

Internet pode dar demissão por justa causa

Divulgação

Mau uso das ferramentas no trabalho pode trazer problemas a funcionários

LUCIELE VELLUTO/AE

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.

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.

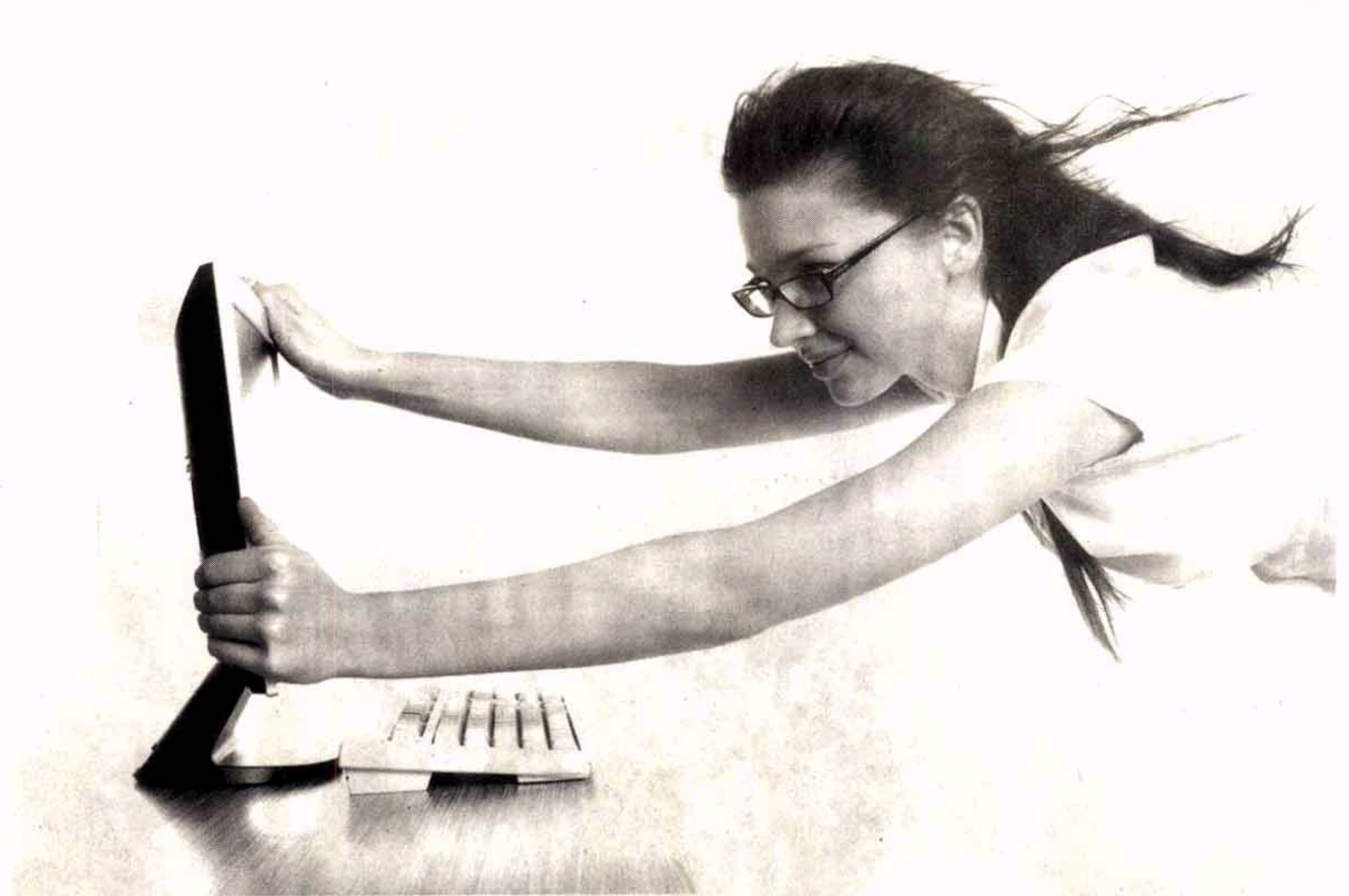
Pesquisa com 1,6 mil pessoas feita pela Triad, empresa de consultoria em produtividade, mostra que 80% delas gastam até três horas do tempo de trabalho com atividades que não contribuem para o serviço, e boa parte está ligada à internet. “Por isso, as empresas precisam controlar o acesso dos funcionários”,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



Porém, antes de demitir o funcionário por justa causa, a empresa precisa fazer uma advertência por escrito

grupo de funcionários que cometia crimes usando os computadores da empresa”, relata.

A recomendação dos especialistas em recursos humanos e direito do trabalho 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 postu-

ra”, 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.

