

Mau uso da internet pode provocar demissão por justa causa.

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

U sar 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 internet 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 CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), 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 e responsável pelo levantamento.

O estudo 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 internet aleatoriamente. Quando questionados sobre qual atividade é

PESQUISA relata que 84,6% dos profissionais acessam sites de relacionamento no local de trabalho.



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 on-line 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, conta que um funcionário 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 per-

deu, 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 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 si-

tuações incontestáveis pela lei. Em um escritório de contabilidade foi descoberto um grupo de funcionários que cometia crimes usando os computadores da empresa", relata.

Manual de conduta.

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 internet, como pode ser feito, em que horário e o que pode ser acessado. "As grandes empresas 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 dispensar 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 Martins. 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", completa Barbosa. (Luciele Velluto/AE)

REDES SOCIAIS SÃO MOTIVO DE CONFLITO.

O acesso às redes sociais no 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, en-

tre 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 os 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 internet 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, empresa de recursos humanos.

Raffa lembra ainda que, no caso do e-mail corporativo, os fatores de exposição – de repassar e receber arquivos com conteúdo impróprio – podem também trazer problemas, pois no conteúdo da mensagem vai assinatura do funcionário e o nome da companhia. (AE)