

**XXVI CONGRESSO NACIONAL DO  
CONPEDI SÃO LUÍS – MA**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO  
TRABALHO II**

**VANESSA VIEIRA PESSANHA**

**MARIA ROSARIA BARBATO**

**RODRIGO GARCIA SCHWARZ**

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

#### **Diretoria – CONPEDI**

**Presidente** - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS

**Vice-presidente Sudeste** - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM

**Vice-presidente Nordeste** - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN

**Vice-presidente Norte/Centro** - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP

**Secretário Executivo** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC

**Secretário Adjunto** - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

**Representante Discente** – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

#### **Conselho Fiscal:**

Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches – UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)

Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

#### **Secretarias:**

**Relações Institucionais** – Ministro José Barroso Filho – IDP

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF

**Educação Jurídica** – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDI

**Eventos** – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC

Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG

Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA

**Comunicação** – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

---

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Vanessa Vieira Pessanha; Maria Rosaria Barbato; Rodrigo Garcia Schwarz – Florianópolis: CONPEDI, 2017.

Inclui bibliografia

ISBN:978-85-5505-517-1

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Direito, Democracia e Instituições do Sistema de Justiça

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Meio Ambiente. 3. Trabalho. 4. Desigualdades. XXVI Congresso Nacional do CONPEDI (27. : 2017 : Maranhão, Brasil).

CDU: 34



## **XXVI CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO LUÍS – MA**

### **DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II**

---

#### **Apresentação**

Os vinte e seis artigos do GT de “Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II” no XXVI Congresso Nacional do CONPEDI demonstram, de maneira simbólica, muito do que o mundo do trabalho vem encontrando como desafios diuturnamente.

As apresentações e esta publicação procuraram seguir eixos temáticos, aproximando, sempre que possível, as discussões afins, de maneira a organizar a exposição das ideias e a privilegiar o espaço dos debates, sempre tão caros academicamente e potencializados em relevância diante do contexto atual de ataque aos direitos sociais e, em especial, aos direitos trabalhistas.

Compondo o primeiro bloco temático, a saúde do trabalhador e o meio ambiente de trabalho foram contemplados em artigos com enfoques diferenciados, passando pela análise do assédio moral, do dano existencial, dos riscos associados às nanotecnologias, do trabalho das gestantes em ambientes insalubres e de uma análise do labor em perspectiva mais ampla, incluindo a questão da dignidade.

O segundo eixo temático inicia com a reflexão acerca da coisificação humana e da invisibilidade do trabalhador, seguido das polêmicas que envolvem a terceirização e suas mudanças recentes, analisadas a partir da noção de precarização, da supressão de direitos, bem como dos valores sociais e liberais da Constituição Federal de 1988.

O ponto seguinte perpassa elementos da recente Reforma Trabalhista brasileira e do Direito Coletivo do Trabalho. Foram abordadas nessa etapa: a noção de historicidade do Direito do Trabalho, de modo a examinar a suposta mudança de paradigma do papel intervencionista do Estado; os modelos reguladores da relação de trabalho; o sindicato profissional como protagonista em benefício do trabalhador ou como precarizador; um olhar crítico acerca da rigidez agregatória sindical; a legalidade das greves nacionais contrárias à reforma trabalhista; e, em amplitude nesse conjunto de análises, o entendimento da demolição dos direitos trabalhistas no contexto da referida reforma.

No quarto bloco, a abordagem é voltada para os trabalhos que, infelizmente, ainda ocorrem em condições análogas às de escravo, pensados tanto sob o prisma da migração como dos direitos humanos e do capitalismo em sentido lato, promovendo uma análise da escravidão contemporânea de maneira bastante atual, dada a sua recorrência nesses moldes.

Em processo de conclusão, o quinto eixo temático representa o espaço de tratamento para assuntos diversos. Começa com a proposta de medidas de rechaço à violência de grupos vulneráveis (com enfoque no trabalho doméstico), seguindo com o tratamento da dificuldade diretamente relacionada à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a nova visão do TST acerca da possibilidade de acúmulo dos adicionais de periculosidade e insalubridade, a distribuição do ônus da prova na dispensa discriminatória, a celeuma acerca do uso do whatsapp no ambiente de trabalho, finalizando com o pacto de não concorrência quanto à compatibilidade com a legislação brasileira e a relevância prática do momento de sua celebração.

Parabéns às/aos autoras/es! As produções aqui compiladas apresentam um extrato significativo dos conteúdos que vêm sendo enfrentados na seara juslaboral, que, sem dúvida, está em um momento histórico que demanda cuidado e dedicação ainda maiores que o habitual.

Desejamos uma boa leitura e, sobretudo, profundas / proffcuas reflexões!

Profa. Dra. Maria Rosaria Barbato - UFMG

Profa. Dra. Vanessa Vieira Pessanha - UNEB

Prof. Dr. Rodrigo Garcia Schwarz - UNOESC

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 7.3 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - [publicacao@conpedi.org.br](mailto:publicacao@conpedi.org.br).

## USO INDEVIDO DO WHATSAPP NO AMBIENTE DE TRABALHO

### WRONG USE OF WHATSAPP AT WORKPLACE

**Eloy Pereira Lemos Junior**

**Edmar Warlisson de S. Alves**

#### **Resumo**

O uso do aplicativo WhatsApp tornou-se uma constante e veio facilitar a comunicação e troca de dados entre pessoas. Porém, quando sua utilização envolve o ambiente de trabalho é preciso ter cautela, pois o uso excessivo do aplicativo pode gerar problemas para o empregado e empregador. Atualmente não existe regulamentação que proíba o uso de WhatsApp nas empresas e estas podem criar regras próprias. Busca-se, então, apresentar alternativas para os conflitos que surgirem com base na análise dos direitos constitucionalmente assegurados ao cidadão. Antes de adentrar ao tema, esclarece-se que foi utilizado o método científico da pesquisa qualitativa e bibliográfica.

**Palavras-chave:** Direito do trabalho, Relação de trabalho, Uso de whatsapp, Demissão, Poderes diretivos

#### **Abstract/Resumen/Résumé**

The use of WhatsApp has become a constant and has facilitated communication and exchange of data between people. However, when using the work environment requires caution, as excessive use of application can create problems for the employee and employer. There are currently no regulations that prohibit the use of WhatsApp in companies and they can create their own rules. The aim is to present alternatives to the conflicts that arise based on the analysis of the rights constitutionally assured to the citizen. Before entering the subject, it is clarified that the scientific method of qualitative and bibliographic research was used.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Labor law, Work relationship, Use of whatsapp, Resignation, Directive power

## INTRODUÇÃO

Este trabalho trata da análise do uso indevido do aplicativo denominado WhatsApp na relação de trabalho e suas possíveis consequências. Hoje é comum haver nos Tribunais discussões que envolvam o uso de redes sociais no ambiente de trabalho, uma vez que ainda não há qualquer regulamentação legal sobre o tema.

Sendo assim, objetivou-se neste trabalho apresentar a história do Direito do Trabalho, sua evolução, a relação de trabalho subordinado e os direitos fundamentais do trabalhador, para que seja possível compreender o que vem ocorrendo e o que tem sido admitido pelos tribunais em relação ao uso do WhatsApp e outras redes sociais.

Inicialmente será abordada a história do trabalho humano e do Direito do Trabalho no Brasil, apresentando a evolução das Constituições, como também, a evolução infraconstitucional.

Em seguida, buscou-se apontar o significado da subordinação e a importância dos poderes diretivos do empregador para a proteção de sua atividade.

No item 3 serão abordados os direitos fundamentais do trabalhador e, em particular, a dignidade da pessoa humana e o direito à privacidade e à liberdade no ambiente de trabalho.

A quarta divisão do artigo busca conceituar a tecnologia, apresentando os benefícios que esta trouxe às relações sociais e a sua associação à evolução humana.

Por fim, no quinto item, serão apresentadas algumas situações em que o uso do WhatsApp mostra-se inconveniente e prejudicial às relações de trabalho, podendo trazer sério prejuízo.

O objetivo principal deste trabalho é apresentar a possibilidade de uso ou a vedação dos *smartphones* do ambiente de trabalho, à luz dos direitos e garantias previstos na Constituição Federal de 1988.

Este trabalho se valerá, essencialmente, do método bibliográfico, através da investigação científica por meio de doutrinas, legislações, jurisprudência e demais fontes escritas.

Busca-se apontar as divergências sobre o assunto, com o fim de possibilitar uma melhor reflexão sobre o tema, com base nos preceitos e garantias constitucionais, bem como à luz da evolução do próprio Direito.

## 1. CONCEITO E HISTÓRIA DO TRABALHO HUMANO E DO DIREITO DO TRABALHO

Para que se consiga analisar, numa visão ampla, os problemas atuais existentes nas relações de emprego é imprescindível o conhecimento prévio do conceito de trabalho, como também, da evolução histórica do Direito do Trabalho, como será demonstrado adiante.

### **1.1. Conceito de trabalho e de Direito do Trabalho**

O trabalho é uma figura constante em nossas vidas, entretanto, a tarefa de conceituar trabalho não é simples, uma vez que está relacionado a diversos seguimentos.

Na história da humanidade, o trabalho confunde-se com a própria vida, uma vez que é o instrumento utilizado pelo homem para satisfazer suas necessidades mais básicas. Em outras palavras, pode-se afirmar que o homem interage junto aos recursos naturais disponíveis com o propósito de buscar os meios de assegurar sua existência.

Segundo Karl Marx, “o processo de trabalho, como o apresentamos em seus elementos simples e abstratos, é atividade orientada a um fim para produzir valores de uso, apropriação do natural para satisfazer a necessidades humanas [...].” (MARX,1985, p.153)

Sob o ponto de vista histórico e etimológico, a palavra trabalho deriva de algo desagradável: dor, castigo, sofrimento, tortura. A origem do termo vem do latim, “tripalium”, que era uma espécie de instrumento de tortura ou canga que pesava sobre os animais. Deste modo, os nobres e os senhores feudais não trabalhavam, uma vez que consideravam o trabalho uma forma de castigo. (CASSAR, 2015)

Contudo, se no passado o trabalho era sinônimo de tortura, atualmente tem a denotação de energia física ou intelectual empregada pelo homem com finalidade produtiva. Entretanto, nem toda atividade humana produtiva é objeto do Direito do Trabalho, tendo em vista que somente a realizada em prol de terceiros importa ao Direito Laboral. (CASSAR, 2015)

Em relação ao Direito do Trabalho, pode-se afirmar que se trata do ramo da ciência jurídica que estuda as relações jurídicas entre os trabalhadores e os tomadores de serviços, ou seja, entre os empregados e empregadores. (RESENDE, 2015)

A propósito:

[...] o Direito do Trabalho surgiu, no contexto histórico da sociedade contemporânea, a partir da Revolução Industrial, com vistas a reduzir, por meio da intervenção estatal, a desigualdade existente entre capital (empregador) e trabalho (empregado).

É exatamente daí que se extrai a principal característica do Direito do Trabalho: a proteção do trabalhador (e, notadamente, do trabalhador subordinado, que é o empregado [...]) (RESENDE, 2015, p.46)

Embora seja alvo de muitas críticas, a maioria da doutrina pátria adota o entendimento de que o Direito do Trabalho é o conjunto de princípios e normas que regulam, de forma especial, as relações imediata ou imediatamente relacionadas ao trabalho remunerado livre, privado e subordinado, estando vinculado à existência dos que o executam. (CASSAR, 2015)

## **1.2. História do Direito do Trabalho no Brasil**

As primeiras Constituições brasileiras estabeleciam apenas sobre a forma do Estado e o sistema de governo. Posteriormente, passaram a tratar de todos os ramos do Direito, inclusive do Direito do Trabalho, como ocorre de forma semelhante com a Constituição Federal de 1988.

A Constituição de 1824 tratou apenas de abolir as corporações de ofício, considerando que deveria haver liberdade do exercício de ofícios e profissões.

A Lei do Ventre Livre de 1871 dispôs que os filhos dos escravos nasceriam livres a partir de 28 de setembro daquele ano. Posteriormente, a Lei Saraiva-Cotegipe libertou os escravos com mais de 60 anos.

Em 1888 a famosa Lei Áurea foi assinada pela Princesa Isabel, que aboliu definitivamente a escravatura no Brasil.

Em 1891, a Constituição reconheceu a liberdade de associação.

A Constituição de 1834 foi a primeira constituição brasileira a dispor de forma específica acerca do Direito do Trabalho. Por influência do constitucionalismo social, a Constituição de 1834 garantia a liberdade sindical, a isonomia salarial, o salário mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal e férias anuais remuneradas. (MARTINS, 2011)

Marcando uma fase intervencionista do Estado, a Constituição de 1937, que decorreu do golpe de Getúlio Vargas, tinha conteúdo corporativista, onde instituiu o sindicato único, imposto por lei e vinculado ao Estado.

Em 1943 foi sancionada a Consolidação das Leis do Trabalho, como uma forma de reunir as diversas leis esparsas que existiam sobre assuntos trabalhistas.

A Constituição de 1946 eliminou o corporativismo estabelecido por sua antecessora, estabelecendo diversos direitos trabalhistas, como participação dos trabalhadores nos lucros



(art. 157, IV), repouso semanal remunerado (art. 157, VI), estabilidade (art. 157, XII), direito de greve (art. 158) e outros direitos que se encontravam na norma constitucional anterior. (MARTINS, 2011)

A Constituição de 1967 manteve os direitos trabalhistas da Constituição de 1946, porém, com algumas modificações.

Em 1988 foi promulgada a Constituição Federal, que apresentou um importante rol de garantias dos direitos básicos do trabalhador, fundamentados no princípio da dignidade da pessoa humana.

Segundo Ricardo Resende, em que pese a ampliação das garantias e dos direitos dos trabalhadores na Constituição de 1988, o capitalismo permanece exercendo pressão, podendo ocasionar uma desregulamentação trabalhista, sugerindo a aplicação do velho dogma liberal de que a relação de trabalho deveria ser regida por um simples contrato de prestação de serviços, na forma do direito comum.

## **2. RELAÇÃO DE EMPREGO**

Por meio do contrato firmado entre empregado e empregador surge uma relação de emprego, todavia, para que essa relação reste caracterizada é imprescindível a presença de cinco elementos: a prestação de serviço de uma pessoa física à outra pessoa física ou jurídica, que haja a pessoalidade, que a prestação de serviço não seja eventual e que ocorra mediante a subordinação do empregado ao empregador, e que seja uma relação onerosa.

Com o propósito de facilitar o estudo das hipóteses em que conflitam os direitos do empregado com os direitos do empregador pelo uso de redes sociais, e em particular o WhatsApp durante o horário de trabalho, será abordado neste capítulo a subordinação e os poderes diretivos do empregador, que são os principais pilares da relação de emprego.

### **2.1. A subordinação e o dever de obediência do empregado**

A subordinação é o requisito principal para a caracterização da relação de emprego, constituindo o grande elemento diferenciador entre a relação de emprego e as demais relações de trabalho, apresentando inquestionável importância na fixação do vínculo jurídico empregatício.

Na lição de Ricardo Resende:

Se, do ponto de vista histórico, a natureza da subordinação foi sempre controvertida, atualmente a doutrina e a jurisprudência adotam pacificamente a ideia de subordinação jurídica. Assim, a subordinação existente entre empregado e empregador é jurídica, tendo em vista que decorre do contrato estabelecido entre ambos (contrato de trabalho). (RESENDE, 2015, p.112)

Se por um lado o empregador exerce o poder de direção, podendo direcionar objetivamente a forma pela qual a energia de trabalho será disponibilizada, por outro lado caberá ao empregado se submeter às ordens do empregador, fazendo surgir, deste modo, a subordinação jurídica. Segundo Ricardo Resende (2015), a contraposição à subordinação é a autonomia. Já quem é subordinado não trabalha por contra própria, não sendo senhor do destino de sua energia laboral.

Neste sentido, esclarece Alice Monteiro de Barros:

Esse poder de comando do empregador não precisa ser exercido de forma constante, tampouco se torna necessária a vigilância técnica contínua dos trabalhos efetuados, mesmo porque, em relação aos trabalhadores intelectuais, ela é difícil de ocorrer. O importante é que haja a possibilidade de o empregador dar ordens, comandar, dirigir e fiscalizar a atividade do empregado. Em linhas gerais, o que interessa é a possibilidade que assiste ao empregador de intervir na atividade do empregado. Por isso, nem sempre a subordinação jurídica se manifesta pela submissão a horário ou pelo controle direto do cumprimento de ordens. (BARROS, 2011, p.268)

Não obstante, Ricardo Resende (2015) alerta que é forçoso concluir que a submissão ao horário e ao controle direto do cumprimento de ordens não sejam imprescindíveis ao reconhecimento da subordinação, é relevante ressaltar que estes fatos não deixam de representar indícios fortes da existência da subordinação jurídica, que muitas vezes é fundamental para identificar a relação de emprego.

Maurício Godinho Delgado (2015) afirma que as dimensões objetiva e estrutural da subordinação teriam sido adotadas pelo legislador na nova redação do art. 6º da CLT, embora de forma implícita, nos seguintes termos:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011)

**Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.** (grifo nosso)

Portanto, este dispositivo faz compreender que, além da clássica noção de subordinação, por meio de ordens diretas, há a possibilidade de reconhecimento da

subordinação jurídica a partir de meios telemáticos e informatizados de comando, como e-mail, comunicadores instantâneos (como Skype, WhatsApp, etc.), entre outros, o que, de fato revela o reconhecimento de outras dimensões de subordinação, além da clássica. (RESENDE, 2015)

## **2.2. Poderes diretivos do empregador**

É cediço que o empregador conta com poderes de direção para controlar a tomação de serviços, podendo-se afirmar que todo trabalho subordinado é um trabalho dirigido. (BASILE, 2011)

Por meio do poder de direção é possível ao empregador definir como serão desenvolvidas as atividades do empregado inerentes ao contrato de trabalho. O fundamento legal do poder de direção é encontrado no art. 2º, caput, da CLT, que oferece a definição de empregador:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Na lição de Ricardo Resende:

O poder empregatício decorre do contrato de trabalho, consistindo no conjunto de prerrogativas conferidas ao empregador no sentido da direção da prestação dos serviços.

Portanto, o fundamento do poder empregatício é, para a doutrina amplamente majoritária, o próprio contrato de trabalho, consubstanciado em um acordo de vontades que origina a relação empregatícia e, a partir desta, faz surgir direitos e deveres para os contratantes (empregador e empregado). Neste complexo de direitos e obrigações encontra-se inserido o poder empregatício. (RESENDE, 2015, p.344)

Segundo a doutrina, o poder de direção compreende não apenas o poder de organizar suas atividades, mas também de controlar e disciplinar o trabalho, conforme os fins do empreendimento, podendo ser dividido em três vertentes: poder de organização, poder de controle e poder disciplinar.

Além disso, através do poder de organização o empregador definirá a estrutura jurídica a ser implantada para o melhor desenvolvimento de suas atividades, mediante empresa individual, sociedade por cotas de responsabilidade limitada, por ações, etc. (MARTINS, 2011)

Igualmente, será por meio do poder de organização que o empregador determinará o número de funcionários que precisará, além da disposição de cargos, funções, local de trabalho, etc., como também, poderá regulamentar o trabalho, elaborando o regulamento da empresa. (MARTINS, 2011)

O poder de controle determina que o empregador tem o direito de fiscalizar e controlar as atividades de seus empregados. Deste modo, há quem defenda a possibilidade da revista dos empregados, com fundamento no direito de propriedade do empregador, desde que esta prática observe os limites constitucionais e os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Ademais, o poder de controle também dá direito ao empregador de verificar o cumprimento correto do horário de trabalho do obreiro, etc., que tem, inclusive, amparo legal.

Ricardo Resende chama o poder de controle de “poder fiscalizatório”, e assim o define:

É o poder de vigilância em relação ao ambiente interno da empresa e a prerrogativa que tem o empregador de fiscalizar o modo de prestação dos serviços. São exemplos do poder fiscalizatório quaisquer formas de controle do ambiente de trabalho, como revistas pessoais, monitoramento por videocâmeras, monitoramento de e-mail, detector de metais, controle de horário, entre outros. (RESENDE, 2015, p.345)

Frise-se, que o poder de controle e fiscalização não é absoluto, encontrando limites nos direitos fundamentais do cidadão, assegurados na Constituição Federal de 1988.

Em relação ao poder disciplinar, este é poder que o empregador tem de aplicar punições aos empregados em casos de descumprimento de suas obrigações contratuais. (RESENDE, 2015)

De fato, o poder disciplinar decorre do poder de obediência do empregado em relação às ordens efetuadas pelo empregador, considerando a subordinação jurídica estabelecida entre ambos através do contrato de trabalho.

Ricardo Resende (2015, p.349) afirma que “o problema do poder disciplinar é que seu exercício atinge, quase sempre, a personalidade do trabalhador”.

Além disso, a maioria das condutas consideradas puníveis foram taxadas pela CLT, no art. 482:

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.

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)

Além das infrações típicas do art.482, podemos verificar outros dispositivos isolados, como o parágrafo único do art.158 da CLT, que determina que:

Art. 158 – [...]

[...]

Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada: (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior; (Incluída pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa. (Incluída pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

Ressalte-se que ao empregado faltoso poderão ser aplicadas as seguintes penalidades: advertência (verbal ou escrita); suspensão disciplinar (por até 30 dias); e demissão motivada (justa causa).

A advertência não tem previsão legal expressa, contudo, é aceita de forma unânime pela doutrina e pela jurisprudência, uma vez que configura punição menos gravosa ao empregado em relação às demais.

Já a suspensão disciplinar é uma pena intermediária, que nos termos do art.474 da CLT não pode ser aplicada em prazo superior a 30 dias consecutivos, sob pena de caracterização da rescisão injusta do contrato de trabalho.

Por fim, a pena mais grave, que é a ruptura do contrato de trabalho por justa causa, além de extinguir o vínculo de trabalho retira do empregado o direito às verbas rescisórias normalmente devidas em outras modalidades de rompimento contratual.

É ainda importante mencionar que não são admitidas punições como multa (com exceção do atleta profissional), que ofendam a dignidade, intimidade, a honra e o decoro do trabalhador; que consistem em ato discriminatório; e atos que em outras circunstâncias sejam lícitos, mas não podem ser aplicados como sanção, como é o caso da transferência. (RESENDE, 2015)

Além disso, é imprescindível que no momento da aplicação da pena o empregador observe diversos requisitos, como: a tipicidade da conduta; a gravidade; a autoria; o dolo ou a culpa; a adequação entre a falta e a pena aplicada; a proporcionalidade da pena aplicada; a imediatividade ou imediatidade entre a conduta faltosa e a punição, sob pena de consideração de perdão tácito; a singularidade da pena (*no bis in idem*); a ausência de discriminação; e a gradação de penalidades, cuja observação é prudente, embora a lei não exija que as penas sejam aplicadas de forma gradativa. (RESENDE, 2015)

### **3. DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR**

É cediço que o uso indevido das redes sociais no trabalho podem causar conflitos entre empregado e empregador. Entretanto, antes de abordar estes conflitos de forma específica, é fundamental discorrer acerca dos direitos fundamentais dos trabalhadores, que frequentemente são infringidos.

Ademais, para melhor compreensão do uso indevido do WhatsApp e demais redes sociais é necessário conhecer previamente os direitos à liberdade e privacidade do trabalhador, uma vez que, nem sempre o uso da internet ou redes sociais no trabalho é errôneo.

#### **3.1. Princípio da dignidade da pessoa humana no ambiente de trabalho**

A Constituição Federal de 1988 estabeleceu no inciso III, do art. 1º que a dignidade da pessoa humana é um direito fundamental:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

[...]

III - a dignidade da pessoa humana;

Portanto, o direito à dignidade é inerente a todo o ser humano e deve ser respeitado em todos os âmbitos, inclusive nas relações de emprego, uma vez que este princípio foi estabelecido como forma de promoção dos direitos humanos e da justiça social.

Pode-se afirmar que o princípio da dignidade da pessoa humana é o mais universal de todos os princípios, e que este exerce regência sobre os demais, sendo o centro axiológico de todo o ordenamento jurídico.

A dignidade da pessoa humana é o núcleo de existência comum a todos os indivíduos, deste modo, impõe-se um dever geral de respeito e proteção a todos do gênero humano.

Amauri Mascaro do Nascimento ensina que:

A dignidade é um valor subjacente a numerosas regras de direito. A proibição de toda ofensa à dignidade da pessoa é questão de respeito ao ser humano, o que leva o direito positivo a protegê-la, a garanti-la e a vedar atos que podem de algum modo levar à sua violação, inclusive na esfera dos direitos sociais. (NASCIMENTO, 2011, p.462)

E segundo Artur Francisco Mori Rodrigues Motta:

[...] a dignidade é essencialmente um atributo da pessoa humana pelo simples fato de alguém "ser humano", se tornando automaticamente merecedor de respeito e proteção, não importando sua origem, raça, sexo, idade, estado civil ou condição socioeconômica. (MOTTA, 2013)

Ricardo Resende (2015), afirma que o princípio da dignidade da pessoa humana traduz a noção de que o ser humano não é um fim em si mesmo, assim, não pode ser utilizado como meio para atingir determinado objetivo. Portanto, está proibida a coisificação do homem, e, no caso do Direito do Trabalho, está vedada a coisificação do trabalhador, não podendo ser usado como mero objeto na busca incessante pelo lucro e pelos interesses do capital.

Se a dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos da República brasileira, conforme já visto, esta deve ser vista como o respeito absoluto aos direitos fundamentais de todo ser humano, devendo-se assegurar a todos condições dignas de existência. (PINHO, 2011)

É importante ressaltar que o dever de assegurar aos cidadãos condições de vida minimamente dignas cabe ao Estado, o que inclui o direito de ter um trabalho digno.

### **3.2. Direito à privacidade e à liberdade no trabalho**

O art. 5º da Constituição Federal de 1988 assim estabelece:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

Conforme se infere do comando judicial, todo ser humano tem direito à privacidade, que é o direito de não ter tudo o que diz respeito à sua vida exposto pela sociedade.

Segundo Nathália Masson:

Núcleo mais rescrito do direito à privacidade, a intimidade compreende as relações e opções mais íntimas e pessoais do indivíduo, compondo uma gama de escolhas que se pode manter ocultas de todas as outras pessoas, até das mais próximas. Representa, pois, o direito de possuir uma vida secreta e inacessível a terceiros, evitando ingerências de qualquer tipo.

A vida íntima é, assim, aquela relacionada à identidade da pessoa humana, suas particularidades de foro moral, abrangendo sua sexualidade, sua autoestima, seus segredos e informações mais pessoais.

[...] a vida privada é mais abrangente e contém a intimidade, pois abarca as relações pessoais, familiares, negociais ou afetivas, do indivíduo, incluindo seus momentos de lazer, seus hábitos e seus dados pessoais, como os bancários e os fiscais. Nota-se que a tutela à vida privada não busca proteger segredos ou particularidades confidenciais de ninguém, tarefa que fica a cargo da tutela da intimidade. (MASSON, 2015, p.218-219)

E na lição do ilustre doutrinador Gilmar Mendes:

O direito à privacidade é proclamado como resultado da sentida exigência de o indivíduo “encontrar na solidão aquela paz e aquele equilíbrio, continuamente comprometido pelo ritmo da vida moderna”.

A reclusão periódica à vida privada é uma necessidade de todo homem, para a sua própria saúde mental. Além disso, sem privacidade, não há condições propícias para o desenvolvimento livre da personalidade. Estar submetido ao constante crivo da observação alheia dificulta o enfrentamento de novos desafios. A exposição diuturna dos nossos erros, dificuldades e fracassos à crítica e à curiosidade permanentes de terceiros, e ao ridículo público mesmo inibiria toda tentativa de autossuperação. Sem a tranquilidade emocional que se pode auferir da privacidade, não há muito menos como o indivíduo se autoavaliar, medir perspectivas e traçar metas. (MENDES, 2014, p.267)

O direito à privacidade é imprescindível no ambiente laboral, principalmente em relação ao uso da internet, WhatsApp e outras redes sociais durante o horário de trabalho. Conforme será visto, a liberdade de comunicação e o direito ao respeito à vida privada do empregado muitas vezes pode ir de encontro com os interesses do empregador,



principalmente se resultar em ineficiência dos serviços prestados, entretanto, a hipótese de tais conflitos deve ser analisada com cautela, conforme será melhor analisado adiante.

#### **4. ASPECTOS IMPORTANTES ACERCA DA TECNOLOGIA**

A expansão da internet por meio de conexões banda larga possibilitou às organizações a interligação de seus computadores, facilitando o acesso à informação e à comunicação.

Da mesma forma, o aprimoramento da internet possibilitou a evolução das tecnologias digitais, como o WhatsApp e outras redes sociais como o Facebook, Twitter, etc., que muitas vezes são utilizados pelos usuários no ambiente organizacional.

Até pouco tempo atrás, os empregadores tinham o controle de tudo que o subordinado acessava em seus computadores, e, em muitos casos, determinava-se o bloqueio de alguns sites, por acreditar que seriam prejudiciais ao desenvolvimento do trabalho.

Não obstante, com a evolução das tecnologias e o surgimento da conexão sem fio (wifi/3G/4G), o acesso à internet e às redes sociais ultrapassaram as barreiras e limitações dos computadores das organizações, podendo ser realizados a qualquer tempo e local, por meio dos celulares (smartphones), notebooks, ipads e demais dispositivos móveis.

A facilidade de acesso tornou possível que o trabalhador escape dos bloqueios de acesso organizacional, ainda que o monitoramento interno continue presente.

O acesso de redes sociais por meio dos dispositivos móveis dificulta a intervenção e o monitoramento do ambiente do trabalho, fazendo com que o empregador perca parte do poder de organização e fiscalização.

Considerando a evolução digital que nos encontramos atualmente, pode-se afirmar que a utilização de tecnologias de informação e comunicação não é mais uma ferramenta meramente usual, mas uma rotina no dia a dia das pessoas. Deste modo, deve-se considerar a possibilidade de uma grande influência no ambiente de trabalho.

Verifica-se que por um lado, a utilização das tecnologias de informação deixou de ser uma ferramenta usual no cotidiano das empresas, passando a ser essencial nas tarefas das organizações. Muitas empresas também a utilizam para a divulgação de seus produtos e serviços.

O avanço das tecnologias e a conectividade instantânea diante da internet alterou o fluxo da comunicação. Por meio de dispositivos móveis o acesso às redes sociais como o WhatsApp, Facebook, entre outros, transcenderam a barreira da utilização esporádica e de entretenimento, tornando-se uma necessidade contínua, ou até mesmo, um vício. O número de

usuários inscritos nas redes sociais no Brasil é surpreendente. Em 2010, 80% dos internautas brasileiros integravam alguma rede social. (TELLES, 2010)

Se por um lado as tecnologias facilitaram muito a comunicação e o desenvolvimento das atividades nos ambientes organizacionais, por outro lado, verifica-se que a possibilidade de acesso de redes sociais durante o horário de trabalho de forma desenfreada e indevida pode trazer sérios prejuízos para a atividade, conforme será analisado no próximo capítulo.

## **5. O USO DO WHATSAPP NO AMBIENTE DE TRABALHO**

É cediço que o aplicativo de mensagens instantâneas WhatsApp, assim como as demais redes sociais facilitam a comunicação entre as pessoas, em qualquer hora e lugar. Entretanto, o uso deste aplicativo exige ética e bom senso, principalmente nas relações de trabalho.

Nos dias atuais é quase impossível encontrar uma pessoa que possua um *smartphone* e que não utilize o aplicativo WhatsApp. O WhatsApp surgiu oferecendo inúmeros benefícios, permitindo não apenas agilidade na troca de informações, mas também permitindo a comunicação de forma muito mais econômica.

Em que pese todos os benefícios trazidos pelo aplicativo WhatsApp e demais redes sociais, verifica-se que seu uso aumentou o número de ações trabalhistas na Justiça, cujo fato interessa ao Direito.

É imprescindível compreender que no ambiente de trabalho é necessário concentração, dedicação, produtividade e respeito, contudo, a internet e o uso do WhatsApp podem oferecer inúmeras distrações para aqueles que os utilizam.

O uso indevido de celulares ou da internet pode configurar desvio de conduta profissional, podendo gerar consequências graves ao empregado como demissão. Deste modo, a utilização do WhatsApp no ambiente e seus possíveis impactos para as relações de trabalho serão analisadas neste capítulo.

### **5.1. Uso indevido do Whatsapp pelo empregado**

Coforme Chiavenato (2009), as pessoas não vivem isoladas, ou seja, possuem contato com outros indivíduos. Deste modo, elas relacionam-se de modo contínuo com outras pessoas ou com o ambiente a qual pertençam, por meio da comunicação.

Segundo Chamon (2008), a comunicação é um fator importantíssimo à evolução humana, uma vez que permite que as ideias e aprendizados sejam difundidos ao longo de tempo.

Neste sentido, se por um lado o uso do WhatsApp facilita a comunicação dos usuários, por outro, seu uso desenfreado pode gerar prejuízos para a atividade laboral.

Em razão de seu poder diretivo, o empregador pode exigir de seus empregados concentração total no trabalho, proibindo ou restringindo a utilização da ferramenta WhatsApp para fins exclusivamente particulares e, caso essa imposição seja descumprida, poderá ocasionar sérios problemas ao empregado, tais como advertência, suspensão ou até mesmo ter seu contrato de trabalho rescindido por justa causa.

Não há dúvidas que a utilização do WhatsApp para fins não profissionais acaba comprometendo o rendimento e a concentração no trabalho, sem contar que, pode, até mesmo, influenciar na imagem da empresa, na venda de seus produtos, ou seja, em sua credibilidade.

No âmbito do Direito do Trabalho, o uso de smartphones durante o horário de trabalho vem causando grande preocupação, uma vez que não retira apenas a concentração dos empregados, mas também pode colocar em risco informações sigilosas da empresa e seus clientes, em razão da facilidade de se repassar as informações pelo aplicativo.

Como já mencionado, há inúmeros benefícios na utilização do WhatsApp e demais redes sociais para o emprego, contudo, este deve ser um aliado ao trabalho, caso contrário, se for utilizado para uso exclusivamente pessoal, restará configurado os malefícios da tecnologia para a atividade laboral.

O que se verifica é a necessidade de haver ética entre o uso do WhatsApp e a atividade laboral, uma vez que “a internet é um instrumento de informação e entretenimento que absorve a atenção das pessoas por longos períodos.” (SOUZA, 2009, p. 89)

Destarte, não é ético deixar de cumprir as tarefas determinadas pelo empregador para ficar navegando na internet e conversando no WhatsApp para fins particulares.

No ordenamento jurídico brasileiro ainda não há leis específicas que regulamentam o uso do celular e da internet no trabalho, contudo, a jurisprudência tem entendido que no ambiente corporativo o tempo de trabalho deve se restringir a atividades relacionadas ao próprio trabalho. Assim, qualquer atividade pessoal poderá ser considerada como desvio de conduta.

Por fim, frise-se que os empregadores têm autonomia para restringir o uso do celular e sobre a política de usos dos aparelhos no ambiente de trabalho, como forma de resguardar sua atividade.

## **5.2. Uso do WhatsApp para fins relacionados ao trabalho e o uso indevido pelo empregador**

Conforme já mencionado, a internet e as tecnologias de informação radicalizaram o modo como as pessoas trabalham e se comunicam, favorecendo e ampliando o trabalho.

Inúmeras são as empresas que vendem e divulgam seus produtos pela internet, facilitando assim a expansão do negócio.

Com o surgimento do WhatsApp verificou-se, outrossim, que esta ferramenta tem sido utilizada para facilitar a comunicação entre os próprios componentes da organização laboral, com fornecedores, colaboradores e até mesmo consumidores.

Contudo, quando se usa esta ferramenta para comunicação entre empregador e empregados, deve-se ter muita cautela para não incorrer em dois riscos: o de praticar algum ato desabonador à honra e imagem de alguém, provocando danos morais, e o de restar caracterizada a prática de horas extras pelo empregado por ser acionado pelo empregador por meio do WhatsApp fora do período que compreende a jornada de trabalho.

De fato, a resolução de problemas do trabalho pelo WhatsApp no período de descanso poderá implicar no pagamento de horas extras pelo empregador, uma vez que o art.6º da CLT estabelece que não há distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador ou o executado no domicílio:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011)

A tecnologia existe para facilitar a comunicação, entretanto, não deve haver uma ligação ininterrupta entre empregado e empregador. Se o empregado ficou prestando serviço por algum tempo ao empregador, pode haver hora extra, contudo, se ficou aguardando por contato, deve ser configurado o sobreaviso e imposto o pagamento de adicional de 1/3 da hora normal.

A utilização do WhatsApp por meio dos famosos grupos no ambiente de trabalho deve ocorrer com muita cautela, uma vez que, a exposição indevida de algum empregado, de forma que denigra sua imagem pode implicar, por meio de um conjunto de ações, em assédio moral

e danos morais. O contrário, também pode se verificar, tendo em vista que algum comentário dos empregados poderá ofender a honra e a imagem do empregador.

### **5.3. Punições pela utilização de redes sociais indevidamente durante o trabalho**

Conforme foi analisado no início deste trabalho, o empregador conta com poderes diretivos para poder conduzir da forma que entender melhor sua atividade.

Através destes poderes é possível que o empregador crie políticas e normas para uso de tecnologia no ambiente de trabalho, delimitando o uso de celulares, da internet, e das redes sociais por seus empregados.

Acerca da possibilidade deste controle, assim é a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª região:

EMENTA: “RESTRIÇÃO 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. Rel.: Juíza Maria de Lourdes Leiria. Disp. TRT-SC/DOE 30.03.12. Data de Publ. 02.04.12)

Neste sentido, as câmeras de vídeo, a manutenção desses equipamentos para a proteção do patrimônio, fiscalização dos serviços e segurança dos próprios trabalhadores não implicam violação à intimidade dos empregados, mormente quando do conhecimento destes, exceto se instaladas em locais onde a privacidade dos trabalhadores deve ser resguardada, como refeitórios, vestiários e banheiros.

A proibição do uso de aparelho celular pelo empregado, no decorrer da jornada de trabalho, está amparada no poder diretivo do empregador, que deriva do direito constitucional à propriedade. Os celulares e outros dispositivos móveis permitem que a qualquer momento o empregado interrompa suas atividades profissionais para se dedicar a questões particulares, que muitas vezes não se tratam de assuntos urgentes, que poderiam justificar o ato.

É preciso se ter em conta que em determinadas atividades, o simples atendimento a uma chamada no telefone celular pode significar não apenas uma interrupção dos serviços, mas uma quebra na concentração que também pode por em risco à integridade física dos trabalhadores envolvidos na tarefa que está sendo executada.

Nesse contexto, a nosso ver não se afigura afronta à dignidade dos trabalhadores a retenção de seus telefones celulares, devidamente desligados, no período de labor. Essa medida somente representaria uma invasão de privacidade no caso de eventual violação aos registros pessoais gravados nos aparelhos, e assédio moral se tivesse propósito persecutório, voltada exclusivamente a determinado empregado.

Assim, nos casos de indisciplina e insubordinação à proibição de uso do WhatsApp durante o período de trabalho, poderá até mesmo acarretar em dispensa por justa causa. Segundo as alíneas b, e, g, h, j e k do art.482 da CLT:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:  
[...]  
b) incontinência de conduta ou mau procedimento;  
[...]  
e) desídia no desempenho das respectivas funções;  
[...]  
g) violação de segredo da empresa;  
h) ato de indisciplina ou de insubordinação;  
[...]  
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;

Deste modo, infere-se da leitura do respectivo dispositivo legal que é possível sim, a demissão por justa causa pelo uso inadequado do WhatsApp no ambiente de trabalho, embora tal atitude requeira muita cautela.

Na hipótese do empregador optar pela restrição do uso de celular e redes sociais no ambiente de trabalho, este deverá disponibilizar aos empregados uma linha fixa de telefonia para uma eventual necessidade de comunicação fora do ambiente de trabalho, até porque, deixar os empregados totalmente incomunicáveis poderia resultar em uma afronta à dignidade da pessoa humana.

Seguindo o princípio da graduação, é recomendável que, se as orientações do empregador quanto ao uso do celular e aplicativos não sejam seguidas, o empregado pode ser advertido, suspenso, e conforme o caso pode até mesmo ser demitido, no caso de não cumprir a conduta expressa determinada pelo empregador ou na hipótese de divulgar, por meio do WhatsApp, informações sigilosas e comprometedoras que violem o segredo da empresa.

## CONCLUSÃO

O trabalho é inerente ao ser humano e sempre o acompanhou, desde o surgimento das primeiras civilizações, sendo o hoje o pilar que sustenta a sociedade.

Com o desenvolvimento das relações comerciais e o surgimento de novas necessidades do ser humano houve a evolução da tecnologia, que provocou mudanças bruscas no modo de produção, de trabalho e até mesmo no comportamento das pessoas.

A evolução tecnológica está atualmente em todo lugar. Pode-se afirmar que a internet revolucionou a forma como as pessoas trabalham, permitindo a otimização do modo de trabalhar e das ferramentas de trabalho.

A internet trouxe, sem dúvidas, muitos pontos positivos para o trabalho, todavia, tanta tecnologia terminou por aproximar o lazer e o trabalho, através da mobilidade dos smartphones. Assim, basta ligar o celular para que seja possível estar conectado com a internet, WhatsApp e demais redes sociais, tendo acesso ao que mais gosta de ver e ouvir.

O que seria, em tese, apenas benefícios, terminou por trazer problemas para o ambiente de trabalho, como a redução da produtividade, pelo uso inadequado do telefone celular e seus aplicativos.

Verifica-se que nas relações de trabalho é constante a falta de percepção do que é profissional do que é pessoal.

Ocorre que, não são apenas os empregados que usam irregularmente o WhatsApp e demais redes sociais, mas também os empregadores, que muitas vezes utilizam esta ferramenta tecnológica para manter o empregado conectado e trabalhando fora da jornada de trabalho, ou então, a usam indevidamente para expor seus empregados ou para corrigi-los, de forma degradante.

Estas situações formam um desafio aos juristas atuais que terão que enfrentá-las, embora não exista lei que regule estas práticas específicas.

Contudo, é possível, do ponto de vista constitucional, que o empregador vede a utilização das redes sociais no ambiente de trabalho por meio de regulamentação própria, em virtude de seus poderes diretivos. Todavia, eventual proibição não pode tornar os trabalhadores integralmente incomunicáveis, sob pena de afronta aos direitos fundamentais e à dignidade da pessoa humana.

Vislumbra-se, por meio deste trabalho, que até a elaboração de normas específicas, a melhor saída para evitar a ocorrência de conflitos envolvendo o uso de WhatsApp e demais redes sociais seria o estabelecimento de um código de ética pelo empregador, o que facilitaria

a identificação da falta e da punição a ser aplicada, haja vista que é indubitável que o uso de WhatsApp para fins particulares não urgentes causam prejuízos graves à atividade do empregador.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Alice de Monteiro de. **Curso de direito de trabalho**. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2011.

BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do trabalho: duração do trabalho a direito de greve**. 3. ed., São Paulo: Saraiva, 2011.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm). Acesso em: 20/05/2016.

\_\_\_\_\_. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao37.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao37.htm). Acesso em: 20/05/2016.

\_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm). Acesso em: 20/05/2016.

\_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao67.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao67.htm). Acesso em: 01/04/2016.

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

CAVALCANTE FILHO, João Trindade. **Teoria Geral dos Direitos Fundamentais**. Disponível em: [http://www.stf.jus.br/repositorio/cms/portaltvjustica/portaltvjusticanoticia/anexo/joao\\_trindade\\_\\_teoria\\_geral\\_dos\\_direitos\\_fundamentais.pdf](http://www.stf.jus.br/repositorio/cms/portaltvjustica/portaltvjusticanoticia/anexo/joao_trindade__teoria_geral_dos_direitos_fundamentais.pdf). Acesso em 20/05/2016.

CHIAVENATO, I. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. Ed. São Paulo: Ltr, 2015;

DELGADO, Maurício Godinho. **Direitos fundamentais na relação de trabalho**. Revista do Ministério Público do Trabalho, n. 31, mar. 2006.

LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado**. 18. ed. rcv., atual. e ampl.- São Paulo: Saraiva, 2014.



MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MARX, K. **O Capital**: crítica da economia política. Tradução por Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: Abril Cultural, 1985. Livro 1, v.1, t.1. (Os economistas).

MASSON, Nathália. **Manual de Direito Constitucional**. 3ª ed. ver., ampl. e atual. Salvador: JusPodivm, 2015.

MOTTA, Artur Francisco Mori Rodrigues. **A dignidade da pessoa humana e sua definição**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XVI, n. 119, dez 2013. Disponível em: <[http://ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=14054&revista\\_caderno=29](http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=14054&revista_caderno=29)>. Acesso em 20/05/2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho : relações individuais e coletivas do trabalho. 26. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 5. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2015.

PINHO, Rodrigo César Rebello. **Teoria geral da constituição e direitos fundamentais**. 11. ed. – São Paulo : Saraiva, 2011.

SOUZA, M. C. **Ética no ambiente de trabalho**: uma abordagem franca sobre a conduta ética dos colaboradores. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

STONER, J. A. F; FREEMAN, R. E. **Administração**. Tradução: Alves Calado. 5. ed. Rio de Janeiro: Prentice, 1990.

TELLES, André. **A Revolução das Mídias Sociais**. Casos, Conceitos, Dicas e Ferramentas. São Paulo: M.Books, 2010