3.1.1.2 Incontinência de conduta ou mau procedimento

Incontinência de conduta é caracterizada pelos excessos censuráveis de natureza sexual, independente se acontecer no ambiente de trabalho ou fora dele. Já no que se refere à mau procedimento, Rosânia de Lima Costa ensina que “mau procedimento ocorre quando o empregado tem um comportamento irregular ou uma atitude incorreta dentro da empresa”. (2011, p. 206)

3.1.1.3 Negociação Habitual

A negociação habitual ocorre quando o empregado exerce atividade laboral concorrente, sem que o empregador autorize, prejudicando sua função ao explorar ramo de negócio idêntico ao de seu empregador. (COSTA, 2011)

3.1.1.4 Condenação criminal do empregado

Nelson Mannrich (2000, p. 282) afirma que “quando houver condenação, passada em julgado, sem direito ao *sursis*, fica comprometida a continuidade do contrato de trabalho, por absoluta impossibilidade física de o empregado continuar

trabalhando”. Portanto, ao cumprir condenação criminal, o trabalhador ficará impossibilitado de prestar serviços ao empregador.

3.1.1.5 Desídia do desempenho das respectivas funções

A desídia do desempenho das respectivas funções nada mais é que o desinteresse do empregado no exercício de suas atribuições. É considerada na maior parte das vezes na soma de pequenas faltas leves que ocasionam a falta grave. No entanto, uma única falta também poderá configurar a desídia e consequentemente levar à demissão por justa causa. (COSTA, 2011).

3.1.1.6 Embriaguez habitual ou em serviço

Embriaguez habitual é como se denomina o fato de o empregado ingerir bebida alcoólica no trabalho e não realizar suas funções devidamente, no entendimento de Aristeu de Oliveira (2003, p. 287), “constata-se embriaguez quando o empregado, alcoolizado ou intoxicado, perde o governo de suas faculdades ao ponto de tornar-se incapaz de executar suas atribuições”.

3.1.1.7 Violação de segredo da empresa

É denominado como violação de segredo da empresa o fato do empregado possuir informações sigilosas da empresa no âmbito laboral e as fornecer a terceiros. (CAMINO, 2004)

3.1.1.8 Ato de indisciplina ou insubordinação

Ato de indisciplina ou insubordinação é o ato de descumprir as ordens dadas pelo empregador, independentemente se dirigidas pessoalmente ao empregado ou não. Para Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2013) quando o empregado não atende, ordens gerais estabelecidas e dirigidas aos empregados da empresa como um todo é considerado indisciplina.

3.1.1.9 Abandono de emprego

São necessários dois elementos para caracterizar abandono de emprego, Aristeu de Oliveira (2003, p. 290) ensina que “para caracterizar o abandono, há necessidade de estrar presente dois elementos: o objetivo, que é a ausência por um longo período; e o subjetivo, que é a intenção, o propósito, de abandonar o emprego”.

3.1.1.10 Ato lesivo da honra e boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa.

Atos lesivos contra a honra e boa fama são atos praticados pelo empregado durante o contrato de trabalho que atacam a honra, magoando a dignidade de outra pessoa, não necessariamente do empregador. (NASCIMENTO, 2013)

3.1.1.11 Ato lesivo na honra e boa fama ou ofensas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos

Quaisquer atos realizados contra a empresa ou o superior são considerados motivos para demissão por justa causa. Conforme Mannrich (2000, p. 284), “a caracterização desse tipo de justa causa vincula-se a atos de injúria, calúnia ou difamação praticados contra a honra do empregador ou de terceiros, quando o relacionado com o contrato de trabalho e durante sua execução”.

3.1.1.12 Prática de jogos de azar

Aristeu de Oliveira (2003, p. 293) diz que “só é caracterizada justa causa o jogo de azar praticado constantemente, ou seja, quando provada sua habitualidade”. Neste caso, trata-se da prática de jogos de azar durante o horário de trabalho, onde o empregado tem o intuito de lucro, de ganhar um bem economicamente apreciável, está prevista no art. 482 da CLT, e poderá ser considerado para demissão por justa causa.

3.1.1.13 Atos atentatórios à segurança nacional

Os atos atentatórios podem ou não ter uma relação trabalhista, podendo ser cometida em labor ou fora dele, devendo ser apurada mediante inquérito administrativo. (NASCIMENTO, 2013)

3.2 O poder diretivo do empregador como um direito

Legalmente, a demissão por justa causa é a consequência da realização de um ato faltoso exercido pelo empregado e ou empregador que tende a culminar no fim da relação empregatícia. Importante salientar que não é qualquer ato faltoso que pode configurar a demissão por justa causa, é preciso que o ato praticado seja um ato literalmente grave praticado pelo empregado. Sergio Pinto Martins (2008)

ensina que justa causa é um ato empreendido pelo empregado, sendo considerado um procedimento inadequado que oportuniza a quebra do contrato empregatício.

Para Alice Monteiro de Barros (2013, p. 702) diz que “a justa causa é uma circunstância peculiar ao pacto laboral. Ela consiste na prática de ato doloso ou culposamente grave por uma das partes e pode ser o motivo determinante da resolução do contrato”, ou seja, a justa causa pode decorrer da realização de um ato grave, mas não necessariamente qualquer ato grave pode ser ocasionar a demissão por justa causa.

A demissão por justa causa é considerada a punição trabalhista mais alta que pode ser atribuída ao empregado, pela análise de José Luiz Ferreira Prunes (2001, p. 18), a justa causa é: “efeito emanado de ato ilícito do empregado que, violando alguma obrigação contratual, explícito ou implícito, permite ao empregador a rescisão de contrato sem ônus”, neste sentido, ao falar sobre ônus o autor se refere à pagamento de multa referente aos depósitos do fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS), décimo terceiro salário, férias, ambos integrais e proporcionais.

Já no entendimento de Wagner Giglio (2000, p. 12), a justa causa nada mais é que “todo ato faltoso grave, praticado por uma das partes, que autorize a outra a rescindir o contrato, sem ônus para o denunciante”. Assim, a demissão por justa causa é a consequência de uma atitude que contrarie o contrato de trabalho firmado entre as partes envolvidas.

Ainda com fundamento nos ensinamentos de Wagner Giglio (2000), na prática, as expressões “justa causa” e “falta grave” são utilizadas como sinônimas, mas, conforme a legislação, são diferentes, e falta grave pode ser entendida como a justa causa que, por sua repetição ou natureza, represente séria violação dos deveres do trabalhador, autorizando o despedimento do empregado estável.

A jurisprudência, bem como a doutrina, concorda que o histórico do empregado, e também a evolução psicológica do indivíduo são elementos necessários a serem analisados para valorar a gravidade do ato grave cometido pelo empregado. Neste sentido, temos o entendimento da doutrinadora e desembargadora, Alice Monteiro de Barros:

(...) Circunstâncias que devem ser sopesadas na análise da justa causa. **Não existe uma justa causa isolada, sempre válida para todos os tempos e lugares. Muito ao contrário; toda a justa causa é relativa.** Infere-se dessa assertiva que a avaliação da justa

causa deverá ser feita não com base em critérios absolutos, mas em face das singulares circunstâncias do caso concreto. Aspectos subjetivos devem ser sopesados na avaliação da justa causa, entre os quais o passado funcional do empregado, o tempo de serviço prestado à empresa, o seu nível educacional, a personalidade do faltoso, as condições emocionais em que a falta foi cometida, a forma como agiu o empregador com relação a comportamentos praticados em circunstâncias semelhantes. (BARROS, 2013) (Grifo nosso)

O entendimento é claro no sentido de que são diversas circunstâncias a serem analisadas no que se refere à demissão por justa causa, vez que não existem justas causas isoladas, todos os atos são relativos e devem ser analisados isoladamente.

Nas palavras de Alice Monteiro de Barros: “A justa causa é uma circunstância peculiar ao pacto laboral. Consiste na prática de ato doloso ou culposamente grave por uma das partes e pode ser determinante para a resolução do contrato”. Considerando a legislação brasileira, a CLT regula em seus artigos 482 e 483, que explanaremos adiante, as condições para a extinção do contrato de trabalho mediante justa causa. (2013)

3.2.1 Configuração Da Justa Causa

Na concepção de Rosânia de Lima Costa (2011), a justa causa é configurada pela utilização de três elementos imperativos: gravidade; atualidade e imediatidade entre a falta e a rescisão (relação causa/efeito). Nesse sentido, juntos configuram a justa causa, assim, passamos a detalhar tais elementos para compreender sua utilização em casos concretos.

3.2.1.1 Gravidade do ato faltoso

Aristeu de Oliveira (2003, p. 281) pondera falta grave da seguinte forma: “quando a falta cometida pelo empregado atinja realmente aqueles limites máximos de tolerância previstos, chegando ao extremo absoluto de não ter mais condições de permanecer com a relação de empregado”, ou seja, é necessário considerar a gravidade do ato faltoso e deve ocorrer uma proporcionalidade na penalidade aplicada.

Segundo Wagner Giglio (2000, p. 48), “a gravidade da falta deve ser avaliada objetivamente, considerando-se os fatos e as circunstâncias que envolveram a sua prática, e subjetivamente, considerando-se a personalidade do

faltoso, seus antecedentes, grau de cultura etc.". Nesse sentido, é necessário avaliar os mais diversos aspectos e circunstâncias para definir a gravidade da falta cometida pelo empregado.

Por fim, é possível concluir que as faltas graves cometidas pelo empregado, que sejam consideradas descumprimento das obrigações contratuais de trabalho podem ocasionar consequentemente na rescisão por justa causa, desde que observado também a existência dos demais elementos que configuram a justa causa: atualidade e causalidade do ato faltoso.

3.2.1.2 Atualidade do ato faltoso

Entende-se que para que o empregador tenha seus direitos resguardados no âmbito da justiça do trabalho, é necessário que ele puna o empregado que cometeu ato faltoso assim que tome conhecimento do ocorrido. (NASCIMENTO, 2013)

Roni Genicolo Garcia entende que apesar da necessidade do empregador tomar as medidas necessárias no momento em que toma ciência da falta grave, é preciso que a decisão da demissão seja tomada com cautela, vejamos seu ensinamento:

A atualidade é a necessidade de não haver delongas pelo empregador, depois de saber da possibilidade de existência de falta grave, embora esta deva ser cuidadosa e serenamente apurada, ou seja, a dispensa não pode acontecer com precipitação. (2003, p. 310)

Se o empregado não for punido e tiver seu contrato rescindido logo quando do conhecimento do empregador sobre a falta cometida, independente da data em que foi de fato cometida, é considerado que ocorreu o perdão tácito, e então a falta é dada como perdoada. (OLIVEIRA, 2003)

3.2.1.3 Causalidade do ato faltoso

No entendimento de Aristeu de Oliveira (2003, p. 282) “a causa deve sempre preceder e determinar com muita precisão o fenômeno da despedida. Se o empregador alega uma causa que caracterizou a justa causa e essa não fica provada, não poderá, no curso do processo, criar outra causa”. Nesse sentido, é possível concluir que o empregador não tem o poder de sugerir motivos para demitir o empregado por justa causa.

Assim, observada a existência dos três elementos que configuram a justa causa: gravidade, atualidade e causalidade do ato faltoso, é notório que as faltas graves cometidas pelo empregado, podem e devem ser consideradas como descumprimento das obrigações contratuais de trabalho acarretando na rescisão por justa causa. (NASCIMENTO, 2013)

3.3 Os limites do poder diretivo do empregador na proibição de uso do celular e de similares eletrônicos no ambiente de trabalho

O avanço da tecnologia na atualidade, carregada de muitos benefícios, trouxe grande agilidade de comunicação, especialmente ao se tratar do telefone móvel. Entretanto, face aos benefícios há também malefícios quando se tem de forma quase ilimitada, acesso a vários aplicativos e contatos telefônicos que podem ser usados simultaneamente, onde, utilizados em locais como ambiente de trabalho e momentos inadequados, podem gerar dissidências entre empregador e empregado.

Motivos como este, tornam-se necessários alguns questionamentos acerca da utilização deste e outros aparelhos portáteis, no local de trabalho. Deve-se levar em consideração se há permissão de uso em horário de expediente, qual a finalidade, ou até mesmo o quanto pode atrapalhar o desempenho e produtividade das atividades a serem executadas.

Não há no Brasil lei que estabeleça, regule ou proíba o uso de aparelho eletrônico no trabalho. O uso descontrolado do celular no trabalho pode se tornar um problema na relação trabalhista, pois coloca em risco a falta de atenção e a produtividade do empregado.

Outrossim, apesar da inexistência de lei específica, a Consolidação das Leis do Trabalho em seu artigo 444, caput, dispõe sobre a possibilidade de estipulação específica que os interessem, entre partes nas relações contratuais de trabalho, desde que não contravenha as disposições de proteção ao trabalho, à Constituição e a dissídios coletivos.

Com base na CLT e diante da lacuna face a inexistência de lei que defina, as empresas podem criar regras internas que abranja o uso do celular, visando o empenho, produtividade e bom relacionamento entre empregado e empregador. Para isso, faz-se necessário que a empresa documente expressamente, de preferência, as regras de restrição ou proibição do uso de aparelhos em horário de

serviço, se resguardando de imbróglios e suas consequências. (BARROS, 2013)

Diante da expressa condição estabelecida pela empresa ao empregado, cabe a este o dever de cumprimento das normas a que foi orientado, ficando assim ciente que o descumprimento por sua vez, ocasionarão medidas como consequência. Desde uma advertência verbal, suspensão, e ainda persistindo na conduta irregular, qual seja o uso indevido do celular, culminará até mesmo numa demissão por justa causa. Isso se dá porque é o empregador quem detém o poder para organizar e regulamentar a maneira de melhor funcionamento de seu empreendimento.

É fundamentalmente necessário que, seja dada publicidade expressa e amplamente estendido a todos os funcionários, as regras em geral do regimento interno e regulamento da empresa, para que se valide ao conhecimento de todos os empregados. (MARTINS, 2016)

Cabe ao empregador o poder diretivo, o que quer dizer que, ele detém o direito de inspecionar e supervisionar, garantindo o controle de que seus empregados estejam cumprindo o labor atribuído com todo esmero e cuidado, seguindo as regras outrora impostas. Caso constatado inadimplência do empregado à uma ordem, tem o empregador o poder de, gradativamente adotar medidas de penalidades a começar por advertência, persistindo o empregado, proceder-se-á com suspensão até a medida mais grave, uma despedida por justa causa. (MARTINS, 2016)

A justa causa consiste na última medida, sendo essa a mais drástica. Pois determina o fim do pacto laboral, causada por condutas irregulares reiteradas e frequentes, sendo o ato, doloso ou culposamente grave, sendo o ato prejudicial ao exercício de suas funções. (BARROS, 2013)

Sérgio Pinto Martins (2016) argumenta que o fim do vínculo empregatício, se dá por conduta irregular do empregado previamente definida em lei. Justifica ainda que, os elementos do rompimento do pacto laboral da justa causa, são definidos em subjetivo ou objetivo, diferenciando o subjetivo por práticas do empregado de maneira reiterada mesmo ao ser advertido, agindo de modo doloso ou culposo. Já o objetivo, se refere a atos cometidos pelo empregado, tipificados em lei, culminando ainda, a gravidade e o nexo de causalidade apesar de penalidades anteriormente impostas. Ambos ensejam a justa causa. (BARROS, 2013)

Há muitos requisitos a serem analisados para consolidação da natureza

jurídica da justa causa. Essa modalidade de dispensa, gera divergências entre autores quanto sua aplicação, analisar e tecer considerações sobre cada caso concreto é essencial, por se tratar de medida extrema como penalidade para uns e, apenas uma modalidade de rescisão para outros. (BARROS, 2013)

O artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, em suas alíneas “e” e “h” tipificam os requisitos para dispensa por justa causa que caracteriza como desídia, e ainda, ato de indisciplina e insubordinação, sobre o uso excessivo do celular durante o expediente, quando descumpra postura admitida pela empresa, ficando em desconformidade com o trabalho. (MARTINS, 2016)

Quando o empregado trabalha apresentando características como desinteresse, desmazelo, preguiça, descontentamento, apatia, falta de atenção, desprezo, negligência entre outros, definem a desídia, elencada na alínea “e” do artigo 482 da CLT. (MARTINS, 2016)

Já Alice Monteiro de Barros (2013) defende que, a minoração do rendimento e a falta de qualidade no serviço prestado pelo empregado, comprometendo a sua produtividade pela falta de concentração necessária ao bom desempenho de suas funções, determina a desídia.

Via de regra, o empregado precisa cometer a negligência mais de uma vez, caracterizando então, a persistência reiterada no ato falho do empregado apesar de advertido, para a configuração da desídia.

Quando o empregado deixa de observar as normas e regras impostas pela empresa, manejadas de maneira clara e orientada, está cometendo os atos preceituados no artigo 482, alínea “h” da Consolidação das Leis do Trabalho, quais sejam, indisciplina ou insubordinação. Neste contexto, o empregado possui ciência quanto ao regulamento pré-determinado da empresa, e mesmo assim age com infringência às ordens de seu superior hierárquico de maneira intencionalmente desrespeitosa.

O empregador, ao fixar ordens e determinar um regimento interno, ou até mesmo criar cláusulas expressas restritivas em contrato para o bom procedimento na contratação, tem o dever como detentor do poder de comando, orientar o empregado das ordens, que devem ser lícitas e não abusivas. Caso contrário, o empregado não tem o dever de cumprir e obedecer, aliás, deverá proceder a denúncia desses mandos sob pena de lhe ser atribuído injustiças. (BARROS, 2013)

O empregado dispensado na modalidade justa causa, serão devidos

apenas o saldo de salário, 13º vencido mais as férias vencidas acrescidas o terço constitucional, se houver. Perdendo as demais verbas rescisórias, de férias proporcionais, décimo terceiro salário, aviso prévio, FGTS e sua indenização e o seguro desemprego.

A modernidade trouxe muita facilidade através da internet, ao acesso de redes sociais e diversas maneiras de comunicação instantânea por aplicativos. Isso tem sido um grande problema para algumas empresas. A falta de bom senso por parte do empregado ao uso exagerado do telefone e ainda, lei específica que defina a utilização, obriga o empregador a delegar sobre o assunto.

Desta forma há muito o que se analisar para aplicação correta e justa de cada caso. Cabe a empresa determinar se é permitido o uso ou não, pois em alguns casos o empregador pode se beneficiar com o aparelho, mas o uso pessoal e privado do empregado do celular durante a jornada de trabalho, pode tirar sua atenção, diminuir a produtividade ou até correr riscos a depender de sua função.

Tendo em vista a facilidade de acesso que as pessoas têm através de aplicativos de celular, se tornou uma necessidade do ser humano se adequar as novas tecnologias. Os benefícios são inúmeros, e um deles é pode conectar com várias pessoas simultaneamente. Ao contrário disso, o ser humano compromete grande parte do seu tempo nas redes, e isso pode ser prejudicial se for em ambiente de trabalho, uma vez que, poderá comprometer sua atenção e prejudicar a sua produtividade.

A portabilidade do aparelho celular é o grande diferencial para comodidade das pessoas. Além de poder leva-lo para qualquer lugar, se pode acessar qualquer conteúdo. Existem vastos motivos para utilização deste aparelho, que com facilidade auxilia nas tarefas diárias. Diante do exposto, o aparelho remoto mais utilizado pelas pessoas, é o celular.

O uso inapropriado do celular no ambiente do trabalho, pode interferir de maneira significativa a relação trabalhista. Por isso, as empresas se resguardam através de regulamentos e constante diálogo com seus funcionários. Isso é primordial para o bom desempenho da relação contratual. Diante da restrição, proibição ou condições impostas pela empresa, caberá ao empregado a subordinação e compromisso com o determinado, sabendo que sua insubordinação, culminado com a tipicidade e punições poderá caracterizar desídia, indisciplina ou insubordinação, e ter como consequência uma demissão por justa causa.

CONCLUSÃO

A realização da presente pesquisa efetivou-se por intermédio do método de compilação, ou seja, reunindo obras literárias, documentos, escritos de vários autores para uma maior abordagem ao tema “Uma análise sobre o poder diretivo do empregador e o uso de eletrônicos no ambiente de trabalho”, visando contemplar os aspectos relacionados ao instituto em questão, visto que é um assunto de muito complexo, sendo impossível abrange-lo em sua forma total.

Analisamos a relação de trabalho na antiguidade, na alta e baixa idade média, bem como a relação de emprego após a revolução industrial com o advento da Consolidação das Leis do Trabalho, debatendo o protecionismo contratual do empregado no Brasil com relação à Constituição Federal.

Além disso, tratamos de forma específica, os direitos e deveres do empregado e do empregador na vigência contratual de trabalho, bem como o uso do celular e similares eletrônicos como direito e garantia individual Constitucional do empregado no ambiente de trabalho, dando ênfase maior quanto à justa causa como forma resolutiva contratual do trabalho.

Analisamos a justa causa como forma resolutiva contratual do trabalho, debatendo os limites do poder diretivo do empregador na proibição de uso do celular e de similares eletrônicos no ambiente de trabalho. Nesse sentido, a empresa deve garantir que os funcionários usem livremente determinados recursos, mesmo para assuntos privados, o que é muito importante.

Por isso, as empresas se resguardam através de regulamentos e constante diálogo com seus funcionários, isso é primordial para o bom desempenho da relação contratual. Diante da restrição, proibição ou condições impostas pela empresa, caberá ao empregado a subordinação e compromisso com o determinado, sabendo que sua insubordinação, culminado com a tipicidade e punições poderá

caracterizar desídia, indisciplina ou insubordinação, e ter como consequência uma demissão por justa causa.

Por fim, a pesquisa desenvolvida colabora, para a melhor compreensão do tema abordado, indicando observações doutrinárias e jurisprudenciais relevantes para os critérios que devem ser aplicados quando do confronto judicial do tema, tendo em vista que o uso inapropriado do celular no ambiente do trabalho, pode interferir de maneira significativa a relação trabalhista.

REFERÊNCIAS

ARENDT, Hannah. **A condição humana**; tradução de Roberto Raposo, posfácio de Celso Lafer. 10 ed.- Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2009.

ARRUDA, Kátia Magalhães. **Direito Constitucional do Trabalho**: sua eficácia e o impacto do modelo neoliberal. São Paulo: LTr, 1998.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8.ed. São Paulo: LTr, 2012.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 9º. Ed. São Paulo: Ltr, 2013.

BONFIM, Vólia. **Direito do trabalho**. 11.ª ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método. 2015.

BRASIL. **Constituição** (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei Nº 5.452, De 1º De Maio De 1943. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1943.

_____. Minas Gerais. **Tribunal Regional do Trabalho**. RO 00937-2007-143-03-00-0, Turma Recursal de Juiz de Fora. Rel. Juíza Convocada Maria Cristina Diniz Caixeta. Data de publicação no DJMG em 13 maio 2008.

CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho** / 4º edição. Porto Alegre: Síntese, 2004.

COSTA, Rosânia de Lima. **Rotinas trabalhistas**: Departamento Pessoal Modelo de A a Z. 3º. ed. São Paulo. Cenofisco, 2011.

CUNHA, Maria Ines Moura S. A. da. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2007.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo : LTr, 2017.

FERNANDES, Claudio. **Idade Antiga**. 2020. Disponível em: <<https://brasilecola.uol.com.br/historiag/civilizacoes.htm>>. Acesso em: 10 ago 2020.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 7º ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013.

_____. **Manual de Direito do Trabalho**. 8.ed. São Paulo, Editora Método, 2015.

_____. **Curso de Direito do Trabalho** – 12. Ed. Re.,atua e ampl – Rio de Janeiro: Forense, 2018.

GARCIA, Roni Genicolo. **Manual de rotinas administrativas**: problemas práticos na atuação diária / 3º edição. São Paulo: Atlas, 2003.

GIGLIO, Wagner D. **Justa causa**. 6º. ed. São Paulo: Saraiva, 2000.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTI, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 7 3d. São Paulo: Atlas, 2010.

KELSEN, Hans. **Teoria pura do direito**. 3ª ed., São Paulo: Martins Fortes, 1994.

MACHADO JÚNIOR, César Pereira. **Manual de direito processual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

MANNRICH, Nelson. **Dispensa coletiva**: da liberdade contratual à responsabilidade social. São Paulo: Ltr, 2000.

MARANHÃO, Délio. **Instituições de direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2000.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 24º Ed. – 2. Reimpr. São Paulo: Atlas, 2008.

_____. **Direito do trabalho**. 26 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

_____. **Direito do trabalho**. 26 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

_____. **Comentários à CLT**. 17º Ed. São Paulo: Atlas, 2016

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 28 ed. São Paulo: Ltr, 2002.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do direito. 18 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2003.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

_____. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 38. Ed. São Paulo: Ltr, 2013.

NEVES, Daniel. **Idade Média**. 2020. Disponível em: <<https://brasilecola.uol.com.br/historiag/idade-media.htm>>. Acesso em: 10 ago 2020.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Rescisão do contrato de trabalho**: manual prático 9º. Ed. São Paulo: Atlas, 2003.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de direito individual do trabalho**. São Paulo, LTr. : 2003.

PRUNES, José Luiz Ferreira. **Justa Causa e despedida Indireta**. 2º. ed. Curitiba. Juriá, 2001.

VICENTINO, Cláudio. **História Geral**: volume único: ensino médio. São Paulo: Scipione, 2000 – Coleção Novos Tempos.