



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE
CONCLUSÃO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

**OS IMPACTOS DA UTILIZAÇÃO DO APARELHO CELULAR NO AMBIENTE DE
TRABALHO**

ORIENTANDO (A) - IZABEL PINHEIRO ALVES TAVARES
ORIENTADOR(A) - PROF. ME. FERNANDO GOMES RODRIGUES

GOIÂNIA-GO
2026

IZABEL PINHEIRO ALVES TAVARES

**OS IMPACTOS DA UTILIZAÇÃO DO APARELHO CELULAR NO AMBIENTE DE
TRABALHO**

Artigo Científico apresentado à disciplina
Trabalho de Curso II, da Escola de Direito,
Negócios e Comunicação da Pontifícia
Universidade Católica de Goiás (PUC-GOIÁS).
Prof. Me. Fernando Gomes Rodrigues.

GOIÂNIA-GO
2026

IZABEL PINHEIRO ALVES TAVARES

**OS IMPACTOS DA UTILIZAÇÃO DO APARELHO CELULAR NO AMBIENTE DE
TRABALHO**

Data da Defesa: ____ de ____ de ____

BANCA EXAMINADORA

Orientador(a): Prof.(a): Me. Fernando Gomes Rodrigues

Nota

Examinador Convidado: Prof.: Me. Julio Anderson Alves Bueno

Nota

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	7
1. AS TECNOLOGIAS DIGITAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	7
1.1 AVANÇO DAS TECNOLOGIAS MÓVEIS E INSERÇÃO DO APARELHO CELULAR NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	8
1.2 IMPACTOS DO USO DO APARELHO CELULAR DENTRO DO AMBIENTE DE TRABALHO.....	9
1.3 O USO DE APARELHO CELULAR NO AMBIENTE DE TRABALHO: VANTAGENS E DESVANTAGENS.....	9
2. DESAFIOS E RISCOS DO USO DO APARELHO CELULAR NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	10
2.1 RISCO DE ACIDENTE DE TRABALHO.....	11
2.2 COMPROMETIMENTO DA SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO.....	13
3. O USO DO APARELHO CELULAR À LUZ DO DIREITO DO TRABALHO.....	14
3.1 LIMITE DA SUBORDINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	15
3.2 AUSÊNCIA DE LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA SOBRE O USO DO APARELHO CELULAR.....	17
3.3 DIREITO À DESCONEXÃO E HORAS EXTRAS PELO USO DE APLICATIVOS FORA DA JORNADA.....	18
CONCLUSÃO.....	19
REFERÊNCIAS.....	20

OS IMPACTOS DA UTILIZAÇÃO DO APARELHO CELULAR NO AMBIENTE DE TRABALHO

Izabel Pinheiro Alves Tavares¹

RESUMO

O presente artigo analisa os impactos da utilização do celular no ambiente de trabalho sob a perspectiva tecnológica, organizacional e jurídica. A pesquisa parte da constatação de que a inserção dos *smartphones* nas rotinas laborais reconfigurou a dinâmica produtiva, ampliando a conectividade, a eficiência comunicacional e a integração entre equipes, mas também introduzindo novos riscos relacionados à produtividade, à segurança ocupacional, à proteção de dados empresariais e à delimitação da jornada de trabalho. O problema investigado consiste em verificar se o uso do celular no ambiente laboral configura instrumento de apoio à atividade profissional ou fator de risco capaz de gerar conflitos trabalhistas. Adotou-se o método dedutivo, com abordagem qualitativa, mediante pesquisa bibliográfica, documental e análise normativa da legislação trabalhista e constitucional. Os resultados indicam que o celular apresenta natureza ambivalente: quando utilizado de forma orientada e funcional, contribui para a eficiência organizacional; entretanto, o uso excessivo ou inadequado pode comprometer a concentração, aumentar riscos de acidentes, fragilizar a segurança da informação e gerar discussões acerca do tempo à disposição e do direito à desconexão. Conclui-se que a adoção de políticas internas claras, pautadas na razoabilidade e proporcionalidade, é essencial para compatibilizar inovação tecnológica e proteção dos direitos fundamentais do trabalhador.

Palavras-chave: celular no trabalho; poder diretivo; direito à desconexão; jornada de trabalho; segurança da informação.

THE IMPACTS OF CELL PHONE USE IN THE WORKPLACE

ABSTRACT

This article analyzes the impacts of cell phone use in the workplace from a technological, organizational, and legal perspective. The research starts from the observation that the integration of smartphones into work routines has reconfigured productive dynamics, expanding connectivity, communication efficiency, and team integration, but also introducing new risks related to productivity, occupational safety, the protection of company data, and the delimitation of working hours. The problem investigated is to verify whether the use of cell phones in the workplace constitutes a tool to support professional activity or a risk factor capable of generating labor disputes. A deductive method was adopted, with a qualitative approach, through bibliographic and documentary research and normative analysis of labor and constitutional legislation. The results indicate that cell phones have an ambivalent nature: when used in an oriented and functional way, they contribute to organizational efficiency; however, excessive or inappropriate use can compromise concentration, increase the risk of accidents, weaken information security, and generate discussions about available time and the right to disconnect. It is concluded that the adoption of clear internal policies, based on reasonableness

¹Graduanda do Curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Goiás – PUC Goiás.

and proportionality, is essential to reconcile technological innovation and the protection of workers' fundamental rights.

Keywords: cell phone at work; managerial power; right to disconnect; working hours; information security.

INTRODUÇÃO

O avanço das tecnologias digitais provocou profundas transformações nas relações de trabalho contemporâneas, redefinindo a forma como as atividades laborais são executadas, supervisionadas e organizadas. Entre as inovações que mais impactaram o cotidiano profissional, destaca-se o telefone celular, especialmente na modalidade *smartphone*, que passou de simples instrumento de comunicação pessoal a ferramenta integrada à estrutura produtiva das organizações.

A conectividade permanente, o acesso instantâneo a informações e a multiplicidade de aplicativos corporativos alteraram a dinâmica empresarial e ampliaram as possibilidades de interação entre empregado e empregador. Todavia, essa mesma conectividade que potencializa a eficiência também suscita desafios relevantes sob a perspectiva jurídica e organizacional. O uso inadequado do celular durante o expediente pode comprometer a produtividade, elevar riscos de acidentes de trabalho e fragilizar a segurança da informação.

Além disso, a comunicação constante por aplicativos fora da jornada tradicional tensiona os limites da subordinação jurídica e desafia a efetividade do direito à desconexão, podendo configurar tempo à disposição do empregador e gerar repercussões quanto ao pagamento de horas extras. Nesse contexto, emerge a necessidade de compreender a natureza ambivalente do uso do celular no ambiente de trabalho.

O problema central da pesquisa consiste em verificar se o aparelho atua predominantemente como ferramenta de apoio à atividade profissional ou como fator de risco e potencial gerador de conflitos trabalhistas. A relevância do tema justifica-se pela ausência de legislação específica que discipline diretamente a matéria, exigindo interpretação sistemática dos princípios do Direito do Trabalho, especialmente no que se refere ao poder diretivo, à razoabilidade, à proporcionalidade e à dignidade da pessoa humana.

Para o desenvolvimento do estudo, adotou-se o método dedutivo, com abordagem qualitativa, por meio de pesquisa bibliográfica, análise da legislação trabalhista e constitucional e exame da jurisprudência pertinente. O trabalho estrutura-se na análise dos impactos organizacionais, dos desafios jurídicos e da necessidade de regulamentação interna equilibrada.

1. AS TECNOLOGIAS DIGITAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO

O crescimento das tecnologias digitais e a ampla disseminação dos *smartphones* transformaram profundamente as rotinas e relações de trabalho. O telefonecelular, antes

utilizado apenas para comunicação, tornou-se uma ferramenta multifuncional que possibilita acesso imediato a informações, aplicativos corporativos, sistemas de gestão e canais de comunicação interna. Essa realidade impacta diretamente o ambiente laboral, seja potencializando o desempenho das atividades, seja gerando novas preocupações quanto à produtividade, saúde, segurança e limites da subordinação.

No contexto das relações de trabalho contemporâneas, marcadas pela conectividade permanente, pela integração entre vida pessoal e profissional e pela expansão dos meios de comunicação instantânea, o uso do telefone celular assume relevância não apenas operacional, mas também jurídica. Surge, assim, a necessidade de compreender seus reflexos sobre a rotina dos trabalhadores, sobre a atuação dos empregadores e sobre a dinâmica organizacional como um todo, considerando benefícios, riscos e desafios que decorrem dessa prática.

1.1 AVANÇO DAS TECNOLOGIAS MÓVEIS E INSERÇÃO DO APARELHO CELULAR NO AMBIENTE DE TRABALHO

O desenvolvimento das tecnologias móveis consolidou o celular como instrumento indispensável nas relações profissionais. Em diversos setores, o *smartphone* passou a integrar a própria estrutura produtiva das empresas, servindo como meio de comunicação interna, registro de atividades, controle de demandas, troca de documentos e suporte a aplicativos corporativos.

A ampliação dessas funcionalidades aproximou o trabalhador dos processos produtivos e promoveu maior agilidade na execução de tarefas. De acordo com Delgado (2023), as transformações tecnológicas impactam diretamente a organização do trabalho, permitindo que o empregador amplie sua capacidade de direção e coordenação das atividades. Da mesma forma, Martinez (2022) observa que a evolução dos meios digitais modificou a forma como a subordinação se manifesta, especialmente diante da possibilidade de comunicação contínua entre empregado e empregador.

Assim, a inserção do aparelho celular no ambiente de trabalho não pode ser compreendida apenas como tendência tecnológica, mas como elemento que reconfigura as relações laborais e amplia tanto a eficiência quanto as responsabilidades dos sujeitos envolvidos na dinâmica produtiva.

1.2 IMPACTOS DO USO DO APARELHO CELULAR DENTRO DO AMBIENTE DE TRABALHO

O uso do celular no ambiente de trabalho produz impactos diversos, que podem ser positivos ou negativos, dependendo da forma e da intensidade com que ocorre. Entre os efeitos benéficos, destaca-se a melhoria na comunicação entre equipes, a rapidez no acesso a informações, o apoio a tarefas operacionais e o fortalecimento da integração entre setores. Em muitos casos, o dispositivo se torna ferramenta de trabalho essencial, contribuindo para maior eficiência.

Entretanto, o uso indiscriminado ou inadequado do aparelho celular também gera desafios relevantes. O excesso de notificações, o acesso a redes sociais, jogos e a possibilidade de desvio de foco reduzem a concentração e afetam a produtividade. Em atividades que exigem atenção constante, como operações industriais e funções que envolvem máquinas ou deslocamento, o uso indevido do aparelho representa risco à segurança do trabalhador e dos demais.

Além disso, a comunicação por aplicativos como o *WhatsApp* pode ultrapassar o horário regular de trabalho, dificultando a separação entre vida pessoal e profissional. Conforme apontam Delgado (2023) e Martinez (2022), essa conectividade prolongada interfere no direito ao descanso, podendo caracterizar tempo à disposição e gerar conflitos sobre jornada, horas extras e limites da subordinação.

Desse modo, os impactos do uso do celular precisam ser analisados de forma ampla, considerando tanto a sua relevância funcional quanto os riscos e desafios decorrentes de sua utilização.

1.3 O USO DE APARELHO CELULAR NO AMBIENTE DE TRABALHO: VANTAGENS E DESVANTAGENS

A utilização do aparelho celular no ambiente de trabalho apresenta um conjunto de benefícios e prejuízos que precisam ser analisados de maneira equilibrada. Entre os aspectos positivos, observa-se que o *smartphone* contribui para a agilidade na comunicação interna e externa, permitindo que trabalhadores e equipes interajam de forma rápida e eficiente. O acesso imediato a documentos, informações e sistemas corporativos favorece a execução de tarefas e otimiza processos, sobretudo em atividades que demandam mobilidade, como funções comerciais, operacionais ou externas. Nesse sentido, o uso do celular pode fortalecer a integração entre setores, aumentar a fluidez das demandas e proporcionar maior flexibilidade no acompanhamento das atividades laborais.

Por outro lado, o uso inadequado ou excessivo do aparelho durante o expediente pode gerar prejuízos significativos. A utilização para fins pessoais, como acesso a redes sociais, troca de mensagens particulares ou navegação em aplicativos recreativos, tende a reduzir a produtividade e comprometer a concentração do trabalhador. Em funções que exigem atenção contínua, como operação de máquinas, direção de veículos ou execução de tarefas de risco, o uso indevido do celular representa, inclusive, ameaça à segurança física do empregado e de terceiros.

Além das questões operacionais, a conectividade permanente imposta por aplicativos de mensagens, como *WhatsApp*, pode extrapolar os limites da jornada de trabalho. A expectativa de respostas imediatas fora do horário de expediente compromete o descanso, favorece a sobrecarga mental e viola o direito à desconexão, gerando potenciais conflitos trabalhistas relacionados a horas extras e ao tempo à disposição.

Dessa forma, observa-se que os benefícios e prejuízos associados ao uso do celular no ambiente de trabalho estão diretamente relacionados à forma como o aparelho é utilizado. A ausência de controle e de limites pode transformar a ferramenta em fonte de distração e risco; enquanto a utilização orientada e funcional tende a favorecer a produtividade e a integração laboral. Assim, conforme ressaltam Manus (2009) e Russomano (2012), torna-se indispensável que as organizações estabeleçam políticas internas claras, baseadas nos princípios da razoabilidade, boa-fé e dignidade do trabalhador, a fim de equilibrar o aproveitamento das tecnologias com a proteção dos direitos trabalhistas e com a manutenção de um ambiente empresarial saudável e seguro.

Diante disso, a adoção de políticas internas claras, alinhadas aos princípios da razoabilidade, dignidade do trabalhador e boa-fé, conforme defendem Manus (2009) e Russomano (2012), torna-se fundamental para estabelecer um equilíbrio entre os benefícios da tecnologia e a proteção dos direitos laborais.

2. DESAFIOS E RISCOS DO USO DO APARELHO CELULAR NO AMBIENTE DE TRABALHO

A incorporação do telefone celular ao ambiente de trabalho constitui fenômeno relativamente recente, mas já amplamente disseminado nas organizações contemporâneas. Embora o ordenamento jurídico brasileiro não possua legislação específica que regule, de forma direta, o uso de aparelhos celulares pessoais nas dependências da empresa, a matéria insere-se no âmbito do poder diretivo do empregador, o qual pode estabelecer normas internas

destinadas a disciplinar sua utilização. Tal regulamentação, contudo, deve observar os limites impostos pelos direitos fundamentais do trabalhador, especialmente a dignidade da pessoa humana e os direitos de personalidade.

Sob a perspectiva organizacional, o celular apresenta natureza ambivalente. De um lado, configura importante ferramenta de comunicação e produtividade, permitindo agilidade na troca de informações e otimização de processos. De outro, a conectividade permanente, a multiplicidade de funcionalidades e o acesso irrestrito a redes sociais, aplicativos de mensagens e conteúdos diversos podem comprometer a concentração, a disciplina e o rendimento do trabalhador.

Entre os principais desafios encontra-se a necessidade de harmonizar a liberdade individual do empregado com o poder diretivo do empregador. A ausência de regras claras e previamente estabelecidas pode gerar conflitos interpessoais, insegurança jurídica e prejuízos à dinâmica organizacional. Nesse contexto, a utilização do celular para fins estritamente pessoais durante a jornada de trabalho a prática denominada pela doutrina estrangeira como *cyberloafing* tem sido apontada como relevante fator de dispersão e redução da produtividade.

Além das implicações relacionadas ao desempenho profissional, o uso inadequado do celular no ambiente laboral também pode acarretar riscos concretos à segurança física dos trabalhadores, sobretudo em atividades que exigem atenção constante ou envolvem operação de máquinas e equipamentos. Ademais, há riscos significativos quanto à proteção de dados corporativos, considerando a possibilidade de vazamento de informações sigilosas, compartilhamento indevido de documentos e exposição da empresa a incidentes de segurança digital.

Diante desse cenário, torna-se imprescindível a adoção de políticas internas claras, proporcionais e razoáveis, capazes de estabelecer parâmetros objetivos para a utilização do celular no ambiente de trabalho, conciliando eficiência organizacional, segurança jurídica e respeito aos direitos fundamentais do trabalhador.

2.1 RISCO DE ACIDENTE DE TRABALHO

O uso do celular durante o expediente pode constituir fator relevante de risco, especialmente em atividades que exigem atenção contínua, precisão técnica ou operação de máquinas e equipamentos. A distração decorrente de notificações, mensagens instantâneas e acesso a redes sociais compromete a concentração e reduz a capacidade de percepção do ambiente, ampliando a probabilidade de falhas humanas e, conseqüentemente, de acidentes de

trabalho.

Em funções que envolvem condução de veículos, manuseio de instrumentos cortantes, operação de maquinário industrial ou execução de atividades em altura, a utilização indevida do aparelho celular pode resultar em lesões graves ou fatais. A literatura sobre segurança do trabalho reconhece que a atenção é elemento central para a prevenção de acidentes, sendo o fator humano uma das principais variáveis de risco no ambiente laboral.

Nesse contexto, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem reiteradamente destacado que a maioria dos acidentes de trabalho está associada a falhas na gestão de riscos e a comportamentos inseguros, frequentemente relacionados à desatenção e à inadequada percepção do perigo. Conforme a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a construção de uma cultura de prevenção demanda a identificação e o controle de fatores que possam comprometer a segurança dos trabalhadores, inclusive aqueles decorrentes de distrações tecnológicas.

Sob a perspectiva jurídica, incumbe ao empregador o dever de assegurar um ambiente de trabalho seguro, nos termos do art. 7º, XXII, da Constituição Federal, bem como das normas regulamentadoras expedidas pelo antigo Ministério do Trabalho (atual Ministério do Trabalho e Emprego). Tal dever decorre também do princípio da prevenção, amplamente reconhecido no Direito do Trabalho e no Direito Ambiental do Trabalho.

No plano doutrinário, leciona Maurício Godinho Delgado que o poder diretivo do empregador compreende a prerrogativa de organizar, fiscalizar e disciplinar a prestação de serviços, desde que observados os direitos fundamentais do trabalhador. Para o autor, “o poder empregatício abrange a faculdade de estabelecer regras de conduta no ambiente de trabalho, visando à adequada execução do contrato e à preservação da ordem interna da empresa” (DELGADO, 2023). Nesse sentido, a restrição ao uso de celulares em áreas de risco insere-se legitimamente no âmbito do poder organizacional e disciplinar do empregador, quando fundamentada na proteção da integridade física dos trabalhadores.

A proibição ou limitação do uso de aparelho celular durante a jornada, especialmente em setores que envolvem risco acentuado, revela-se, portanto, medida preventiva razoável e proporcional. Tais restrições não configuram violação à liberdade individual quando pautadas por critérios objetivos, previamente estabelecidos e direcionados à preservação da saúde e da segurança no trabalho.

Contudo, o uso do celular deve ser analisado também sob o prisma da prevenção de acidentes, exigindo responsabilidade compartilhada entre empregador e empregado na manutenção de condições laborais seguras, compatíveis com os princípios da proteção e da

valorização do trabalho humano.

2.2 COMPROMETIMENTO DA SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

Outro desafio relevante decorrente do uso do celular no ambiente de trabalho refere-se à segurança da informação. Os *smartphones*, ao possibilitarem o registro de imagens, gravações de áudio, acesso remoto a sistemas corporativos e compartilhamento instantâneo de dados por aplicativos de mensagens e redes sociais, ampliam significativamente o risco de vazamento de informações estratégicas, sigilosas ou confidenciais da empresa.

A captura indevida de documentos internos, o envio de dados corporativos por aplicativos não autorizados ou o acesso a redes públicas de internet sem mecanismos adequados de proteção podem expor a organização a prejuízos financeiros, danos reputacionais e responsabilizações jurídicas. Em setores que lidam com dados sensíveis — como informações pessoais de clientes, estratégias comerciais, segredos industriais ou projetos técnicos — o uso descontrolado de dispositivos móveis representa ameaça concreta à integridade e à confidencialidade das informações.

No ordenamento jurídico brasileiro, a proteção de dados pessoais ganhou especial relevância com a promulgação da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018), que estabelece princípios e regras para o tratamento de dados pessoais por pessoas naturais e jurídicas, de direito público ou privado. A LGPD impõe aos agentes de tratamento o dever de adotar medidas técnicas e administrativas aptas a proteger os dados pessoais contra acessos não autorizados e situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração ou vazamento (art. 46). Nesse contexto, o uso indiscriminado de celulares no ambiente corporativo pode configurar fragilidade nos mecanismos de governança e segurança exigidos pela legislação.

Além da LGPD, o Código Civil Brasileiro prevê, em seus arts. 186 e 927, a responsabilidade civil por ato ilícito e o dever de indenizar quando houver dano decorrente de conduta culposa ou dolosa. Assim, eventual vazamento de informações causado por uso inadequado de dispositivo móvel pode gerar responsabilização tanto do empregado, em casos de dolo ou culpa grave, quanto da própria empresa, especialmente quando demonstrada falha na adoção de medidas preventivas.

No âmbito trabalhista, o poder diretivo do empregador — que compreende as dimensões organizacional, fiscalizatória e disciplinar — autoriza a instituição de normas internas voltadas à proteção do patrimônio material e imaterial da empresa, incluindo políticas de segurança da

informação e restrições ao uso de smartphones em determinados setores. Tal prerrogativa encontra limites nos direitos fundamentais do trabalhador, mas revela-se legítima quando orientada pela finalidade de prevenir riscos e resguardar interesses jurídicos relevantes.

Ademais, considerando a prática do *cyberloafing* — caracterizada pelo uso de recursos tecnológicos corporativos ou do tempo de trabalho para fins pessoais — verifica-se não apenas impacto na produtividade, mas também aumento da exposição da empresa a vulnerabilidades digitais. O acesso a sites inseguros, downloads não autorizados ou compartilhamento descuidado de informações pode comprometer sistemas internos e gerar prejuízos à atividade empresarial.

Contudo, a segurança da informação assume papel central na discussão acerca do uso do celular no ambiente de trabalho. A adoção de políticas claras de compliance digital, treinamentos periódicos, termos de confidencialidade e regras específicas sobre o uso de dispositivos móveis constitui medida preventiva essencial, permitindo que o empregador, no exercício legítimo de seu poder diretivo, regule a utilização de smartphones de maneira proporcional, razoável e compatível com a proteção institucional e a continuidade da atividade econômica.

3. O USO DO APARELHO CELULAR À LUZ DO DIREITO DO TRABALHO

A análise da utilização do celular no ambiente de trabalho exige abordagem jurídica sistemática, especialmente à luz dos princípios estruturantes do Direito do Trabalho. A disciplina dessa prática envolve a interpretação do poder diretivo do empregador, dos limites da subordinação jurídica e da tutela da dignidade da pessoa humana do trabalhador, que permanece titular de direitos fundamentais mesmo no contexto da relação empregatícia.

Embora a Consolidação das Leis do Trabalho não disponha de regra específica acerca do uso de aparelhos celulares durante a jornada, seus dispositivos fornecem base normativa suficiente para a regulamentação interna da matéria. O art. 444 da CLT assegura a liberdade contratual das partes, desde que respeitados os limites legais e as normas coletivas aplicáveis, permitindo que o empregador estabeleça regras organizacionais compatíveis com a dinâmica empresarial.

O poder diretivo do empregador compreende as prerrogativas de organizar, dirigir, fiscalizar e disciplinar a prestação de serviços. Conforme leciona Maurício Godinho Delgado (2023), o poder empregatício constitui instrumento jurídico essencial à organização da atividade econômica, permitindo ao empregador estruturar a execução do trabalho e assegurar

o cumprimento das obrigações contratuais, desde que respeitados os direitos fundamentais do empregado. Dessa forma, a fixação de normas internas acerca do uso de celulares insere-se, em princípio, no âmbito legítimo da gestão empresarial.

No mesmo sentido, Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2022) destaca que o poder disciplinar deve ser exercido com observância aos princípios da razoabilidade, proporcionalidade e gradação das penalidades, não sendo admissível a aplicação de sanções extremas sem prévia adoção de medidas pedagógicas ou advertências. Assim, eventual descumprimento reiterado de normas internas sobre o uso de celulares pode ensejar penalidades progressivas, observando-se os requisitos legais.

O art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho prevê hipóteses de justa causa, dentre as quais a desídia no desempenho das funções (alínea “e”) e o ato de indisciplina ou insubordinação (alínea “h”). Todavia, a aplicação da penalidade máxima exige prova robusta, imediatidade e proporcionalidade, sob pena de configuração de abuso do poder diretivo.

A jurisprudência trabalhista tem reconhecido que a restrição ao uso de celulares, quando estabelecida de forma impessoal, previamente comunicada e justificada por razões legítimas — como segurança, produtividade ou proteção de dados — não configura, por si só, afronta à dignidade do trabalhador. Entretanto, proibições absolutas, desarrazoadas ou aplicadas de forma discriminatória podem caracterizar excesso e ensejar responsabilização do empregador.

Ademais, ainda que fundamentadas em razões de segurança da informação e em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018), as restrições devem respeitar os direitos fundamentais assegurados pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, especialmente a dignidade da pessoa humana e o direito à comunicação, não podendo resultar em limitação desproporcional.

Dessa forma, a regulamentação do uso do celular no ambiente de trabalho exige equilíbrio entre o exercício legítimo do poder diretivo e a preservação dos direitos fundamentais do empregado, devendo as normas internas ser claras, proporcionais e previamente comunicadas, a fim de assegurar segurança jurídica e harmonia nas relações laborais.

3.1 LIMITE DA SUBORDINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

A subordinação jurídica constitui elemento essencial da relação de emprego, caracterizando-se pela sujeição do trabalhador ao poder de direção do empregador quanto à forma, tempo e modo de execução dos serviços. Todavia, esse poder não se apresenta de forma absoluta, encontrando limites nos direitos fundamentais do empregado, especialmente na

dignidade da pessoa humana, na intimidade, na vida privada e nos direitos de personalidade.

O poder diretivo desdobra-se em poder organizacional, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar. Conforme leciona Maurício Godinho Delgado (2023), o poder regulamentar empresarial não produz normas jurídicas em sentido estrito, mas cláusulas contratuais que aderem ao contrato de trabalho, vinculando as partes dentro dos limites do ordenamento jurídico. Assim, regulamentos internos que disciplinem o uso de celular no ambiente de trabalho constituem instrumentos legítimos de organização empresarial, desde que respeitados os direitos fundamentais do trabalhador.

No plano teórico, três correntes explicam a origem do poder diretivo. Segundo Alice Bittencourt de Barros (2016), a teoria da propriedade privada sustenta que o poder decorre do domínio do empregador sobre a empresa; a teoria contratual fundamenta-o na celebração do contrato de trabalho; e a teoria institucional compreende a empresa como instituição à qual o empregado se integra, submetendo-se às suas regras. Essa última também é desenvolvida por Sérgio Pinto Martins (2016), ao afirmar que o poder de direção decorre da inserção do trabalhador na organização empresarial, devendo este observar suas normas internas.

Nesse contexto, o empregador pode estabelecer restrições ao uso de celulares, especialmente quando houver justificativa relacionada à segurança, produtividade ou proteção de dados. Entretanto, tais limitações devem observar os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, sob pena de caracterizar abuso do poder diretivo.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 assegura, em seu art. 1º, III, a dignidade da pessoa humana como fundamento da República, e, no art. 5º, X, garante a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas. Assim, eventual fiscalização quanto ao uso de celulares não pode implicar acesso indevido ao conteúdo pessoal do empregado, sob pena de violação a direitos de personalidade.

Conforme destaca Sérgio Pinto Martins (2016), o monitoramento de instrumentos de trabalho pode ser admitido quando relacionado à atividade profissional e ao interesse legítimo da empresa, mas não pode ultrapassar a esfera da intimidade do trabalhador. A proteção constitucional à vida privada não pode servir de escudo para práticas ilícitas; contudo, também não autoriza ingerências abusivas por parte do empregador.

No que se refere à fiscalização do cumprimento das normas internas, admite-se a utilização de mecanismos como câmeras de segurança no ambiente laboral, desde que não haja exposição vexatória do empregado nem instalação em locais destinados à intimidade, como banheiros e vestiários, sob pena de afronta à dignidade humana.

Em caso de descumprimento das regras regularmente instituídas, o empregador poderá

exercer o poder disciplinar, aplicando penalidades de forma gradativa. Nos termos do art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, condutas como desídia ou indisciplina podem, em situações graves e reiteradas, justificar a rescisão por justa causa. Entretanto, conforme ressalta Martins (2016), o poder disciplinar constitui complemento do poder diretivo e deve observar critérios de proporcionalidade, sendo vedada a imposição de sanções desmedidas ou incompatíveis com a gravidade da falta.

As penalidades aplicáveis podem consistir em advertência (verbal ou escrita), suspensão disciplinar — limitada a trinta dias — e, em casos extremos, despedida por justa causa, sempre observando o princípio da gradação das penalidades.

Desse modo, embora o empregador detenha o poder de direção da atividade econômica, deve exercê-lo em consonância com os direitos fundamentais e indisponíveis do trabalhador, assegurando equilíbrio entre autoridade empresarial e respeito à dignidade humana no ambiente laboral.

3.2 AUSÊNCIA DE LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA SOBRE O USO DO APARELHO CELULAR

No ordenamento jurídico brasileiro, não existe norma legal específica que regule de forma direta o uso de aparelhos celulares no ambiente de trabalho. Apesar do crescimento exponencial da conectividade móvel — evidenciado, por exemplo, pelos dados da Agência Nacional de Telecomunicações (ANATEL), que em 2025 registrou aproximadamente 266,1 milhões de linhas ativas (ANATEL, 2025), impulsionado pelo aumento de acessos de Internet das Coisas (IoT) —, permanece lacuna normativa quanto à disciplina jurídica dessa utilização no contexto laboral.

Diante dessa ausência de legislação específica, a disciplina da matéria ocorre com base nos princípios gerais do Direito do Trabalho, na autonomia da vontade das partes e nas normas internas das empresas. O art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho prevê que, na ausência de disposição legal em contrário, as partes são livres para estipular condições contratuais, observados os direitos irrenunciáveis, o que autoriza a regulamentação interna do uso de dispositivos eletrônicos durante a jornada.

Nesse contexto, a elaboração de políticas internas claras e previamente comunicadas aos trabalhadores adquire papel central para a segurança jurídica. Conforme leciona Maurício Godinho Delgado (2023), em temas que não contam com regulamentação específica, a autonomia empresarial, expressa em regulamentos internos, pode e deve disciplinar aspectos

organizacionais e disciplinares, desde que tais normas respeitem os direitos fundamentais dos empregados e os princípios da razoabilidade e proporcionalidade.

A ausência de previsão legal específica também tem refletido na atuação dos tribunais trabalhistas, havendo incremento de demandas judiciais relacionadas ao uso de celulares no trabalho. Nesses casos, o debate frequentemente recai sobre a validade das normas internas e a proteção dos direitos do trabalhador frente ao poder diretivo empresarial.

Um exemplo significativo da interpretação jurisprudencial brasileira sobre aparelhos de comunicação é a Orientação Jurisprudencial (OJ) nº 49 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais 1 (SBDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho, que foi convertida na Súmula 428, II, do TST. Segundo esse entendimento, o simples uso de aparelhos de comunicação, como bip, celular ou rádio pelo empregado fora do horário de trabalho não caracteriza, por si só, o regime de sobreaviso, pois não implica efetiva permanência à disposição do empregador nem gera, automaticamente, direito a horas extras.

Esse marco jurisprudencial evidencia que, na ausência de lei específica, a interpretação judicial busca equilibrar a proteção de direitos e a adaptação dos princípios trabalhistas às novas formas de comunicação. Todavia, não substitui a necessidade de regulamentação preventiva pelas empresas, que continua a ser o principal instrumento para evitar conflitos e demandas judiciais.

Portanto, embora não exista proibição legal genérica ao uso de celulares no ambiente laboral, a empresa pode estabelecer limitações proporcionais e justificadas, desde que estas não violem direitos fundamentais dos empregados nem imponham restrições abusivas ou desproporcionais.

3.3 DIREITO À DESCONEXÃO E HORAS EXTRAS PELO USO DE APLICATIVOS FORA DA JORNADA

A ampliação do uso de aplicativos de mensagens instantâneas no contexto das relações de trabalho trouxe novos desafios à delimitação da jornada laboral. A possibilidade de contato permanente entre empregador e empregado, inclusive fora do ambiente físico da empresa, exige análise à luz das normas que regulam a duração do trabalho. Nos termos do art. 4º da Consolidação das Leis do Trabalho, considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens. Assim, caso o trabalhador permaneça submetido a comandos patronais por meio de aplicativos digitais fora do horário contratual, poderá estar configurado tempo à disposição, com repercussão jurídica

na apuração da jornada.

A Constituição Federal assegura, no art. 7º, XVI, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, o pagamento de horas extras com adicional mínimo de cinquenta por cento sobre a hora normal. Dessa forma, demonstrada a prestação de serviços ou a permanência em regime de disponibilidade além da jornada pactuada, surge o direito à remuneração extraordinária. A matéria foi objeto de consolidação jurisprudencial pelo Tribunal Superior do Trabalho por meio da Súmula 428, segundo a qual o simples fornecimento de aparelho celular ou instrumento telemático não caracteriza, por si só, o regime de sobreaviso. Todavia, o mesmo entendimento estabelece que haverá sobreaviso quando o empregado permanecer submetido a controle patronal por meios informatizados, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço, circunstância que pode ensejar o reconhecimento de horas extraordinárias.

A doutrina trabalhista também reconhece que a limitação da jornada constitui mecanismo essencial de proteção à saúde, à dignidade e ao equilíbrio contratual. Conforme leciona Maurício Godinho Delgado, a duração do trabalho integra o núcleo de garantias fundamentais do empregado, sendo a restrição ao tempo de labor instrumento de preservação da integridade física e psíquica do trabalhador. Nesse contexto, a exigência habitual de respostas a mensagens fora do expediente pode descaracterizar o período de descanso e comprometer o chamado direito à desconexão, entendido como a garantia de efetiva fruição do tempo livre sem interferências profissionais.

Entretanto, a caracterização de horas extras não decorre do mero envio eventual de mensagens, sendo necessária a comprovação de habitualidade, exigência de resposta imediata ou efetiva limitação do descanso. A análise deve considerar o caso concreto, avaliando-se se houve real submissão ao poder diretivo fora da jornada contratual. Quando configurada a efetiva prestação de serviços ou a permanência à disposição do empregador, o ordenamento jurídico assegura o pagamento das horas extraordinárias correspondentes, sob pena de violação às normas de proteção da duração do trabalho e aos direitos fundamentais do empregado.

CONCLUSÃO

A pesquisa evidenciou que a utilização do celular no ambiente de trabalho constitui fenômeno complexo, inserido no contexto das transformações tecnológicas que remodelam as relações laborais contemporâneas. O *smartphone* desempenha papel estratégico na dinâmica organizacional, contribuindo para a agilidade comunicacional, integração entre equipes e

otimização de processos produtivos. Quando utilizado de forma orientada, revela-se instrumento legítimo de eficiência empresarial.

Entretanto, o estudo também demonstrou que o uso excessivo ou inadequado pode comprometer a concentração do trabalhador, reduzir a produtividade, ampliar riscos de acidentes e fragilizar a proteção das informações corporativas. Ademais, a comunicação digital fora do horário contratual desafia os limites tradicionais da jornada de trabalho, podendo caracterizar tempo à disposição do empregador, ensejar pagamento de horas extraordinárias e afetar o direito à desconexão.

A ausência de legislação específica sobre o uso do celular no ambiente laboral não impede sua regulamentação, mas exige interpretação sistemática das normas já existentes. O poder diretivo do empregador autoriza a instituição de regras internas, desde que pautadas na razoabilidade, proporcionalidade e respeito aos direitos fundamentais do trabalhador.

Conclui-se que o celular não é, em si, elemento prejudicial ou benéfico, sendo seus impactos determinados pela forma como é incorporado e regulado no ambiente organizacional. O desafio contemporâneo consiste em equilibrar inovação tecnológica e proteção trabalhista, assegurando que a modernização dos meios de comunicação não comprometa os fundamentos protetivos que estruturam o Direito do Trabalho.

REFERÊNCIAS

ANATEL – Agência Nacional de Telecomunicações. Dados de telecomunicações no Brasil. Disponível em: <https://www.gov.br/anatel>. Acesso em: 3 fev.2026.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 3 set. 2025.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, DF: Presidência da República, 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 3 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 428. Sobreaviso. Brasília: TST, 2012.

CRUVINEL, Heuler. Projeto de Lei nº 9.066, de 2017. Disponível em: <https://www.camara.leg.br>. Acesso em: 3 set. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 19. ed. São Paulo: LTr, 2023.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. 17. ed. São Paulo: Método, 2022.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Direito do Trabalho. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 41. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. 42. ed. São Paulo: LTr, 2019.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. Resumo de Direito do Trabalho. 9. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2010.

RUSSOMANO, Mozart Victor. Curso de Direito do Trabalho. 9. ed. Curitiba: Juruá, 2012.