

Usar internet no trabalho é motivo para justa causa

Computador da empresa é exclusivo para tarefas ligadas ao serviço e acesso a redes sociais pode ser vetado

● Usar a internet para acessar redes sociais, mandar e-mails com piadas, assistir a vídeos. Tudo isso pode ser encarado como falta grave pelo empregador e motivar uma demissão por justa causa. Basta a empresa considerar que o funcionário está fazendo mau uso das ferramentas de trabalho.

A medida é amparada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Pesquisa realizada pela Triad, consultoria em produtividade, com 1,6 mil trabalhadores, mostra que 80% das pessoas gastam até três horas do tempo na empresa com atividades que não estão relacionadas ao serviço e

boa parte está ligada à internet: 35,6% dos profissionais afirmam que a web é o que mais desvia o foco do trabalho. “Por isso, as empresas precisam controlar o acesso dos funcionários”, diz o diretor executivo da consultoria e responsável pelo levantamento, Christian Barbosa.

>>DE OLHO
As empresas também costumam monitorar a participação de seus funcionários em sites de contatos profissionais

Mau uso da internet pode dar demissão por justa causa

Legislação permite que empresa considere falta grave do funcionário a navegação na web sem relação com o trabalho

LUCIELE VELLUTO

luciele.velluto@grupoestado.com.br

Usar a internet uma hora ou mais por dia com pesquisas sem relação com a atividade profissional, acessar redes sociais, mandar e-mails com piadas, assistir a vídeos no YouTube. O que pode e o que não pode ser feito na web no local de trabalho? Uma simples navegação considerada inocente pelo empregado pode ser encarada como falta grave pelo empregador e até levar à demissão por justa causa.

Entre os casos mais comuns de dispensa por utilização inapropriada do computador no emprego está o acesso à pornografia

Isso pode ocorrer se a empresa considerar que está havendo mau uso das ferramentas corporativas e encaixar a conduta no Artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que permite a dispensa por justa causa quando há mau procedimento, quebra de confiança, insubordinação, entre outros fatos relacionados ao comportamento no ambiente profissional.

Pesquisa com 1,6 mil pessoas feita pela Triad, empresa de consultoria em produtividade, mostra que 80% delas gastam até três horas do tempo de trabalho com atividades que não contribuem para o serviço, e boa parte está ligada à internet. "Por isso, as empresas precisam controlar o acesso dos funcionários", diz Christian Barbosa, diretor executivo e responsável pelo levantamento.

O estudo ainda mostra que 35,6% dos profissionais afirmam que a rede de computadores em si é o que mais desvia o foco do trabalho. Além disso, 27,3% gastam tempo com e-mails e 21,4% navegam pela web aleatoriamente. Quando questionados sobre

qual atividade é realizada no período em que estão "matando o trabalho", 40,9% dizem repassar piadas por e-mail, 26,1% trocam links do YouTube com colegas, 20,6% jogam games online e 11,1% veem pornografia.

Os casos de demissão por motivo justificado mais conhecidos envolvendo má conduta são relacionados ao acesso a conteúdo pornográfico no expediente. O advogado Ricardo Zilling Martins, especialista em direito do trabalho do escritório Viseu Ad-

vogados conta que um empregado de uma empresa do setor de tecnologia da informação foi dispensado por justa causa por passar sete horas do expediente diário em sites de pornografia. Ele chegou a recorrer da decisão, mas perdeu, pois a empresa conseguiu apresentar provas do mau procedimento do ex-funcionário.

Em outro caso, a advogada também especialista em direito do trabalho, Karina Alves, do escritório Simões Caseiro Advogados, conta que

um trabalhador foi demitido porque criou um blog para falar mal de seu superior, cujo conteúdo era escrito no próprio local de trabalho. "Há casos incontestáveis pela lei. Em um escritório de contabilidade foi descoberto um grupo de funcionários que cometia crimes usando os computadores da empresa", relata.

Regras

A recomendação dos especialistas em recursos humanos e direito do tra-

balho é que as empresas adotem um manual de conduta ou pelo menos tornem claras as regras quanto ao uso da web, como pode ser feito, em que horário e o que pode ser acessado.

"As grandes empresas já adotaram isso, pois nem sempre os gestores conseguem conversar diretamente com todos os funcionários. Mas para pequenas empresas, a conversa pode ser no dia a dia, ou explicitar no contrato de trabalho", diz Martins.

Porém, antes de demitir o funcionário por justa causa, a empresa precisa fazer uma advertência por escrito. "Tem de dar a oportunidade para o empregado se redimir, mudar a postura", afirma o advogado do escritório Viseu. E também deve levantar provas de que o trabalhador tinha problemas de comportamento no ambiente profissional. Isso pode ser feito com sistemas de monitoramento, que permitem à companhia ver o que o funcionário está acessando na rede de computadores e por quanto tempo.

"As empresas precisam incentivar o uso consciente da internet no ambiente de trabalho, discutir a produtividade. E deve haver bom senso, de ambos os lados", diz Barbosa. ::

TEMPO PERDIDO

80
PORCENTO

dos entrevistados afirmaram que perdem até três horas de trabalho em atividades não relacionadas com o serviço

SEM FOCO

35,6
PORCENTO

dos pesquisados disseram que a internet é uma das principais causadoras de desvio de foco no ambiente de trabalho

MAIS VISITADOS

84,6
PORCENTO

acessam sites de relacionamento no local de trabalho. O mais visto é o Twitter, seguido pelo Facebook e pelo YouTube

Redes sociais são motivo de conflito

● O acesso às redes sociais do local de trabalho é um dos principais fatores de conflito entre funcionários e empresas. Pesquisa da consultoria especializada em produtividade Triad mostra que 84,6% dos trabalhadores navegam nesses sites durante o expediente.

Pelo estudo, entre as mídias sociais, a mais acessada no computador da empresa é o Twitter (92,2%), seguido do Facebook (59,4%), YouTube (35,6%) e Orkut (35,4%). Quando esses sites começaram a se popularizar no País, muitas companhias optaram

por bloquear o Orkut. Porém, o mesmo não ocorreu com outras páginas do gênero, e de acordo com especialistas, isso tem ocasionado desentendimentos entre empregados e patrões.

"As pessoas precisam ter bom senso. Entrar na rede social ou em um grupo de discussão na web e criticar a empresa em que trabalha ou concorrente pode criar sérias dificuldades. Se outra pessoa se sentir prejudicada, ou uma empresa, esse funcionário e o empregador podem ser acionados na Justiça", afirma Marshal Raffa, diretor executivo da Ricardo Xavier, em-

presa de recursos humanos.

Para Raffa, entre os sites de relacionamento, os que o empregado precisa ter mais cuidado são os voltados à troca de experiências profissionais — como é o caso do LinkedIn. "Vejo profissionais que entram em páginas de discussão, comentam as estratégias tomadas pela sua ou outra empresa e ainda carregam o nome da companhia em que trabalham. Eles não só se expõem, como expõem o nome da empresa. Isso pode 'queimar' o profissional na própria empresa e em outras em que poderia ter uma oportuni-

dade de emprego", diz o diretor.

No caso do e-mail corporativo, os fatores de exposição podem ser os mesmos, pois no conteúdo da mensagem vai a assinatura do funcionário e o nome da companhia. Se a empresa não o autorizou falar por ela, o profissional pode sofrer punições.

Ainda sobre o uso do e-mail da companhia, Raffa lembra que além de repassar, receber arquivos com conteúdo impróprio também pode trazer problemas. Em um caso citado por ele, o diretor de uma empresa foi dispensado por receber fotos de porno-

grafia de um amigo.

"Ele afirmou desconhecer o conteúdo do e-mail, por isso, abriu. Mas provavelmente a empresa devia estar monitorando o funcionário para chegar ao ponto de demiti-lo", explica o executivo da Ricardo Xavier.

Nesse caso, a empresa preferiu fazer um acordo e o diretor decidiu não acionar a Justiça para não ter seu nome exposto. :: LV

Cerca de 84% dos trabalhadores acessam os sites de relacionamento durante o expediente