

Internet em excesso reduz produtividade do funcionário

A internet representa hoje uma importante ferramenta em nosso cotidiano. Não se imagina mais um mundo sem ela, mas é importante atentar para que o seu uso seja adequado, principalmente dentro do ambiente de trabalho.

Não é raro um profissional interromper uma atividade no trabalho para atender o celular, mandar mensagens, checar e-mails ou atualizar redes sociais. Tantas distrações digitais acabam impactando negativamente na produtividade do funcionário. Pesquisas apontam que o tempo médio necessário, após distração com alguma ferramenta digital, para se retomar o foco na tarefa executada anteriormente é de 20 minutos. Além disso, o hábito frequentemente torna o trabalho mais difícil e prejudica o pensamento criativo. A abundância de ferramentas digitais acabou produzindo um efeito inverso ao esperado. Ao invés de promover maior produtividade e tornar o trabalhador mais acessível, acabou por expô-lo a um constante bombardeio digital que também prejudica a sua capacidade de assumir suas responsabilidades com o foco e empenho necessários. O que nunca é satisfatório para empregado e empresa.

Estudo da Triad, empresa de consultoria especializada, constatou que 80% dos empregados gastam até três horas da jornada de trabalho com atividades estranhas à função. Diante desse cenário, as empresas se veem obrigadas a criar um modelo novo de gestão para promover o melhor uso de mídias sociais e outras ferramentas de comunicação que envolvem treinamentos e a integração de ferramentas no ambiente de trabalho, que proporcionem a comunicação e informação com outras pessoas dentro do seu contexto de trabalho.

Essa mudança de gestão pode promover maior clareza sobre o melhor uso das ferramentas digitais pelos funcionários, resgatar o foco do trabalhador nas suas obrigações mais importantes e consequentemente estimular maior produtividade.

Evitar o mau uso da internet e das demais ferramentas digitais pode ainda reduzir a necessidade de advertir o funcionário pela conduta inadequada, além do número de demissões por justa causa e do volume de ações trabalhistas que são movidas em sua decorrência. O TST, por exemplo, reconheceu recentemente a demissão por justa causa de

um funcionário que utilizava o equipamento de trabalho para acessar sites de relacionamento, trocando mensagens de correio eletrônico com piadas grotescas e imagens inadequadas, como fotos de mulheres nuas.

No Distrito Federal, uma funcionária tentou reverter demissão por justa causa alegando violação de sigilo de correspondência, pois a empresa em que trabalhava usou mensagens do e-mail corporativo para provar que ela estava maltratando clientes. Mas a Justiça negou o pedido, entendendo que o e-mail corporativo é uma ferramenta de trabalho e, portanto, não se enquadra nas hipóteses previstas nos incisos 10 e 12 do artigo 5º da Constituição Federal, que tratam, respectivamente, da inviolabilidade da intimidade e do sigilo de correspondência.

O controle do e-mail e a disciplina do funcionário ainda são as maneiras mais eficazes, tanto de proteção e fiscalização das informações que tramitam na empresa, inclusive sigilosas, quanto de evitar o mau uso da internet, que pode até mesmo atentar contra a moral e os bons costumes, causando prejuízos tanto para a empresa, quanto para o funcionário.