



Aspectos trabalhistas relacionados ao acesso à rede

Tendo em vista a progressiva evolução tecnológica que estamos vivenciando, especialmente no âmbito da Internet, torna-se necessário criar ou buscar no Direito normas que se adequem às diversas situações decorrentes dessa nova realidade.

Atualmente, é grande o número de empresas que disponibilizam aos seus empregados o acesso à Internet, de modo que eles possam utilizar essa importante ferramenta para realização de suas tarefas.

São evidentes os benefícios que as empresas desfrutam ao permitirem o acesso à Internet aos seus empregados, sendo esta uma das razões pelas quais os empregadores têm adotado essa tecnologia.

Ocorre que, uma vez tomada essa iniciativa pelas empresas, os empregados passam a ter acesso a todo tipo de informação disponível na Internet, inclusive a conteúdo estranho às atividades profissionais, como, por exemplo, sites esportivos, de bate-papo, de compras, pornográficos, entre outros.

De fato, é crescente o número de empregados que, aproveitando-se do acesso à Internet viabilizado pelas empresas, passam a utilizar a rede, durante o expediente, com objetivos meramente particulares.

Ao fazermos uma análise superficial desse comportamento, percebemos algumas das conseqüências daí advindas, tais como, perda de produtividade e conseqüente prestação desnecessária de horas-extras em decorrência do mau aproveitamento da jornada de trabalho.

Ao empregador é assegurado o direito de não prosseguir com o vínculo de emprego com o empregado desidioso e improdutivo.

Para as empresas, trabalho é sinônimo de produtividade, e é o produto do trabalho e não este em si que possui valor econômico. Desse modo, o resultado defeituoso decorrente de uma prestação de serviços, gerando um bem sem valor econômico, nada significa. Assim, entende-se que, tanto não trabalha quem não usa sua energia, como quem, usando-a, nada produz, ou ainda que produza o faz defeituosamente.

Diante desse quadro, as empresas estão revelando-se cada dia mais preocupadas em controlar o acesso à Internet pelos seus empregados, de forma a prevenir a utilização para fins particulares. Algumas empresas estão utilizando programas/softwarees que são capazes de registrar os sites acessados e os e-mails enviados e recebidos pelos empregados.

A atitude de acessar sites que não se relacionam com as atividades da empresa pode e deve ser motivo de punição ao empregado, autorizando, em alguns casos, a rescisão do seu Contrato de Trabalho por justa causa.



Esse comportamento se subsume a algumas modalidades de justa causa, previstas na Consolidação das Leis do Trabalho, em especial à “Desídia” (art. 482, alínea “e”), que representa a infração aos deveres básicos do empregado, de diligência no serviço e dedicação, sobretudo quanto ao cumprimento das normas da empresa e atendimento aos princípios básicos da relação de emprego.

Tome-se, a título de exemplo, o empregado que é flagrado pela empresa acessando um site pornográfico durante seu expediente. Nesse caso, além de estarem presentes os pressupostos relacionados à desídia, também se verifica o desregramento de conduta do empregado, ato legalmente enquadrado como “incontinência de conduta”, modalidade de justa causa que gera o rompimento do vínculo empregatício.

Uma maneira de evitar que situações como essa surjam seria a celebração de aditivos aos contratos de trabalho ou a inserção, nos futuros contratos de trabalho, de uma cláusula proibindo expressamente a referida conduta faltosa do empregado, alertando que esse comportamento pode significar o rompimento do vínculo empregatício por justa causa.

Date Created

13/04/2000