
Conseqüências trabalhistas

A evolução da informática que se configura neste fim de século decorre de uma revolução tecnológica voltada para a comunicação, que face ao tão referido processo de Globalização, tem o intuito de universalizar e unificar os meios de comunicação, alterando, no âmbito empresarial, a quantidade, a qualidade e a velocidade de troca de informação com que lidamos no dia-a-dia, aumentando o grau de cooperação entre parceiros, muitas vezes geograficamente distantes, e impondo novos paradigmas, novas possibilidades e novos problemas para muitas atividades.

Acompanhando este desenfreado crescimento, as empresas buscam otimizar suas atividades através deste novos meios de comunicação que são disponibilizados, pela informática, quase diariamente. Especificamente, ao introduzir à Internet, as empresas, por disponibilizá-la aos seus empregados, acabam criando, indiretamente, uma barreira no processo de modernização. Isto porque, seus empregados, passam a ter acesso a todo e qualquer tipo de informação disponível na rede, inclusive àquela de conteúdo diverso às atividades inerentes às funções de seus empregados.

Tal conduta se traduz em ato faltoso, podendo, inclusive, ensejar na rescisão contratual do empregado por justa causa. Assim, faz-se necessário analisarmos, quais atitudes podem caracterizar justa causa (art. 482 da CLT), face à violação por parte do empregado de obrigação legal ou contratual, explícita ou implícita que permite ao empregador a rescisão do contrato de trabalho do empregado.

Indisciplina – Descumprimento de norma de caráter geral estabelecida pelo empregador.

Insubordinação – Desobediência de ordem pessoal especial dirigida a determinado empregado.

A Indisciplina e a insubordinação importam na violação da obrigação específica de obediência, ou seja, no caso em tela somente ocorrerá se a empresa cientificar a todos (Indisciplina) ou a determinados empregados (Insubordinação), as normas específicas à correta utilização da Internet.

Incontinência de conduta – Trata-se da violação da obrigação geral de conduta do empregado, que se revela pelo fato de o empregado levar vida irregular, incompatível com a sua condição e com o cargo que exerce, fazendo perder a confiança do empregador, por estar dando publicidade a seus atos, revestindo em ofensa ao pudor, importando em desrespeito e desconsideração à empresa e aos demais empregados, como veicular fotos e textos, obtidos via e-mail ou Internet, que afetem o nível de moralidade média.

Desídia funcional – É a violação das obrigações que resultam para o empregado, que é a de dar, no cumprimento de seu contrato de trabalho, o rendimento qualitativo e quantitativo que o empregador pode esperar na contra prestação de boa-fé do empregado, resultando em inabilidade, imperícia, escassa produção, ou, ainda, negligência do empregado. A desídia pode se revelar através de uma série de atos, porém, não excluí, que um só ato possa caracterizar a desídia, dependendo de sua gravidade.

Cumpra-se que, tais atitudes podem estar cumuladas em único ato faltoso causado pelo empregado. Contudo, um dos elementos essenciais à caracterização da justa causa é a gravidade do fato ocorrido,

tornando patente a impossibilidade do prosseguimento do contrato de trabalho, pois mesmo estando presentes os pressupostos mencionados pode inexistir gravidade na falta cometida. É certo que, a gravidade pode estar presente em único ato ou em uma série destes, sendo que na segunda hipótese a gravidade só se revelará ao cumular as faltas cometidas pelo empregado.

Com o intuito de evitar eventuais situações, as empresas vêm, não só utilizando software capazes de policiar o envio de e-mails e os sites acessados, mas, também, a realização de aditivos contratuais para os já contratados e novos contratos de trabalho, inserindo cláusula explicitando o objetivo e a correta utilização destes novos meios de comunicação, alertando que o descumprimento de tal cláusula poderá ensejar na rescisão contratual por justa causa, com base no diploma Consolidado, porque o contrato de trabalho pressupõe, como dever basilar do empregado, a prestação de serviços com cuidado, interesse, atenção e produtividade. Firmam-se jurisprudência e doutrina na regra de que a prática continuada e reiterada de atos demonstrativos da ausência desse dever de diligência conduz, necessariamente ao inequívoco ato faltoso.

Date Created

28/08/2000