



Empregadores devem se organizar para evitar ações sobre novas mídias

A fim de prevenir conflitos entre empregados e empregadores, e ações trabalhistas pelas quais os trabalhadores pretendem reparação por abusos praticados durante a prestação de serviços, as empresas podem se utilizar de alguns procedimentos internos que, na ocorrência de demanda judicial, poderão ajudar na preparação de defesa.

É importante que seja organizado um código de conduta, de conhecimento dos empregados desde o momento da contratação ou quando de sua implantação na empresa. Neste último caso, tratando-se de norma de comportamento social e disciplinar, esperada e desejada do homem comum, não se poderá alegar alteração do contrato de trabalho, ainda que se estabeleçam novas regras, contrárias aos comportamentos até então admitidos.

Em razão do crescimento das redes sociais, não há padrão aconselhável de controle porque depende do ramo de atividade da empresa e da calibragem de admissão que considera razoável permitir. O acesso pode ocorrer tanto pelos equipamentos fornecidos pelo empregador como pelos celulares de uso pessoal dos empregados.

Em qualquer situação, algumas regras devem ser estabelecidas para que o cumprimento do contrato de trabalho não seja prejudicado. Assim, se os equipamentos são fornecidos pelo empregador, desnecessário dizer que está proibido o acesso a sítios que envolvem informações contrárias aos bons costumes. Todavia, a permissão a outros sítios deve ser informada pelo empregador e, neste caso, deverá organizar um código de acesso à internet, esclarecendo, inclusive, a possibilidade de controle remoto. O acesso a redes sociais por meio de celulares de uso pessoal, durante o expediente pode ser proibido sem restrição. (TRT/Campinas, decisão N° 000127/2011, Íntegra do Voto).

Finalmente, quanto ao ambiente de trabalho, deverá o empregador fixar de modo rigoroso, dando ciência aos empregados, os comportamentos inaceitáveis durante o expediente e que estarão sujeitos a punição por justa causa. Neste aspecto, deverão ser esclarecidos os tipos de assédio e deverá ser colocada à disposição aos empregados uma forma de comunicação interna que assegure a privacidade da denúncia de tratamentos indesejáveis no ambiente de trabalho, permitindo ao empregador uma atitude de controle e ao empregado um modo de se defender.

Portanto, as empresas devem se organizar internamente, protegendo-se contra ações infundadas quer no que diz respeito ao controle de acesso a sítios, controles de e-mails ou assédio.

Date Created

19/02/2011