

Direito do Trabalho e Direito Digital: novos desafios no relacionamento empregador x empregado frente ao avanço tecnológico

por Grasiela Michelutti

O desenvolvimento da tecnologia e, principalmente, da internet *“revolucionou o modo como as pessoas se comunicam, se informam, usam suas horas de lazer e também o modo como trabalham. A rede mundial de computadores não apenas modificou o modo como muitos trabalhadores efetuam suas tarefas como também fez surgir novas profissões”*. (CALIL, Léa Elisa Slingowschi)

O uso da tecnologia proporcionou ao empresário maior produtividade por um custo mais baixo, visto que a rede aproxima as pessoas, evitando reuniões e viagens que demandam tempo e recursos, a troca de correspondência deixou de ser realizada pelo correio e agora se dá de forma eletrônica, eliminando despesas de postagens e papel, o cliente está mais próximo e as críticas e sugestões são instantâneas à prestação de serviço ou consumo do produto, o que faz com que a empresa ajuste processos falhos em curto período de tempo, evitando prejuízos etc.

Contudo, na era digital, é preciso ter cautela e conhecer os riscos que o uso da tecnologia no ambiente de trabalho pode trazer.

Um ponto que se mostra relevante é o uso indevido da rede. Mesmo com a regulamentação do uso da rede no ambiente corporativo, com a tecnologia “na palma da mão”, é impossível impedir que funcionários acessem suas redes sociais durante o horário de trabalho, por meio da rede da empresa. Em princípio tal ato não causa danos para a corporação, contudo, o uso indevido poderá atrair responsabilidades, inclusive no campo penal.

O acesso a sites com conteúdo inadequado (pornográfico), a postagem de mensagem capazes de denegrir a imagem de terceiros ou da própria empresa, utilização do e-mail corporativo para circulação de conteúdo inapropriado etc, são atos que podem causar grandes transtornos tanto para a empresa quanto para o empregado que o praticou.

Cada vez mais se faz necessária a implementação de políticas de uso da rede e, principalmente, a capacitação dos empregados para que a utilizem com responsabilidade. Ponto a se destacar neste contexto é a possibilidade de monitoramento do correio eletrônico do empregado, desde que seja corporativo, pois se trata de uma ferramenta de trabalho e exclusivamente com esta finalidade é que pode ser utilizado. Importante destacar que o empregado deve ter ciência inequívoca que o e-mail que utiliza é controlado.

A prática de condutas inadequadas pelo empregado, violando as políticas da estabelecidas pela empresa, poderá ensejar, inclusive, uma demissão por justa causa.

As empresas deverão ficar atentas ainda para outras questões frente a este avanço tecnológico. Ao empregado deve ser resguardado o direito de se desconectar do trabalho. Deve-se atentar para o envio de mensagens, via *whatsapp*, fora de horário de expediente, sob o risco de se caracterizar horas extraordinárias. Quando forem criados grupos em aplicativos, não realizar cobranças de tarefas e/ou produtividade, encaminhar mensagens vexatórias ou praticar condutas abusivas, as quais poderão ser consideradas assédio moral etc.

O empregador deve acautelar-se pois as mensagens trocadas poderão ser utilizadas como prova em eventuais demandas trabalhistas, especialmente naquelas em que se reclamam horas extraordinárias e quando há alegação do cometimento de assédio moral.

Destaca-se também, nesta relação do direito digital com o direito do trabalho, que muitos relacionamentos explicitados nas redes sociais já passaram a ser utilizados como prova de amizade íntima para fins de contraditar testemunhas, bem como fotos publicadas demonstrando que o empregado que se dizia impossibilitado de comparecer ao trabalho aparecia em festas ou viagens são fundamentos para uma demissão motivada.

A empresa deve utilizar a tecnologia como uma aliada, principalmente visando o aumento da produtividade, com o cuidado de não violar direitos dos empregados.

Cada vez mais a empresa deve se preocupar em implantar políticas claras para utilização da rede, inclusive, se for o caso, aditando os contratos de trabalho para que explicitem os direitos e deveres do empregado, bem como devem proporcionar capacitações e treinamentos constantes, para que a rede seja utilizada por todos de forma responsável e consciente.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Os limites do poder fiscalizatório do empregador quanto ao monitoramento do correio eletrônico no ambiente de trabalho. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIII, n. 78, jul 2010. Disponível em:
http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8096. Acesso em 09/abr/2017

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. Direito do trabalho digital: Reflexos do uso da internet nas relações de trabalho. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIV, n. 88, maio 2011. Disponível em:
<http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9215>. Acesso em 09/abr/2017.

() Grasiela Michelutti é sócia sênior da Teixeira Filho Advogados, em Joinville, www.teixeirafilho.com.br*