

Uso inadequado da internet no trabalho pode gerar demissão

09/06/2010 11:10 by Patrícia Peck Pinheiro

O uso da internet no ambiente de trabalho deve ser avaliado com cautela. Um comentário agressivo sobre a empresa ou sobre um gestor pode ter conseqüências além do esperado.

Casos recentes de demissão, por utilização indevida de redes sociais e sites de relacionamento, revelam uma nova preocupação com a cultura da navegação: se por um lado a internet abre um mundo de liberdade de expressão, por outro sua abrangência exige que cada passo seja bem calculado. Especialista em Direito Digital, a advogada Patrícia Peck Pinheiro esclarece as dúvidas sobre os direitos do trabalhador e do empregador, na hora de cobrar uma postura com relação ao uso da web.

Recentemente, a mídia repercutiu casos de demissão por difamação em redes sociais. A atitude da empresa é legal? Patrícia – Podemos pensar que não é legal porque aprendemos que, por direito, existe a liberdade de expressão. Mas, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) define as condutas entre os funcionários e a empresa e prevê a demissão por justa causa se um colaborador agir mal com um colega de trabalho. Além da CLT, temos o código penal, que em seu artigo 21 afirma que o desconhecimento da lei não é desculpa. Ou seja, a empresa pode sim demitir um funcionário se ele entrar em um Blog, ou em uma rede social e ofender pessoas do local onde ele trabalha.

Como a justiça interpreta esse tipo de ação. Existe algum agravante para ofensas feitas pela internet?

Patrícia – Essa é uma questão importante de esclarecer, pois as pessoas acham que crimes na internet não têm punição. Mas o judiciário passou a entender o impacto das redes sociais. Conforme o uso dessas redes cresce, a capacidade de fazer bem ou mal, também aumenta. Uma má conduta em rede social pode receber uma penalidade maior porque o impacto pode ser ainda mais abrangente. Ou seja, o judiciário já entende que a prática de ofensa em rede social é um agravante de pena, porque não é possível controlar a web.

O que as empresas podem fazer para orientar seus funcionários a usar de forma consciente os recursos da rede?

Patrícia – As empresas não podem esperar que as coisas aconteçam para gerenciar uma crise, porque uma vez na internet, a distribuição da informação é muito difícil de ser controlada. Um gestor pode vir a responsabilizar aquele que gerou uma manifestação de pensamento, mas a proteção à imagem e a reputação da empresa ficou para trás e terá de ser recuperada. Em nosso escritório, já avaliamos vários casos. E o que se conclui é que o empregador pode até demitir a pessoa, mas não vai recuperar os danos tão facilmente. Então, sugerimos um trabalho preventivo, como a elaboração de um código de conduta.

Um funcionário também pode processar uma empresa por mau uso da internet?

Patrícia – Definitivamente. Dependendo da forma como a empresa controla o uso da web, ela pode ser acusada de assédio moral e perseguição. Um exemplo é o monitoramento dos serviços de mensagens instantâneas. Aquele que visualiza as conversas não deve usar essa informação para intimidar o profissional. Por outro lado, hoje, o mercado apresenta muitos profissionais chamados “4.0”, que entendem tudo de conexões, de rede social e de mobilidade. Esse profissional pode ser muito competente e usar a web para desempenhar melhor seu trabalho, mas precisa ficar atento. O hábito de se comunicar pela rede pode levar o funcionário a fazer comentários e divulgar informações prejudiciais à empresa. Com isso, sem saber, ele pode estar cometendo um crime, visto como sério no Brasil, que é a quebra de sigilo profissional. Os fins não justificam os meios! Essa é uma via de mão única e afeta todas as escalas de trabalho. O que deve ficar claro é que, no trabalho, a internet deve ser usada com bom senso.