



UNIVERSIDADE TIRADENTES - UNIT
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – ARTIGO CIENTÍFICO

**A (IM) POSSIBILIDADE DA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA DO EMPREGADO
PELO USO INADEQUADO DAS TIC - TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E
COMUNICAÇÃO NO AMBIENTE LABORAL**

ADRIANA AMARAL SILVA
NELSON TEODOMIRO SOUZA ALVES

ADRIANA AMARAL SILVA

**A (IM) POSSIBILIDADE DA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA DO EMPREGADO
PELO USO INADEQUADO DAS TIC - TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E
COMUNICAÇÃO NO AMBIENTE LABORAL**

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo Científico – apresentado ao Curso de Direito da Universidade Tiradentes – UNIT, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Aprovado em 17 / 11 / 2016.

Banca Examinadora

**Nelson Teodomiro Souza Alves
Universidade Tiradentes**

**Verônica Teixeira Marques
Universidade Tiradentes**

**Carlos Morais Vila Nova
Universidade Tiradentes**

A (IM) POSSIBILIDADE DA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA DO EMPREGADO PELO USO INADEQUADO DAS TIC - TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO NO AMBIENTE LABORAL

Adriana Amaral Silva¹

RESUMO

O objetivo deste estudo é analisar o fenômeno do uso inadequado das TIC – Tecnologia da Informação e Comunicação no ambiente laboral, enfatizando a (im)possibilidade da demissão por justa causa do empregado infrator. Assim como, demonstrar a importância e a influência dessas ferramentas na vida do colaborador, bem como no adequado funcionamento empresarial. Elas se fazem presentes em diversos setores da economia, tanto para a obtenção de informações das mais variadas ordens, como na possível facilidade na vida das pessoas, além da redução de tempo gasto ao concretizar negócios de diversas naturezas. Ademais, esta análise teve por base estudo de casos de funcionários que causaram grandes prejuízos à empresa, bem como situações em que essas ferramentas contribuíram com a maximização de conhecimentos e informação social. Além do suporte doutrinário, trazidos por Renato Saraiva, Alice Monteiro de Barros, Sérgio Pinto Martins, onde comungam com a ideia de que o mau comportamento do empregado deve ser punido, principalmente quando este desvio causar danos à empresa. Outrossim, este estudo resultou de uma metodologia qualitativa, que através da análise de casos foi possível verificar problemas existentes no âmbito laboral. O método utilizado foi o indutivo, de maneira que buscou conhecimento baseado nas experiências concretas. Neste caso, defendendo a possibilidade de a empresa extinguir o pacto laboral por justa causa do funcionário, quando este de forma reiterada usa inadequadamente as TIC no expediente de trabalho.

Palavras-chave: Comunicação. Tecnologias. Demissão.

¹Graduanda em Direito pela Universidade Tiradentes – UNIT/SE. Endereço eletrônico: adriamaralsilva@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

A sociedade está atravessando um período de transformações sociais, econômicas, políticas, culturais e comunicacionais, que resultam na criação ou utilização de novos meios de comunicação e informação, meios esses que tendem a causar impactos dentro do ambiente de trabalho, a ponto de ensejar a “demissão por justa causa” do empregado pelo uso inadequado da Tecnologia da Informação e da Comunicação (TIC). De fato, essas ferramentas utilizadas de forma errada podem destruir completamente a imagem da pessoa, seja ela jurídica ou física.

O presente estudo tem como objetivo analisar o fenômeno do uso inadequado das TIC no ambiente de trabalho e sua reflexão na “demissão por justa causa”. Assim como demonstrar a importância e a influência dessas tecnologias na vida do empregado e da empresa.

Diante dessa inovação, tem-se as seguintes indagações: de que forma as TIC vem contribuindo na efetivação do contrato concernente à relação de emprego? Será que realmente o empregado cumpre com sua obrigação ou diminui a sua capacidade produtiva, distraíndo-se com utensílios alheios às suas especificidades?

O empregador/preposto tem o dever de orientar o empregado sobre as diretrizes internas da empresa antes de aplicar qualquer penalidade. O empregador pode valer-se de embasamento legal, jurisprudencial ou doutrinário para aplicar a penalidade mais gravosa ao empregado por práticas abusivas no expediente de trabalho. Quando aplicada, deverá ser proporcional à conduta. Presume-se legítimos os instrumentos utilizados pelo empregador para controlar, monitorar o comportamento do empregado e até mesmo verificar o que deve ser alterado ou acrescido para melhor satisfazer os seus rendimentos.

Nesse contexto, a pesquisa ora apresentada defende a possibilidade da demissão por justa causa, quando o empregado usa de maneira incorreta, abusiva, de modo que reduza ou atrapalhe o rendimento produtivo, que tire a atenção e a concentração do empregado nas suas atividades laborais de forma reiterada, conduta esta que trará prejuízo ao pacto laboral firmado entre empregado e empregador e principalmente quando o obreiro utiliza as redes sociais para causar dano à imagem da empresa.

Este é um trabalho que busca a orientação da sociedade, tanto à classe trabalhadora como à classe empregadora. Ambas precisam cumprir com suas obrigações com ética, comprometimento, honestidade, lealdade e boa-fé, porque, só assim, haverá possibilidade de se alcançar um equilíbrio na relação de emprego. Ao refletir sobre esses pontos, as pessoas

tendem a querer fazer diferente, começam a refletir de forma crítica e até mesmo fazer uma autoavaliação em busca de melhorar como pessoa e como profissional.

O estudo proposto basear-se-á na metodologia qualitativa, que através da análise de casos foi possível verificar problemas existentes no âmbito laboral. O método utilizado foi o indutivo, vez que buscou conhecimento baseado na experiência, observações de casos da realidade concreta e é elaborada a partir de constatações particulares. Pretende-se construir três capítulos, abordando temas sobre a relação de emprego, o uso das TIC no ambiente laboral, e por fim, os impactos causados pelo uso das TIC no trabalho.

No tocante ao procedimento técnico, serão explorados a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pesquisas bibliográficas, elaboradas a partir de publicações de livros, periódicos, artigos científicos, estudo de casos e materiais disponibilizados pela internet. Quanto à forma de abordagem, será aplicada a pesquisa quantitativa, apenas buscando descrever e interpretar as informações coletadas para se obter um resultado satisfatório.

2 RELAÇÃO DE EMPREGO

Apesar de existirem várias teorias doutrinárias concernentes à natureza jurídica da relação de emprego, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) adota a Teoria Contratualista. O artigo 442, da CLT conceitua contrato de trabalho como sendo “ o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”. (BRASIL, 2016, p. 927)

O contrato de trabalho é constituído pela vontade existente entre empregado e empregador, ou seja, consiste na bilateralidade do negócio jurídico, onde o primeiro contrata os serviços prestados pelo segundo mediante remuneração salarial.

Nessa linha Barros analisa:

Os principais elementos da relação de emprego gerada pelo contrato de trabalho são: a) a *personalidade*, ou seja, um dos sujeitos (o empregado) tem o dever jurídico de prestar os serviços em favor d outrem pessoalmente; b) a *natureza não eventual* do serviço, isto é, ele deverá ser necessário à atividade normal do empregador; c) a *remuneração* do trabalho a ser executado pelo empregado; d) finalmente, a *subordinação* jurídica da prestação de serviços ao empregador. (BARROS, 2016, p. 147)

Os sujeitos que configuram a relação de emprego são: empregado e empregador. Logo, faz-se importante mencionar a definição de ambos à luz da Consolidação das Leis Trabalhistas. O artigo 3º da CLT estabelece que “empregado é toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

(BRASIL, 2016, p.891). Já o artigo 2º do mesmo mandamento legal considera “empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”. (BRASIL, 2016, p.891). Todavia, esse conceito refere-se somente ao empregado e empregador urbano, pois os rurais estão regidos pela Lei 5.889/73.

Com o escopo de esclarecer o estudo dos casos em que entram em conflito os direitos do empregado e do empregador pelo mau uso das TIC durante o horário de labor, abordar-se-á a seguir os requisitos do contrato de trabalho, a subordinação e o dever de obediência do empregado, pois presume-se que esse foi contratado com a devida incumbência.

2.1 Requisitos do Contrato de Trabalho

O artigo 104 do Código Civil de 2002, estabelece os requisitos essenciais para a validade do negócio jurídico. São eles: a capacidade do agente; objeto lícito possível e determinado ou determinável, bem como a forma prescrita ou não defesa em lei. (BRASIL, 2016, p. 165).

Em um contrato de trabalho, tem-se por objeto lícito, a origem e qualidade que o serviço é prestado, assim como o serviço ofertado pelo empregador, que conseqüentemente deve ter natureza lícita, para que com isso, possa ser firmado um pacto norteado de boa-fé e livre consentimento recíproco.

No entendimento de Barros“ o consentimento válido das partes é requisito essencial do contrato (...) nos contratos de trabalho, em geral, o consentimento do empregado toma a forma de adesão”. (BARROS, 2016, p. 166)

2.2 Subordinação: o Dever de Obediência do Empregado

Um dos objetos contratuais da relação de emprego regulamentado pelo direito do trabalho é a *subordinação*.

A etimologia da palavra subordinação é extraída do Latim, *sub-ordinari*, ou seja, um ato de colocar abaixo. A subordinação de que trata a relação contratual, condiz com um pacto laboral firmado entre empregado e empregador, onde este é “credor” das atividades prestadas pelo funcionário, porém ficando na mesma igualdade de condição na formação e manutenção da relação jurídica.

Discorre Vólia Cassar:

A subordinação está sempre presente na relação de emprego, algumas vezes mais intensa; outras de modo menos intenso. Quanto mais o empregado sobe

na escala hierárquica da empresa, ou quando mais técnico ou intelectual o trabalho, normalmente a subordinação fica mais tênue e frágil. Contrariamente, quando o empregado exerce uma função subalterna, de baixa hierarquia na empresa ou quando é revertido do cargo de confiança para a função efetiva, a subordinação se intensifica. (CASSAR, 2009, p. 203)

Na mesma entoação, Renato Saraiva bem elucida:

Em função do contrato de emprego celebrado, passa o obreiro a ser subordinado juridicamente ao patrão, devendo o trabalhador acatar as ordens e determinações emanadas, nascendo para o empregador, inclusive, a possibilidade de aplicar penalidades ao empregado (advertência, suspensão disciplinar e dispensa por justa causa), em caso de cometimento de falta ou descumprimento das ordens emitidas. (SARAIVA, 2013, p. 36)

A doutrina traz algumas classificações de subordinação, dentre elas a *subordinação objetiva* e *subordinação subjetiva*.

Alberto Sidaoui, citado por Barros bem classifica os aspectos subjetivos como:

Pessoal, técnico e econômico. Quando o empregado esta sujeito a controle de horário e acata as ordens recebidas, ele subordina-se pessoalmente ao empregador; quando atende às regras de execução, aflora a subordinação técnica; e quando seu orçamento familiar e seu patrimônio são constituído basicamente do salário que recebe do empregador, fica patente a subordinação econômica. (BARROS, 2016 p. 177 *apud* SIDAOU, 1946, p. 91)

Entende-se, portanto, que a *subordinação subjetiva econômica*, condiz com a necessidade de subsistência do empregado, ou seja, dependência patrimonial, pois supostamente este depende do empregador, de seu salário como contraprestação para garantir o mínimo de sobrevivência inerentes a pessoa humana, como alimentação, vestuário, remédio, moradia, lazer, transporte, que inclusive foi acrescentado por emenda constitucional como direito fundamental. Porém, nem sempre essa é a real situação, existem casos em que o empregado possui um patrimônio bem maior que o do empregador, logo, tal critério não deve prevalecer.

Por outro ângulo, há de se falar em *subordinação técnica*, onde o empregador, em virtude de suas atividades, está em posição de orientar e comandar tecnicamente o empregado que está à sua disposição. Poderá o empregador utilizar-se de assessores técnicos ou prepostos para desempenhar funções a ele atribuída.

Contudo, o critério adotado pela doutrina e pela jurisprudência é o da *Subordinação Jurídica*, defendidas também por alguns doutrinadores, como Evaristo de Moraes Filho e Paulo Colin.

Apesar de existirem obrigações contrapostas na relação contratual, nem sempre estas obrigações são cumpridas na íntegra, ocorrendo com isso situações desagradáveis, inclusive levando o empregador a adotar medidas cabíveis para minimizar condutas contrárias ao regimento interno da empresa.

2.3 Poder Diretivo do Empregador e sua Enorme Influência

Ao falar de poder diretivo do empregador, tem-se a ideia de que este, durante a relação contratual, goza de algumas prerrogativas jurídicas. Entre estas prerrogativas, o empregador ou seus prepostos podem ordenar, direcionar e estipular o que deve ser feito em determinado momento, de acordo com a finalidade de empreendimento. Em contrapartida, o empregado deve cumprir as determinações e orientações do líder.

Delgado define poder diretivo como:

[...] o conjunto de prerrogativas, tendencialmente concentradas no empregador, dirigidas à organização da estrutura e espaços empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, como a especificação e orientação cotidianas, no que tange à prestação de serviços. (DELGADO, 2013, p.)

Conforme aduz Barros “o titular do poder diretivo é o empregador ou seus prepostos, aos quais aquele delega parte desse poder, cuja intensidade varia de acordo com a natureza da relação de emprego”. Diz ainda a autora, “assim, no tocante aos empregados ocupantes de cargo de confiança, o poder diretivo do empregador é muito tênue, enquanto no trabalho desportivo é rigoroso”. (BARROS 2016, p. 386)

Por sua vez, afirma Martins:

o poder de direção seria um direito potestativo, ao qual o empregado não poderia opor-se. Esse poder, porém, não é ilimitado, pois a própria lei determina as limitações do poder de direção do empregador. Por conseguinte, indaga o empregado não está obrigado a cumprir ordens ilegais. (MARTINS, 2012, p. 216)

Decorrente do direito de propriedade, o empregador tem o direito de organizar sua empresa, estabelecer qual atividade será exercida pelo empregado, bem como definir a quantidade de funcionários, os respectivos cargos, funções e o horário que cada um cumprirá na empresa.

Diante da prerrogativa de organização, o empregador poderá regulamentar as diretrizes internas do seu empreendimento, inclusive quanto a utilização das tecnologias da informação e comunicação, como exemplo, as redes sociais através de computadores da empresa ou até mesmo com o aparelho próprio do empregado e de que forma será utilizado.

Nessa mesma linha, Amorim e Souza, citado por Newton Sena:

O comportamento social do empregado deve ser punido pelos desvios que, no ambiente da empresa ou repercutindo imediata e diretamente nas suas relações com o empregador, possam causar dano à entidade patronal, ao seu ambiente de trabalho, aos colegas de serviço ou aos clientes. (SENA, 2016, p. 06 *apud* SOUZA, 1997, 294-295)

Há casos em que a própria empresa incentiva o empregado a fazer uso de sites exclusivo da organização, a fim de divulgar a sua atividade empresarial, e até mesmo manter contato direto com clientes, o que importa conseqüentemente num surpreendente crescimento econômico, com visão ampla de forma a alcançar sucesso nos negócios.

Em contrapartida, existem situação em que o empregado aproveita desse mecanismo para denegrir a imagem da empresa frente a um mundo eletrônico, que certamente trará um irreparável estrago no negócio empresarial, bem como na vida de todos os colaboradores que fazem parte da instituição.

Nesse sentido:

O hotel britânico Littleover Lodge Hotel demitiu seu chef de cozinha após ele dizer em uma mensagem nas redes sociais que engana seus clientes veganos (pessoas que não se alimentam de derivados de animais), segundo o jornal britânico Daily Mail. Alex Lambert, de 30 anos, escreveu em uma discussão com uma mulher pelo Instagram que seu passatempo favorito é "alimentar veganos com produtos animais sem que eles saibam". A declaração provocou uma onda de indignação na internet. Em sua página no Facebook, o hotel recebeu uma enxurrada de comentários indignados e avaliações com apenas uma estrela, desqualificando o estabelecimento. Os internautas também ameaçaram boicotar o hotel, localizado em Derby, na Inglaterra. (G1MUNDO/NOTÍCIA, Copyright 2016)

Acerca do que foi relatado acima, tem-se a justifica no que diz respeito ao direito que o empregador fiscalizar a conduta, o desempenho, a produção e como seus empregados exercem suas atividades dentro da empresa.

Martins, sabiamente discorre:

Durante o horário do trabalho o empregado está à disposição do empregador. Deve produzir aquilo que o empregador lhe pede. Logo, pode ser fiscalizado para verificar se não está enviando e-mails para outras pessoas sem qualquer relação com o serviço, pois está sendo pago para trabalhar e não para se divertir. O empregador é responsável pelos atos que seus empregados pratiquem contra terceiros. (MARTINS, 2012, p. 218)

Diz ainda, “a proteção ao direito à intimidade não pode ser fundamento para a prática de atos ilícitos ou imorais”. (MARTINS, 2016, p. 218)

Por outro lado, o empregador tem que se precaver no momento em que for fiscalizar o funcionário, para não colocá-lo em situação degradante ou vexatória. A Carta Magna em seu art. 5º, inciso X, regulamenta um dos princípios basilares que resguarda a dignidade do indivíduo, ou seja, a não violação à intimidade, a privacidade, honra e a imagem. A intimidade da pessoa é um direito inerente à personalidade, a privacidade por sua vez é um direito que o empregado tem de resguardar suas particularidades e a honra é um privilégio a este concedido para se apresentar de forma proba perante a sociedade, o que, apesar de gozar de prerrogativas, não dá liberdade ao empregador para desmoralizar, humilhar, desonrar ou envergonhar seu colaborador.

Aduz Barros:

A legislação brasileira não proíbe que o poder de direção conferido ao empregador se verifique por meio de aparelhos audiovisuais de controle de prestação de serviços, o que, aliás, é uma decorrência do avanço da tecnologia e poderá consistir em um instrumento probatório valioso na apreciação da conduta do empregado. [...] há certos locais que são privados por natureza ou se destinam ao descanso do empregado, logo, não se pode permitir a instalação de um sistema de vídeo, por exemplo, em um banheiro, ou em uma cantina. (BARROS, 2016, p. 394)

Sendo assim, dentro dos padrões legais, tem-se que aos empregados desidiosos, que não cumprem corretamente suas funções, suas obrigações contratuais, o empregador, mediante seu poder disciplinar, pode aplicar sanções proporcionais ao ato, dentre elas a demissão por justa causa.

2.4 Demissão por Justa Causa: a Mais Grave Punição

No momento da efetivação do pacto laboral, espera-se que a relação jurídica seja norteada de ética, boa-fé, harmonia e confiança recíproca entre as partes. Quando os princípios basilares são feridos por circunstâncias específicas, o mais provável é que a relação

trabalhista seja interrompida, de modo que tais circunstâncias justifiquem a extinção do contrato.

A extinção contratual dar-se-á por conduta inadequada tanto do empregado quanto do empregador. Quando partir do empregador tal ato poderá ser extinto por meio da rescisão indireta, no caso de ser provocado pelo empregado pode resultar em demissão por justa causa.

O amplo esclarecimento das hipóteses de justa causa, descritas na Consolidação das Leis Trabalhistas, prevê a extinção contratual por culpa do empregado, mesmo quando a conduta ocorrer fora do local do trabalho e que seja, inclusive, estranho à relação de emprego.

Arremata, pois Newton Sena:

Apesar de o rol de justa causa ser taxativo, as hipóteses descritas no art. 482, da CLT, permitem que qualquer situação da vida cotidiana do empregado seja enquadrada em uma daquelas situações; apesar de se ter adotado o princípio do direito penal da tipicidade da conduta culposa, a tipificação trabalhista é imprecisa: mas, não por acaso. (SENA, 2012, p.07)

Diante de conduta abusiva do empregado, poderá o empregador valer-se do poder disciplinar para aplicar as sanções ao infrator. Convém, todavia, averiguar se tal poder pode ser exercido em detrimento do valor social do trabalhador. Porque o exercício desse poder tem por finalidade garantir a ordem, a paz e harmonia no trabalho e não prejudicar sem causa o empregado por situações diversas. As sanções legalmente permitidas são: advertência, suspensão e despedida por justa causa.

Nesse diapasão, aduz Barros:

O empregador deverá ater-se ao nexos de causalidade entre a falta e a punição e a imediatidade, sob pena de perdão tácito, à proporcionalidade entre o comportamento faltoso e a sanção, à proibição de dupla penalidade pela mesma falta – *non bis in idem*, à aplicação de sanção iguais aos empregados que praticaram a mesma falta. (BARROS, 2016, p. 401).

O ônus de provar a caracterização de justa causa é do empregador diante da sua maior disponibilidade e acesso às provas.

Nesse diapasão, será apresentado alguns casos corriqueiros que apresentam condutas reprováveis de funcionários descomprometidos com desenvolvimento da empresa, assim como o seu próprio desempenho profissional.

Recentemente na Colômbia um médico e sua assistente gravaram um vídeo dançando no momento em que realizavam procedimento cirúrgico em uma paciente. Este vídeo foi postado nas redes sociais. Relata Oliveira:

O vídeo foi obtido por um vereador da cidade de Medellín, que resolveu divulgá-lo por sentir-se chocado com a cena. Ele disse que o incidente aconteceu numa clínica local. O médico foi identificado como David Majana Navarro, um cirurgião plástico. (OLIVEIRA, Copyright 2016)

Ora, com essa conduta, além de estarem negligenciando o trabalho, eles ainda causaram uma péssima imagem à empresa. Certamente os colombianos estão indignados e não terão mais confiança na clínica, tampouco nos serviços prestado pelos infratores. Com isso, acaso o empregador deseje, poderá, sem nenhuma objeção, demiti-los por justa causa, sem prejuízo de demais penalidades a eles cabíveis.

Em contrapartida, o juiz substituto da 1ª Vara do Trabalho de Goiânia, afastou a demissão por justa causa de trabalhadora por estar usando o facebook no local de trabalho. O magistrado entendeu que “apesar de a empresa poder limitar o acesso de seus computadores a determinados sites, ela não tem esse mesmo poder com relação ao aparelho celular da trabalhadora”. (BRASIL, 2016)

3 O USO DAS TIC NO AMBIENTE LABORAL

Inúmeras são as vantagens em se utilizar essas ferramentas no ambiente laboral, porque busca agilidade e rapidez no processamento das informações, além de facilitar a comunicação. Atualmente o *wi-fi* nas empresas, por exemplo, vem simplificando a movimentação de aparelhos eletrônicos, através do sistema de rede sem fio.

3.1 Uso para Fins Relacionados ao Trabalho

Em virtude das novas tendências, cada vez mais se faz presente a utilização de meios eletrônicos nos mais diversos setores da sociedade, principalmente nas empresas, que as utilizam em busca de um funcionamento cada vez mais eficiente. Com isso, através de sites de redes sociais, por exemplo, é possível a comunicação e informação em tempo real, as empresas colhem opiniões, compartilham conteúdos, ofertam produtos, tem contato direto com seus clientes, realizam negócios a distância entre outros.

Graças ao avanço tecnológico as empresas passaram a lucrar mais. Hoje ficou mais fácil, por exemplo, para um trabalhador conseguir se graduar em cursos a distância, as instituições promoverem cursos preparatórios on-line, com comodidade de horário, sem haver necessidade de deslocamento dos consumidores.

Bem descreve Belmonte as peculiaridades trazidas pela modernização:

O trabalho é comumente realizado num ambiente automatizado, informatizado e globalizado. Num ambiente sem fronteiras em que as novas tecnologias de comunicação e informação, o barateamento dos custos e a massificação do crédito banalizam o uso dos computadores pessoal e corporativo, e permitem a utilização corriqueira da internet e dos seus aplicativos, como o correio eletrônico e as redes sociais (Facebook, Twitter, Orkut, LinkedIn, MSN), que constituem meios ágeis e eficientes de comunicação e relacionamento social. (BELMONTE, Copyright, 2016)

Portanto, tem-se que a Tecnologia da Informação e Comunicação incorporou na sociedade de tal modo que, qualquer pessoa que tenha um perfil nas redes sociais pode acessá-la em qualquer lugar, seja pelo computador disponibilizado para a realização das tarefas ou por celular próprio. Porém, as empresas deverão primeiramente planejar e elaborar as formas de utilização, a fim de evitar riscos e obtenção de resultados negativos, como por exemplo, extravios de informações privilegiadas da empresa, diminuição da produtividade, do lucro, ocasionada muitas vezes, pela falta de concentração do funcionário, até chegar ao extremo, qual seja, a extinção contratual, com isso as possíveis reclamações trabalhistas, que normalmente ocorre por conta do ex-empregado.

3.2 Uso Indevido da Internet Pelo Operário

Para melhor entendimento, analisar-se-á alguns casos acerca do uso indevido da internet pelo funcionário, seja no local de trabalho ou até mesmo fora de seu resinto de labor.

O TRT 3ª Região de Minas Gerais “confirma justa causa aplicada a empregado que enviou e-mails depreciando a imagem da empresa e de seus empregados”. O tribunal manteve a decisão do Juiz do Trabalho da 1ª Vara do Trabalho de Varginha, Fabrício Lima Silva, que julgou o caso da dispensa do empregado por mau procedimento. (BRASIL, 2015)

Empregado de uma empresa do setor financeiro criou um blog e, desavisado, colocou informações sobre o balanço da companhia que, recentemente, havia aberto seu capital. O problema é que os dados eram diferentes dos enviados à Comissão de Valores Mobiliários (CVM). A empresa recebeu uma advertência formal do órgão fiscalizador e demitiu por justa causa o profissional. (PAULA, Copyright 2010)

Em outro caso, um funcionário foi demitido por justa causa após ser flagrado, em vídeo postado no *You Tube*, dando cavalo de pau com a empilhadeira da empresa têxtil onde trabalhava. A partir do vídeo, a juíza Elizabeth Priscila Satake Sato, da 1ª Vara do Trabalho de Piracicaba, em São Paulo, negou o pedido de reintegração ao emprego. A magistrada considerou que o ex-funcionário usou a máquina de forma indevida durante o horário de trabalho. (MESQUITA, Copyright 2016)

O TRT-1 julgou o Recurso Ordinário nº 00108857720145010051, que tratava do caso de um vigilante que durante o horário de expediente, no exercício da função de Vigilante, utiliza excessivamente o celular em serviço e se mantém em posição de descanso, quando orientado a proceder de forma diversa:

RECURSO ORDINÁRIO. JUSTA CAUSA. MAU PROCEDIMENTO. CONDUTA INADEQUADA. A justa causa para ser reconhecida em juízo há de contar com prova robusta e cabal capaz de afastar quaisquer indícios de dúvidas que possam pairar acerca dos fatos narrados pelas partes litigantes. Confirma-se a justa causa quando se vê nos autos prova consistente que demonstre a conduta faltosa alegada pela parte ré pelos fatos que narrou em peça defensiva. Comete mau procedimento e conduta inadequada o empregado que, no exercício da função de Vigilante, utiliza excessivamente o celular em serviço e se mantém em posição de descanso, quando orientado a proceder de forma diversa. (TRT-1 - RO: 00108857720145010051 RJ, Relator: FLAVIO ERNESTO RODRIGUES SILVA, Data de Julgamento: 22/07/2015, Décima Turma, Data de Publicação: 13/08/2015)

Pelo exposto e por todos os casos existentes quanto a utilização inadequada da internet no ambiente laboral, seja no horário de expediente ou até mesmo fora dele, cabe a empresa a disciplina desses artifícios funcionais e pessoais, proibindo ou regulando a sua utilização.

4 O USO DAS TIC NO TRABALHO E SEUS IMPACTOS

Nos dias atuais, a sociedade busca desenvolver e aperfeiçoar seus conhecimentos com objetivo de alcançar, ou pelo menos tentar alcançar o mundo globalizado.

Todavia, como afirma o dito popular “nem tudo que reluz é ouro”, o que veio para trazer benefícios, poderá também trazer malefícios à sociedades, quando não desfrutado de maneira correta, limitada e planejada.

Ainda assim, a exploração das TIC aponta inúmeras serventias, como exemplo pode-se analisar a utilização no mercado hospitaleiro, onde o número de turistas vem aumentando gradativamente. As pessoas em qualquer parte do mundo, podem selecionar as redes de hotéis de sua preferência, ou até mesmo, escolher sites especializados para fazer suas escolhas, inclusive, apresentando tabelas de preços variáveis de acordo com a condição de cada consumidor. Podem ainda, em poucas horas, estudar cada região, sua cultura, seus cartões postais, de modo que se sintam atraídas a conhecer, o que sem as tecnologias, tornaria mais difícil.

Outro exemplo que é de grande relevância apresentar é quando utilizadas as TIC na área educacional. Quando aplicadas como tecnologia “assistiva”, ou seja, utilizar para identificar a amplitude de recursos e serviços multifuncionais que colaboram para proporcionar ou ampliar habilidades de pessoas com deficiência visual e conseqüentemente promover-lhes independência e inclusão, além da construção do conhecimento destes alunos com tal especialidade.

Há de se falar também da fundamental importância da formação e aprimoramento do professor para o uso das TIC em sua prática pedagógica. Advanusia, Amanda e Gislene, bordaram em seu artigo a seguinte temática: “a importância da formação inicial e continuada do professor para o uso das TIC em sua prática pedagógica: um olhar sobre o ensino da matemática em Aracaju-SE”. (OLIVEIRA, A. S. S. de. et al, 2016). Com isso, as autoras poderão contribuir para a motivação da implementação continuada dessa ferramenta na extensão educacional, e com maior peculiaridade no estado de Sergipe.

Diante de tamanha facilidade, a era da informação digital contribuiu, contribui e irá contribuir cada vez mais com o avanço da economia mundial, claro que quando utilizada de maneira coerente.

4.1 Como as Empresas Podem Evitar Conflito no Pacto Laboral

Enfrentar situações relacionadas aos conflitos no ambiente de trabalho é uma questão complicada tanto para o funcionário como para a empresa. Se não tratados a tempo, esses problemas podem maximizar incalculavelmente.

Quando os superiores apresentam-se de forma egocêntrica, manipuladora e incomunicável, os conflitos certamente tendem a expandir. A empresa pode evitar este tipo de conflito através de RH ativo, que acompanhe de perto o ambiente organizacional e a satisfação das equipes dentro da empresa.

Geralmente o autoritarismo por parte dos superiores também se enquadra na relação institucional como fator negativo, pois impede a aproximação dos seus subordinados, o que torna impossível o diálogo entres ambos em busca de um melhor resultado da instituição. O mais propício é que se tenha um diálogo franco com o autor do impasse, pois muitas vezes os líderes percebem o quanto estão sendo autoritários.

O funcionário pode também colaborar com a redução de tais problemas, buscando ferramentas de adaptação, inovação, para obtenção de melhores resultados na prestação dos serviços. E a organização deve ser transparente, e mostrar as razões das mudanças e como isto beneficia a empresa e seus colaboradores, inclusive, apresentando números de forma

equilibrada, que não induza disputa desleal entre os funcionários. A competitividade muito acirrada, desvirtua a real intenção do que é a meta comum. Cabe ao líder orientar e definir o verdadeiro objetivo. Uma equipe é classificada como um grupo de pessoas com um interesse comum, que remam na mesma direção, não em sentido contrário às correntezas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme explanado, a utilização das TIC, Tecnologia da Informação e Comunicação, tornou-se uma “febre” na sociedade moderna, inclusive no que tange às redes sociais. Todavia, tais ferramentas trazem grandes impactos, principalmente na relação de trabalho, quando o empregado usa de forma inadequada, no horário destinado a prestar suas atividades laborais. Essa conduta errônea do empregado permite ao empregador a tomada de medidas drásticas, inclusive, a demissão por justa causa.

O objetivo geral da pesquisa foi analisar o fenômeno do uso inadequado das TIC no ambiente de trabalho e sua reflexão na demissão por justa causa, assim como demonstrar a importância e a influência dessas tecnologias na vida do empregado e da empresa.

A grande conclusão que se teve ao realizar essa pesquisa foi que mesmo que tais condutas sejam corriqueiras no âmbito social, ou seja, o que mais se vê são as pessoas dependentes das ferramentas tecnológicas, que na maioria das vezes param o que estão fazendo para verificar qual foi a mensagem recebida, no *email*, *whatsapp*, *facebook*, *instagram*, entre outros, e que não ainda não há uma legislação específica que regule tal problemática, até porque com sua existência trará segurança jurídica tanto para o empregado, quanto para o empregador. Em contrapartida, mesmo que não esteja prevista no artigo 482 da Consolidação das Leis Trabalhistas, os tribunais tem comungado com a possibilidade da extinção contratual, quando ocasionada de maneira abusiva e prejudicial à empresa, de forma que seja efetivado de maneira proporcional à conduta do empregado, a evitar com isso o abuso de poder dos empregadores.

Ademais, foi verificado também que graças ao avanço tecnológico, é possível a comunicação e informação em tempo real, as empresas colhem opiniões, compartilham conteúdos, ofertam produtos, tem contato direto com seus clientes, realizam negócios a distância, com isso aumenta a produção e conseqüentemente o lucro. Há de se falar também na contribuição educacional: ficou mais fácil para os que trabalham diariamente conseguir uma graduação por meio de cursos à distância. Os professores, que estão implantando as TIC em sala de aula como meio de aprimoramento pedagógico, inclusive aplicadas como tecnologia “assistiva”, ou seja, utilizadas para identificar a amplitude de recursos e serviços

multifuncionais que colaboram para proporcionar ou ampliar habilidades de pessoas com deficiência visual e conseqüentemente promover-lhes independência e inclusão, além da construção de conhecimentos destes alunos com tamanha especialidade.

Entende-se portanto, que a era tecnológica traz benefícios e preocupações para a sociedade, todavia, essas preocupações devem ser estudadas para que sejam alcançadas soluções pertinentes à solução dos problemas enfrentados. Está aí a função da sociedade, dos pesquisadores e do poder legislativo: verificar os problemas e tentar solucionar mediante normas regulamentadoras, de forma a educar a sociedade a enfrentar o modernismo de forma equilibrada e consciente, de maneira a minimizar as grandes preocupações e conseqüências prejudiciais ao desenvolvimento organizacional.

As hipóteses levantadas na pesquisa foram verdadeiras, vez que o empregador ou seu preposto tem o dever de orientar o empregado sobre as diretrizes internas da empresa, inclusive no que se refere à permissão ou proibição do uso de aparelho celular, antes de aplicar qualquer penalidade. Como sugestão, tem-se a elaboração de manual interno da empresa, de forma clara, objetiva e que seja apresentado em reunião com todos os colaboradores, até para que seja proposto novas ideias ou adequado alguns pontos controvertidos entre ambos. Depois de avisado, o empregado que reiteradamente pratica condutas não permitidas pela empresa, poderá ser advertido, suspenso e demitido, sucessivamente. O empregador pode ser amparado por embasamento legal, jurisprudencial ou doutrinário para aplicar a penalidade mais gravosa ao empregado por práticas abusivas no ambiente de trabalho.

A contribuição trazida com esse artigo, é a de provocar a sociedade, de forma especial aos trabalhadores e aos empregadores, que o pacto celebrado por ambos possa ser repleto de ética, boa-fé, comprometimento, lealdade, profissionalismo, boas perspectivas, progressividade, enfim, que sejam alcanças os resultados almejados. Que o empregado compreenda que tal comportamento lhe trará amplos resultados não apenas na atual empresa, mas em toda sua vida profissional. E o empregador entenda que um empregado satisfeito, seja economicamente, seja pelo reconhecimento pelo seu trabalho, seja por motivações que enaltece o seu ego, a empresa tende a crescer gradativamente.

Essa temática tende a ser ampliada através de outras pesquisas, as quais sugestiona-se alguns assuntos: Como elaborar um manual de instrução das TIC no âmbito laboral? Qual a importância das organizações investirem na educação de seus colaboradores? O que é desemprego tecnológico no mercado global? O que é inteligência de negócio?

REFERÊNCIAS

BARROS, A. M. de. 10. ed. rev. e atual. **Curso e Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2016.

BELMONTE, A. de S. A. **Os Problemas e Limites do Uso das Redes Sociais no Ambiente de Trabalho**. ed. LexMagister. Disponível em:

<http://www.lex.com.br/doutrina_24697476_os_problemas_e_limites_do_uso_das_redes_sociais_no_ambiente_de_trabalho.aspx> Acesso em: 10 de outubro de 2016.

BRASIL. Código Civil. In: SARAIVA. **Vade Mecum OAB e Concursos**. 9ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 165 (coleção de Leis Saraiva).

_____. Código Penal. In: SARAIVA. **Vade Mecum OAB e Concursos**. 9ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 536 (coleção de Leis Saraiva).

_____. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1998.

_____. Decreto-Lei 5452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, 01 mai. 1943.

_____. TRT 3ª REGIÃO. **Processo: RO: 0010008-96.2014.5.03.0079**. Minas Gerais, 09 de mar. 2015. Disponível em: <

<http://www.portaldaindustria.com.br/relacoesdotrabalho/noticias/no-trt-3-regiao-mg-juiz-confirma-justa-causa-aplicada-empregado-que-enviou-e-mails-depreciando-imagem-da-empresa-e-de-seus-empregados/>>. Acesso em: 11 de out. 2016.

_____. TRT 18ª REGIÃO. **RTSum 0010486-59.2016.5.18.0001**. Autor: N. L. R. Réu: C. A. E. LTDA Goiânia, Publicado no DOU 20 de outubro de 2016. Disponível em:

<<http://www.trt18.jus.br/portal/noticias/afastada-justa-causa-de-trabalhadora-demitida-por-uso-de-facebook/>>. Acesso em: 01 de novembro de 2016.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho, 3ª edição**, Niterói, Impetus, 2009.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2013.

FERNANDES, Marina Martins. **Uso da internet no trabalho: uma análise sobre o impacto das redes sociais no ambiente laboral**. 2013. 69 f. Trabalho de Graduação (graduação em Direito) - Faculdades Integradas Antonio Eufrásio de Toledo, Presidente Prudente, 2013.

GLOBO.COM – **Mundo**. Disponível em: <<http://g1.globo.com/mundo/noticia/2016/07/chef-de-cozinha-e-demitido-por-dizer-que-alimenta-veganos-com-carne.html>>. Acesso em: 03/09/2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho - 28. ed.** - São Paulo: Adas, 2012.

MESQUITA, José. **Empregados são demitidos e processados por uso indevido de blogs e redes sociais**. Disponível em: <<http://www.leieordem.com.br/direito-do-trabalho-uso-de-blogs-e-redes-sociais-e-motivo-de-demissao-por-justa-causa.html>>. Acesso em: 11/10/2016.

OLIVEIRA, Humberto. O buteco da net – IG Notícias. **Médico e auxiliar aparecem dançando em vídeo durante cirurgia e revolta a população**. Disponível em: <<http://obutecodanet.ig.com.br/index.php/2016/09/30/medico-e-auxiliar-aparecem-dancando-em-video-durante-cirurgia-e-revolta-populacao/>>. Acesso em: 11 de outubro de 2016.

OLIVEIRA, Advanusia Santos Silva de; SANTOS, Amanda Gois; FONTES, Gislene Gomes dos. **A importância da formação inicial e continuada do professor para o uso das tic em sua prática pedagógica: um olhar sobre o ensino da matemática em Aracaju-SE**. 9ª Encontro Internacional de Formação de Professores. 10 Fórum Permanente Internacional de Inovação Educacional, 2016. Disponível em: <<https://eventos.set.edu.br/index.php/enfope/article/view/2470>>. Acesso em: 10 de outubro de 2016>.

PAULA, R. de. **Empregados são demitidos e processados por uso indevido de blogs e redes sociais**. 2010. Disponível em: <<http://www.midiassociais.net/2010/03/empregados-sao-demitidos-e-processados-por-uso-indevido-de-blogs-e-redes-sociais/>>. Acesso em: 03 de Novembro de 2016.

RIO DE JANEIRO. TRT-1 - **RO: 00108857720145010051** RJ, Relator: Flávio Ernesto Rodrigues Silva. Data de Julgamento: 22/07/2015, Décima Turma, Data de Publicação: 13/08/2015). Disponível em: <<http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/219769309/recurso-ordinario-ro-108857720145010051-rj/inteiro-teor-219769369>>. Acesso em: 11/10/2016.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho**- 15. ed. rev. e atual. - Rio de Janeiro : Forense ; São Paulo : Método, 2013.

SENA, Newton Cunha de Sena. **Faltas não relacionadas ao trabalho: violação à privacidade e intimidade do empregado**, 2012. Disponível em: <<http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/2373>>. Acesso em: 17 de Outubro de 2016.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos**. Edição Saraiva, 1975.

LA (IM) POSIBILIDAD DE DESPIDO POR CAUSA DE QUE EL EMPLEADO POR EL USO INADECUADO DE LAS TIC - TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO

Adriana Amaral Silva

Resumen

El objetivo de este estudio es analizar el fenómeno del uso inadecuado de las TIC - Tecnologías de Información y Comunicación en el entorno laboral, haciendo hincapié en la (im) posibilidad de despido por causa de que el empleado infractor. Además de demostrar la importancia y la influencia de estas herramientas en la vida de los empleados y la operación del negocio apropiado. Están presentes en diversos sectores de la economía, para obtener la más variada información de pedidos como sea posible a gusto en la vida de las personas, así como la reducción del tiempo gastado para ejecutar los diferentes tipos de negocios. Por otra parte, este análisis se basa en estudios de caso de los empleados que causaron grandes daños a la empresa, así como las situaciones en las que estas herramientas han contribuido a la maximización de los conocimientos y la información social. Además del apoyo doctrinal, interpuesto por Saraiva, Barros, Delgado, Sena, etc., donde comparten la idea de que el mal comportamiento de los empleados debe ser castigado, especialmente cuando esta desviación causa daños a la empresa. Por otra parte, este estudio resultó de una metodología cualitativa, a través de análisis de casos era posible ver los problemas en el lugar de trabajo. El método utilizado fue el inductivo, por lo que el conocimiento buscado basa en la experiencia práctica. En este caso, la defensa de la posibilidad de que la empresa rescindir el contrato de trabajo por causa de los empleados cuando esto en varias ocasiones utiliza incorrectamente las TIC en las horas de trabajo.

Palabras-clave: Comunicación. Tecnologías. Despido

Agradecimentos

Cinco anos se passaram e muito tenho a agradecer. Primeiramente a Deus que permitiu que tudo isso acontecesse ao longo de minha vida, não somente nestes anos como universitária, mas que em todos os momentos, é o maior mestre que alguém pode conhecer.

Aos meus lindos, amados e carinhosos filhos, Milena e Mateus, que apesar de tão pequenos compreenderam a minha ausência, além de serem os meus maiores incentivadores. Se muitas vezes pensei em desistir, foram eles com seus beijos ao acordar e suas alegrias ao verem minha chegada que me davam força para enfrentar o dia e continuar no dia seguinte.

Ao meu esposo Alan Ramalho, pelo amor, incentivo e dedicação nas horas difíceis e também nos momentos de grandes êxtases. Ele vivenciou parte da minha jornada em busca do conhecimento e que em breve, como Engenheiro Mecânico, possa estar compartilhando dessa felicidade, à qual deleito-me neste momento.

Aos meus pais, Ana Lúcia e José Amaral, que há muito sorriram ao meu primeiro choro e choraram ao meu primeiro sorriso. Eles ajudaram a superar as minhas decepções e aplaudiram as minhas conquistas. Assim como aos meus admirados irmão, Anderson Amaral e Alex Amaral, que foram mais que família, foram amigos de sangue para toda vida.

Ao meu orientador Nelson Teodomiro Souza Alves, pelo suporte no pouco tempo que lhe coube, pelas suas correções e incentivos. Bem como, aos meus examinadores, meus sinceros agradecimentos.

À Universidade Tiradentes, seu corpo docente, à direção de Adriana Rocha Fontes e também minha querida professora da disciplina “orientação à monografia”, ao meu Coordenador Manuel Soares Caldas Filho, que oportunizaram a janela que hoje vislumbro um horizonte superior, eivado pela acendrada confiança no mérito e ética aqui presentes.

Dedico ainda, a toda minha família, amigos e aos que me ajudaram, direta ou indiretamente, durante o curso e na conclusão deste trabalho, em especial ao meu primo Paulo Franklin.

*“Consagre ao Senhor tudo o que você faz,
e os seus planos serão bem-sucedidos”.*

(PROVÉRBIOS 16:3)