

Ivone Zeger: Sigilo previsto na Constituição não pode encobrir abusos

Todos nós conhecemos as vantagens da era digital. Entretanto observo que a evolução das ferramentas e usos das tecnologias estão nos transformando em escravos/dependentes de todo esse arsenal tecnológico ao alcance de nossos dedos. Desde as recentes notícias que revelaram a intensa espionagem da qual os países se utilizam para bisbilhotar a vida dos próprios cidadãos e vizinhanças, escancarando, entre outros, que o governo dos EUA tem obrigado o Facebook, Google, Yahoo! e Microsoft a colaborar com a bisbilhotagem, colocando em xeque o futuro dessas empresas quanto a credibilidade e respeito à privacidade dos internautas, também o mundo empresarial vem sofrendo e conhecendo as desvantagens tecnológicas.

Artigo publicado no jornal inglês *Daily Telegraph* revelou que o uso que os funcionários fazem, para fins pessoais, de redes sociais como Twitter e Facebook durante o expediente causam às empresas britânicas um prejuízo de quase R\$ 4 bilhões por ano em tempo desperdiçado. Mais da metade dos empregados entrevistados admitiram recorrer a essa prática. No Brasil, segundo pesquisa da Websense/Harris Interactive, o prejuízo é de pelo menos R\$ 3 bilhões ao ano. E com o ingresso no mercado de trabalho de jovens acostumados a ficar plugados a tempo todo, o problema tende a aumentar ainda mais. Fica a questão: o que as empresas podem fazer para evitar, ou pelo menos reduzir essa perda?

Sob o ponto de vista jurídico, a posição predominante é de que o sigilo de correspondência previsto na Constituição Federal não pode ser usado para encobrir abusos. Exemplo de abuso é utilizar o e-mail corporativo, que é uma ferramenta de trabalho, para finalidades que não estão relacionadas ao trabalho. Por esse motivo, é importante que as empresas estabeleçam, de preferência em contrato, uma política muito clara sobre o que é permitido ou não no que diz respeito à utilização de meios eletrônicos pelo funcionário durante o horário de trabalho. Nas grandes organizações, o tema deve constar no Código de Ética Profissional da empresa. Algumas, inclusive, já usam sistemas para monitorar os sites que seus funcionários visitam na internet. Portanto, se um empregado for pego visitando sites pornográficos ou jogando pôquer virtual quando deveria estar trabalhando, ele está, sim, sujeito à demissão por justa causa.

Outra questão importante referente ao uso dos e-mails no ambiente de trabalho é que eles podem ser usados como provas em ações judiciais relativas a assédio moral e assédio sexual. O assédio moral ocorre quando o chefe fere, repetidamente, a dignidade de seu subordinado, dirigindo-se a ele de forma insultuosa, tratando-o de modo abusivo, denegrindo sua imagem etc.. Já o assédio sexual é assim definido pela Lei 10.224, de 15 de maio de 2001: “Constranger alguém com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”. O que nem todos se dão conta é que o assédio, seja ele moral ou sexual, não ocorre apenas através de contato pessoal. Eles também podem ocorrer através de e-mails cujo conteúdo possa ser considerado insultuoso ou abusivo, no primeiro caso, ou de conotação sexual, no segundo. E não só podem, como de fato são usados por funcionários em ações movidas contra colegas, chefes e a própria empresa. Afinal, conforme diz o Código Civil, “responde o patrão pelos atos de seus subordinados”. Isto significa que se o empregado sofrer assédio moral ou sexual por parte de colegas de trabalho ou superiores, o empregador poderá ser responsabilizado. Contudo, se a empresa possuir uma política clara sobre o assunto, devidamente

comunicada ao funcionário antes da ocorrência, o empregado considerado culpado poderá ser demitido por justa causa.

Sendo assim, todo cuidado é pouco. A desculpa de que aquele e-mail abusivo ou malicioso era “apenas uma brincadeira” não vai colar. Prova disso é o aumento das ações trabalhistas relativas ao assédio nas quais os e-mails são utilizados como evidências. Nessas ações, é bom que se diga, os reclamantes costumam pleitear – e com frequência ganhar – significativas indenizações. É um preço alto demais para se pagar por supostas “brincadeiras”.

Date Created

06/08/2013