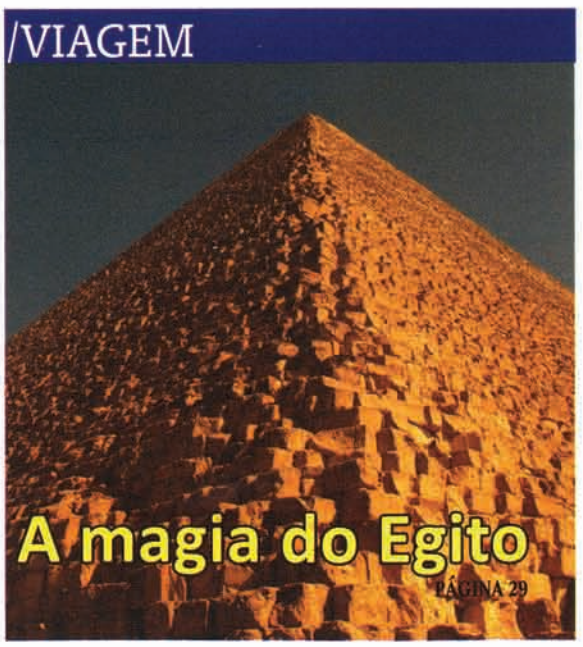
Enfoque Jurídico

Ano I — Edição 7 — Setembro/2011 R$ 7,90

Economia em perigo

Uma nova crise financeira poderá trazer reflexos para economia de todo o mundo. O Brasil tem condições de amenizar prováveis reflexos negativos. PÁGS. 20 a 24



/JUDICIÁRIO

JOSÉ RENATO NALINI

Algo de novo no front

PÁGINA 12

/IMOBILIÁRIO

LUIZ ANTONIO SCAVONE JUNIOR

A imprescritibilidade da ação de adjudicação compulsória

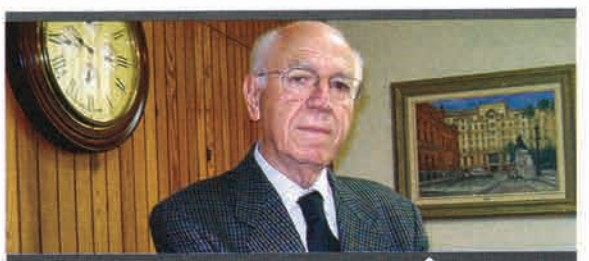
PÁGINA 26

/ADMINISTRATIVO

IRENE PATRÍCIA NOHARA

Crise econômica e direito: horizontes para o Brasil

PÁGINA 6



/ENTREVISTA DO MÊS

JOSÉ PASTORE, Doutor Honoris Causa em Ciência e Ph. D. em Sociologia pela University of Wisconsin (EUA), professor titular da Faculdade de Economia e Administração e da Fundação Instituto de Administração da USP, pesquisador e consultor. Considerado um dos grandes especialistas em relações trabalhistas, já ocupou cargos como diretor Acadêmico da Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (FIPE) e a chefia da assessoria técnica do Ministério do Trabalho. PÁGS. 3 a 5

/TRABALHO

Mau uso da internet no trabalho

RICARDO TROTTA

Advogado especialista nas áreas civil, trabalho, consumidor e contratos, nas esferas contenciosa e consultiva. Sócio-titular de Ricardo Trotta Sociedade de Advogados.

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.

O mau uso da internet prejudica a produtividade do empregado e pode causar a demissão de funcionários por justa causa, quando a empregadora considera tal conduta como uma falta grave, a teor do Artigo 482 da CLT.

A 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu 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 utilizou mensagens do e-mail coorporativo para provar que ela estava maltratando clientes. Mas seu pedido foi negado pela 1ª Turma do TRT daquele Estado, que entendeu que o e-mail corporativo é uma ferramenta de trabalho e, portanto, não se enquadra nas hipóteses previstas nos incisos X e XII do artigo 5º da Constituição Federal (que tratam, respectivamente, da inviolabilidade da intimidade e do sigilo de correspondência).

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Turma da 10ª Região, (RO 504/2002), entendeu ser motivo de demissão por justa causa o caso de um ex-funcionário que enviou fotos pornográficas por intermédio de do e-mail corporativo.

A juíza de primeira instância que proferiu a sentença, Márcia Mazoni, baseou sua linha de raciocínio asseverando que todos os instrumentos são de propriedade da empresa e disponibilizados aos empregados para suas atividades, não existindo, por isso, "confidencialidade", motivo pelo qual não se configuraria a suposta violação à garantia da intimidade e à obtenção de provas por meio ilícito. O controle do e-mail seria a forma mais eficaz, 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 à imagem da empresa prejuízos imensuráveis. Ela enfatizou a responsabilidade solidária que recai sobre a empresa pelos atos de improbidade ou delitos praticados por seus funcionários.

Na opinião da referida julgadora, a utilização pessoal de e-mail corporativo para fins alheios ao serviço e de conseqüências nocivas à reputação da empresa é ato grave suficiente para a dispensa por justa causa, tendo em vista a total quebra de confiança entre empregador e empregado, tornando impossível a relação de emprego.

No Rio Grande do Sul, a 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul (TRT-RS) confirmou a despedida por justa causa de um empregado que acessou sites pornográficos durante o expediente.

Inconformado com a penalidade imposta, o trabalhador entrou com uma ação para anular a justa causa e reverter sua dispensa para imotivada, o que lhe daria direito às verbas rescisórias. O autor chegou a ganhar em primeiro grau, mas os desembargadores deram provimento ao recurso da empresa e reformaram a sentença.

Conforme a perícia, o sistema bloqueava sites impróprios, mas alguns passavam pelo filtro. Além disso, também era possível burlar o controle e acessar conteúdos bloqueados. Mesmo assim, o Juiz Adair Magnaguagno, da Vara do Trabalho de Farroupilha, reprovou a conduta do empregado.

"O fato de o sistema bloquear o acesso do usuário somente em determinados sites, de modo algum significa a plena liberdade para acesso aos demais. Isso porque o sistema de controle é incapaz de filtrar, automaticamente, todos os conteúdos impróprios", destaca o texto da sentença. "Assim, o acesso a sites não bloqueados pelo sistema não afasta, por si só, o uso do poder disciplinar pelo empregador, cabendo ao empregado ter o bom senso necessário quanto à seleção dos conteúdos que pretende acessar", argumentou o Magistrado.

É aconsellável que empresas criem um manual do usuário, um código de ética ou um regimento interno, qualquer que seja a denominação, a fim de estabelecer regras, das quais os funcionários deverão ter ciência desde de o momento da contratação. No regulamento é importante constar que haverá punição em caso de não cumprimento. Vale ressaltar que, por primeiro, deve-se, advertir o funcionário, dando a ele uma chance de se redimir.

> "É aconsellável que empresas criem um manual do usuário, um código de ética ou um regimento internoa fim de estabelecer regras."

Além dos acessos indevidos, o que se escreve na rede também pode trazer más conseqüências. Como no caso de um funcionário de uma empresa de "call center" que criou um blog onde relatava as perguntas que ele classificava como as mais idiotas feitas pelos clientes mais burros do dia e seus colegas votavam elegendo as melhores. A empresa descobriu e demitiu o funcionário por justa causa.

Outra fonte de conflitos entre as empresas e empregados é o acesso às rede sociais do local de trabalho. Um estudo realizado pela Triad, empresa de consultoria especializada, apontou que entre as mídias sociais a mais acessada nos computadores dos empregados é o Twitter (92,2%), seguido pelo Facebook (59,4%), YouTube (35,6%) e Orkut (35,4%). A mesma empresa de consultoria constatou que 80% dos empregados gastam até 3 horas da jornada de trabalho com atividades estranhas à função.

Em alguns casos além da demissão o funcionário pode ainda ser condenado ao pagamento de indenização, quando a má utilização da Internet prejudicar a empresa.