

INTERNET E JUSTA CAUSA

(Roberto Claro)

Julho 2011

Atire a primeira pedra quem, *entre uma ligação e outra*, nunca pesquisou no *Google* sobre o tema daquele trabalho da faculdade. Vai me dizer que você jamais deu uma espiadinha nos portais de notícias para se atualizar sobre os últimos acontecimentos? Ou ainda, qual o problema em dar uma olhada rápida no e-mail particular para verificar se aquela mensagem tão esperada já chegou? Bem, sempre há aqueles que exageram e deixam o *Facebook* e *Twitter* abertos para acompanhar em tempo real as badalações na WEB.

Claro, estou me referindo às empresas que permitem acesso à internet. E não são poucas, visto que a cada dia as redes sociais, os e-mails, as salas de bate-papo (chats) e os blogs se tornam ótimas ferramentas para se relacionar com os clientes.

A questão é: o uso da internet pode ser motivo de demissão por justa causa?

Se você acha que não, engana-se. O **mau** uso da internet pode sim ser motivo de justa causa. Além disso, o mau uso não está somente relacionado ao conteúdo pornográfico.

Eu explico.

Na essência, a empresa permite a utilização da internet como ferramenta corporativa de trabalho. Desta forma, usá-la com pesquisas sem relação com a atividade profissional, mesmo que de forma rápida, mesmo entre uma ligação e outra, mesmo que de forma inocente, mesmo sem causar danos aparentes para a empresa, pode sim ser caracterizada como **falta grave** do colaborador.

Para relembrar, abro um parêntese.

O artigo 482 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) permite a DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA quando há por parte do colaborador **falta grave**. Exemplos: atos de **improbidade**, ou seja, atitude que viole honestidade, legalidade, lealdade à instituição (alínea "a", 482 CLT); **mau procedimento** que se caracteriza pelo comportamento irregular ou uma atitude incorreta dentro da empresa (alínea "b", 482 CLT); atos de **indisciplina** ou **insubordinação** (alínea "h", 482 CLT).

Portanto, prezado leitor, usar a internet para pesquisar assuntos sem relação com a atividade profissional, acessar as redes sociais para acompanhar as “celebridades e badalações”, mandar e-mails com piadas sobre o *goleiro frangueiro* ou com *links* do *Youtube* para os colegas, ou ainda, utilizar o chat para comentar sobre a roupa (cafona) da supervisora, pode ser encarada como falta grave e até levar à demissão por justa causa.

Vale lembrar que o ideal é a empresa adotar um “Manual de Conduta” com regras quanto ao uso da WEB, por exemplo, o que pode ser acessado, em quais horários, conteúdos permitidos, critérios, tudo de forma clara para que o colaborador saiba quais os limites.

E a empresa pode controlar o uso da internet?

Claro. Aliás, os Tribunais de diversos estados já se manifestaram a respeito.

É majoritário o entendimento dos juízes de que a empresa pode controlar o uso da internet como forma de preservar sua imagem e fiscalizar as informações, inclusive as de caráter pessoal, não existindo, portanto, proteção quanto à “confidencialidade” dos e-mails ou mesmo dos sites visitados pelo colaborador.

Se você ainda não se convenceu, aí vai mais um argumento: saiba que o TST (*Tribunal Superior do Trabalho*) já se manifestou no sentido de que a empresa pode acessar a caixa de correio eletrônico corporativo do empregado e demitir por justa causa pelo uso indevido do e-mail.

Para finalizar, se você está sentando na sua cadeira, tranquilo, lendo esta crônica no ambiente de trabalho enquanto aguarda a chegada da próxima ligação, minha sugestão é que converse com seu gestor. Se não existem regras ou se as mesmas não estão explícitas, claras, precisas, mesmo correndo *um certo risco*, você poderá continuar a leitura.

Agora, se o acesso não é permitido, ABRA O OLHO!!!

Aguardo seus comentários.

Abraços,

Roberto Claro - ReLLaciona Consultoria - <http://www.rellaciona.com.br>

E-mail: roberto.claro@rellaciona.com.br

Nota: Roberto Claro é advogado com OAB emitida pela 18ª Subseção de São Paulo.

2001-2011 - **ReLLaciona Consultoria** - Todos os DIREITOS reservados