

USO DE CELULAR PESSOAL DURANTE O EXPEDIENTE: QUAIS REGRAS A EMPRESA PODE ESTABELECEER?

O SINCOVAN orienta os empresários do comércio varejista de Anápolis sobre a importância de estabelecer regras claras para a utilização de celulares pessoais no ambiente de trabalho.

O uso excessivo do aparelho durante o expediente pode comprometer a produtividade, o atendimento aos clientes, a concentração e a segurança dos trabalhadores. Por isso, as empresas podem regulamentar e, quando necessário, restringir ou proibir o uso de celulares pessoais durante a jornada de trabalho, observados os limites legais e as condições aplicáveis à atividade.

Quais regras a empresa pode adotar?

- Restringir o uso durante o expediente: estabelecer que celulares pessoais não sejam utilizados para acessar redes sociais, assistir a vídeos, jogar ou realizar conversas particulares durante a execução das atividades profissionais.
- Permitir o uso nos intervalos: autorizar a utilização do aparelho nos períodos de descanso e refeição, conforme as regras internas da empresa.
- Estabelecer locais para utilização: definir áreas específicas para o uso do celular, como refeitórios ou espaços de convivência.
- Restringir o aparelho por motivos de segurança: proibir seu uso em locais ou atividades que envolvam riscos, operação de máquinas, condução de veículos ou proteção de informações confidenciais.
- Prever situações de emergência: estabelecer procedimentos para que o empregado possa atender situações urgentes de natureza familiar ou pessoal, sem comprometer a segurança e a continuidade do serviço.

Como formalizar as regras?

Para evitar dúvidas e conflitos, recomenda-se que a empresa:

1. Elabore um regulamento interno ou comunicado com as regras de utilização.
2. Informe os empregados de maneira clara e antecipada.
3. Disponibilize as orientações em local visível ou por meio de comunicação formal.
4. Aplique as regras de maneira uniforme, razoável e proporcional.
5. Registre as orientações e eventuais descumprimentos, quando necessário.

O descumprimento pode gerar advertência ou suspensão?

Sim. Quando houver regra legítima, clara e previamente comunicada, o descumprimento poderá resultar em medidas disciplinares, conforme a gravidade da conduta, a reincidência e as circunstâncias do caso.

A aplicação de advertência, suspensão e, em situações graves, dispensa por justa causa deve observar os requisitos legais e a proporcionalidade. A justa causa não é automática pelo simples uso do celular.

Atenção aos direitos dos trabalhadores

A regulamentação deve respeitar a dignidade, a privacidade e os direitos dos empregados, garantindo que as regras sejam aplicadas de maneira clara, razoável e proporcional.

A orientação do SINCOVAN

Estabelecer regras claras para o uso de celulares contribui para a organização das rotinas, a melhoria da produtividade, a qualidade do atendimento ao consumidor e a segurança no ambiente de trabalho.

A prevenção de conflitos começa com uma comunicação transparente e com a adoção de procedimentos conhecidos por todos.