



# O USO DAS REDES SOCIAIS DURANTE O EXPEDIENTE E SEUS REFLEXOS TRABALHISTAS

---

JANEIRO 2022  
POR DR. RODRIGO MARQUES

Inicialmente, vale destacar que a tecnologia sempre impactou as relações de trabalho das mais diversas formas, sendo utilizada para aumento da produtividade, minimizar falhas humanas, organização e estruturação das demandas diárias, entre tantos outros impactos que se torna impossível quantificá-los e qualificá-los.

Desde a Reforma em novembro de 2017, o regime contratual referente ao Teletrabalho foi instituído na norma trabalhista brasileira, com regras, direitos e deveres devidamente dispostos na CLT.

Ocorre que, com a necessidade do isolamento social decorrente da pandemia do novo coronavírus, o Teletrabalho passou a ser a realidade contratual de grande parte dos profissionais brasileiros. E, por este motivo, as empresas passaram a investir em meios de comunicação e trabalho virtual.

Assim, a utilização ainda mais constante de plataformas e aplicativos digitais como o Zoom e o WhatsApp, além dos e-mails profissionais, por exemplo, passaram a ser ferramentas de trabalho e utilizados com habitualidade e constância pelos trabalhadores brasileiros.

Como ressaltado inicialmente, a utilização de tecnologia, novas ferramentas e aplicativos digitais trouxeram inúmeros benefícios aos trabalhadores. No entanto, deveremos destacar, igualmente, que toda grande mudança como a ocorrida nos últimos 02 anos podem trazer também pontos negativos.

No caso em tela, a utilização de aplicativos digitais como o Zoom e o WhatsApp como ferramentas de trabalho é justamente que, em muitas ocasiões, podem acontecer a



extinção do limite entre casa e trabalho, já que por diversas vezes os profissionais que passaram a trabalhar fora das dependências da empresa são contatados pela contratante fora do horário de trabalho.

Atualmente, muito tem se falado sobre o Direito à Desconexão, no entanto, destaco que a CLT não prevê expressamente esse Direito ao empregado. Contudo, a norma trabalhista dispõe de regras que fundamentam o citado direito, dispondo que, entre duas jornadas de trabalho, deverá existir um período mínimo de 11 horas consecutivas de descanso, destacando, igualmente, que os profissionais com jornadas de trabalho superior a 6 horas diárias deverão usufruir de intervalo para repouso e alimentação.

É de suma importância ressaltar que a utilização das ferramentas digitais de comunicação não flexibiliza o disposto em lei a respeito da limitação da jornada de trabalho, sendo certa a necessidade do gozo integral dos intervalos de descanso, possibilitando ao empregado a desconexão das plataformas digitais.

Assim, certo é que os empregadores deverão observar os limites contratuais e legais para contatar os profissionais através do WhatsApp, por exemplo, sob pena, inclusive, de ser acionado judicialmente.

É de conhecimento público que o avanço tecnológico impacta fortemente todas as relações sociais atuais, sendo certo que hoje, como visto, aplicativo como o WhatsApp virou também uma ferramenta

de trabalho. Contudo, no mesmo aparelho que este geralmente também estão instalados outros aplicativos de redes sociais, como Instagram, Tiktok, Facebook, entre outros que não são utilizados para as atividades diárias daquele profissional.

Aqui não se discute a utilização de redes sociais como o Instagram, LinkedIn e Facebook, por exemplo, como fontes de pesquisas, ao passo que sabemos que tal fato é verídico e pode ocorrer, mas sim àqueles profissionais que não necessitam da utilização dos citados aplicativos para o exercício de sua atividade diária, usando-os apenas e tão somente para lazer.

Daí porque a utilização de redes sociais durante a jornada de trabalho que impacta direta e negativamente no exercício das funções dos profissionais e sua produtividade, são passíveis de punições, notadamente porque durante o horário contratual aquele empregado deverá exercer as funções para as quais fora contratado.

Logo, ficando provado que o contratado estava utilizando as redes sociais durante sua jornada, prejudicando o rendimento de seu trabalho, poderá receber advertências orais e, persistindo e reiterando os fatos, poderá ocorrer a progressão da penalidade para advertências escritas e suspensões, podendo culminar na dispensa por justa causa, nos termos do artigo 482 da CLT.

Vale destacar que a Justa Causa é a penalidade máxima imposta a um profissional, motivo pelo qual as faltas cometidas pelo empregado e as



penalidades aplicadas deverão ser robustamente comprovadas pelo empregador, respeitando a progressão das penalidades aplicadas, bem como o princípio da imediatidade.

Desta forma, sugere-se que as empresas elaborem políticas internas para regulamentar, por exemplo, o uso do WhatsApp de forma profissional. Respeitando o direito à desconexão dos profissionais, bem como a jornada contratual, o intervalo interjornada e intrajornada, além de normas de medicina, segurança e saúde do trabalho, bem como a utilização de redes sociais que não estejam vinculadas às suas atividades diárias apenas durante o gozo do intervalo para repouso e alimentação, pois essa Política poderá auxiliar as aplicações das penalidades e diminuir os riscos de passivos trabalhista.

### **Sobre o Autor:**

Dr. Rodrigo Marques é sócio e coordenador do Núcleo Trabalhista do NWADV.



---

# **SOBRE O NWADV**

---

Em um país de dimensões continentais e que guarda indiscutíveis peculiaridades regionais, a presença física do NWADV, em cada estado brasileiro, constitui-se como verdadeiro diferencial de sua atuação.

O NWADV possui estrutura física própria em todas as capitais brasileiras e em algumas cidades estratégicas do interior do país e atende toda e qualquer demanda de natureza jurídico-empresarial, destacando-se pela maneira objetiva, correta, moderna e eficaz que adota para assessorar clientes e solucionar problemas.



**NELSONWILIANS**  
ADVOGADOS

Acompanhe nosso site e mídias digitais:

