

A UTILIZAÇÃO DE REDES SOCIAIS PELO EMPREGADO E AS REPERCUSSÕES NO CONTRATO DE TRABALHO

BARTH, Bárbara Martinelli¹

BARTH, Leonardo²

COSMO, Marciane³

Resumo

O presente artigo objetiva analisar as relações trabalhistas com ênfase na relação comportamental de empregados e empregadores no que tange aos limites de utilização e ingerência sobre o uso das tecnologias de informação, em especial da internet e redes sociais. No decorrer deste artigo o leitor poderá analisar situações conflituosas potencialmente originadas neste cenário, notadamente no que tange a infringência dos direitos de liberdade de expressão do empregado e o livre exercício da liberdade de gestão empresarial do empregador, para, por fim, trazer os estudos doutrinários e produções jurisprudenciais sobre o tema e concluir sobre as melhores soluções preventivas e paliativas para os casos abordados.

Palavras-chave: Relações trabalhistas. Tecnologias de informação. Liberdade de Expressão.

1INTRODUÇÃO

A importância desse tema surge diante do conflito entre exercício do poder diretivo por parte do empregador, que consiste em dirigir pessoalmente a prestação de serviços dos seus empregados e, fiscalizar os sites acessados, até mesmo os e-mails dos empregados e a proteção do direito de privacidade, intimidade e liberdade do empregado.

Frisa-se que é de suma importância social analisar o tema em referência, de forma a contribuir para formulação de uma resposta para a sociedade referente às dúvidas concernentes aos limites de utilização e exposição do empregado e do empregador nos meios digitais. Neste sentido, surge a questão que será analisada: quais seriam as repercussões do comportamento do empregado nos sites de relacionamento e qual o limite de atuação do poder diretivo do empregador na relação trabalhista?

¹ Bacharel em Direito (OAB/ES 25.497). E-mail: barbarabarth@hotmail.com,

² Doutorando em Educação, Inspetor Escolar da SEDU/ES e Coordenador Adjunto do Polo da Universidade Aberta do Brasil situado no município de Domingos Martins/ES. E-mail: leonardobarth@hotmail.com

³ Mestre em Educação pela UFES, pedagoga na Secretaria Municipal de Educação de Domingos Martins/ES e Tutora EAD/IFES. E-mail: marciane_cosmo@hotmail.com

Frente ao exposto, apreende-se que, em seu aspecto geral, a pesquisa terá a vertente jurídico-dogmática, visto que o estudo tem como base a análise de legislações, como o Código de Leis Trabalhistas e a Constituição Federal, de jurisprudências, e de princípios que norteiam o Direito do trabalho.

2 REFERENCIAL

2.1 AS TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E AS REPERCUSSÕES NO CONTRATO DE TRABALHO

2.2 AS TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO: NOÇÕES GERAIS

As tecnologias de informações atuais são frutos de diversas descobertas extraordinárias desde séculos passados, a começar pela criação do engenho ábaco, há mais de 2.000 anos, que era utilizado por mercadores e, quando ordenadas pelas técnicas dos matemáticos da época, colaboravam para a elaboração de cálculos e tarefas que tomariam tempo para serem resolvidos.

A partir de então, foram surgindo diversas criações que visavam auxiliar e facilitar a vida em sociedade de acordo com a necessidade de cada época. Em 1951 foi lançado o computador primitivo que seria vendido no comércio. Trinta anos depois, em 1981, lançaram o primeiro computador, agora com mouse, buscando solucionar as prioridades de cada sociedade.

Os desenvolvimentos tecnológicos no decorrer dos anos não pararam por aí, vê-se pela diversidade de tecnologias que encontramos no nosso cotidiano. Temos uma facilidade enorme na compra e venda de computadores, o desenvolvimento dos telefones pessoais, que hoje cabem no bolso da calça, a internet, dentre outros. Porém, a utilização da internet e do computador apenas são possíveis devido ao desenvolvimento da informática, que conforme Patrícia Peck,

[...] nasceu da ideia de beneficiar e auxiliar o homem nos trabalhos do cotidiano e naqueles feitos repetidamente. Tem-se por definição mais comum que a informática é a ciência que estuda o tratamento automático e racional da informação. Entre as funções da informática há o desenvolvimento de novas máquinas, a criação de novos métodos de trabalho, a construção de aplicações automáticas e a melhoria dos métodos e aplicações existentes. O elemento físico que permite o tratamento de dados e o alcance a informação é o computador (PINHEIRO, 2010, p. 55).

Foi a partir da popularização das tecnologias, como a internet, que as empresas passaram a utilizar estes adventos em larga escala, para facilitar e agilizar o acesso a

informação e dados, controlar atividades e aproximar as pessoas, vez que a internet passou a permitir, por exemplo, a comunicação global e instantânea entre as pessoas. Sobre a internet e suas funcionalidades faz a seguinte apresentação:

O usuário navega na internet por meio de um *browser*, programa usado para visualizar páginas disponíveis na rede, que interpreta as informações do website indicado, exibindo na tela do usuário textos, sons e imagens. São *browsers* o MS Internet Explorer, da Microsoft, o Netscape Navigator, da Netscape, Mozilla, da The Mozilla Organization com cooperação da Netscape, entre outros (PINHEIRO, 2010, p. 59).

Com a possibilidade de acesso ao trabalho por meio de computadores interligados a internet, o usuário/empregado passou a utilizar da rede para executar seus feitos profissionais. Porém, as tecnologias de informação não se estagnaram com a criação do computador e disponibilização da internet, pois a sociedade está sempre em busca de novidades, e hoje representam os mais diversos meios tecnológicos, conforme observa-se:

[...] o movimento de convergência, no entanto, vai além, saltando do computador para os aparelhos de TV, telefones celulares, palmtops e outros dispositivos multimídia. Passa a abranger toda uma comunidade móvel, sendo manifestada em sua plenitude quando alcançamos a interatividade (PINHEIRO, 2010, p. 61).

A internet revolucionou a comunicação entre as pessoas e possui grande influência nas relações de trabalho, pois além de modificar as formas de prestação de serviços e vendas de produtos pelas empresas, permitiu o advento de diversas ferramentas de controle da produção por parte dos empregadores.

2.3 OS SUJEITOS DO CONTRATO DE TRABALHO E O USO DAS TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO: DIREITOS E DEVERES

Com o atual desenvolvimento tecnológico por qual passamos e a aplicação, em maior ou menor intensidade, da tecnologia e seus instrumentos em todos os ofícios deste tempo, repercute diretamente nas relações de trabalho as mais diversas possibilidades de conflito entre empregador e empregado em razão da disposição, subordinação ou mau uso dos instrumentos tecnológicos durante o exercício laboral. Nesse cenário o uso de computadores, especialmente o acesso à internet figura como instrumento elementar de praticamente todos os trabalhos.

Por outro lado, se a internet é facilitadora do desempenho funcional, pode ser ao mesmo tempo uma fonte de problemas para ambos os sujeitos de contrato de

trabalho, bastando para isso que o seu uso seja desordenado, sem limites básicos e que não esteja pautado por normas claras e precisas.

Sobre a abrangência da internet nos dias atuais, Santos Junior e Garcia (2013, p. 5720) observam atentamente para o papel desenvolvido pelas redes sociais e asseveram que estas “ são caracterizadas, inicialmente, pela reunião de pessoas com propósitos comuns, em um ambiente que não se separa hierarquicamente, o que contribui para o seu crescimento diário”.

Assim como nas redes sociais, as relações trabalhistas envolvem a interação interpessoal. Em uma típica relação trabalhista, os contratos sociais são firmados entre empregador e empregado, possuidores de direitos e deveres entre eles. O primeiro possui poder de direção da prestação de serviço, e o segundo, o dever de prestar o serviço conforme acordado.

O ponto de contato entre tecnologia da informação e relações trabalhistas, objeto do presente artigo, se dá diante da necessária e quase obrigatória utilização das tecnologias para a execução dos deveres laborais atuais, na qual o uso da tecnologia por vezes é a forma de facilitar e agilizar a execução do serviço.

Desse modo, fica clarividente que amplos são os deveres das partes em relação às condutas tomadas no curso do contrato de trabalho e aqui se ressalta as obrigações de conduta do empregado, o qual tem o dever de desempenhar suas funções com base no princípio da boa-fé, mantendo o zelo e cuidado, tendo assiduidade, obediência e diligência de forma fidedigna, ou seja, prestar o serviço para o qual foi contratado com o melhor desempenho possível.

Além da obrigação remuneratória pecuniária, o empregador (empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço, conforme art. 3º Consolidação das Leis do Trabalho) tem o dever de supervisionar, indicar, qual o modo a ser realizado o trabalho, em virtude da função pré-estabelecida no contrato.

Assim, considerando os deveres e obrigações aqui mencionados, resta claro que o empregado que no horário de trabalho deixa de desempenhar sua função para atender questões pessoais ou mesmo acessar a rede de internet para fins diversos àquele que o empregador lhe confia, estará descumprindo normas trabalhistas – ainda que não previstas em contrato de trabalho ou positivadas na legislação – vez que tal comportamento representa *a priori* o descumprimento das normas de conduta assumidas

perante o empregador quando iniciada a relação empregatícia, ferindo dessa forma, o seu dever de assiduidade, boa-fé.

Por outro lado, a necessidade do empregador exercer seu poder diretivo e, fiscalizar o uso das tecnologias no âmbito trabalhista deve ser ponderado de acordo com as garantias constitucionais fundamentais, uma vez que o empregado também é possuidor de direitos, tais como a personalidade intimidade e privacidade do empregado, consagrados no artigo 5º, X, Constituição Federal de 1988. Sobre tais direitos dos empregados, assevera:

A privacidade do empregado é um direito personalíssimo e, por esta mesma razão, apresenta-se como um direito inato, intransmissível, imprescritível, inalienável e *erga omnes*. Sendo assim, a intromissão na esfera íntima do empregado, justificada pelo exercício do poder de direção apresentaria-se como um verdadeiro abuso do direito de fiscalizar (AIETA, 2006, p. 76).

Diante da complexidade de direitos e deveres, a medida mais eficaz é seguramente a prevenção em relação às previsíveis violações cometidas pelas partes, baseado na demarcação de diretrizes claras dos direitos e deveres envolvidos no contrato de trabalho e em sua execução, limitando em última instância as atitudes que cada um pode tomar nos meios de interações sociais, particularmente na internet.

Esta prevenção pode ser feita através da adoção de sistema de software de fiscalização pelo empregador, de forma a filtrar os dados recebidos e enviados pelos empregados, bem como o monitoramento de e-mails, que pode ser formal ou material, o que provoca bastante discussão doutrinária e jurisprudencial, e que será discorrida nos tópicos seguintes.

2.3.1 O empregador: dever de colocar-se à disposição do empregador e a proteção aos direitos de personalidade

Conforme anteriormente apresentado, no âmbito empregatício, o empregador tem o poder de ingerência sobre o empregado. É do empregador o dever de organizar, controlar e dirigir o trabalho, viabilizando a atividade do trabalhador. Este poder-dever é destacado no artigo 2º, Consolidação das Leis do Trabalho, de seguinte redação:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço (BRASIL, 1947).

Para Barros (2013, p 480) “o exercício desse poder tem por fim manter a ordem e a harmonia no ambiente de trabalho”. Em outras palavras, o poder de ingerência ou poder diretivo, diz respeito a uma obrigação atribuída ao empregador a fim de tornar a relação de emprego equilibrada, uma vez que, para o empregado exercer o papel atribuído a seu cargo ou função deve ser orientado e fiscalizado para se adequar ao comportamento desejado pelo empregador, obtendo melhor desempenho.

Conforme a clássica definição de poder diretivo do empregador abrange:

[...] o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e espaço empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especificação e orientação cotidianas no que tange à prestação de serviços (Delgado, 2011, p. 618),

Observa-se que o poder diretivo se refere à condição do empregador em organizar a estrutura e o espaço da empresa, o qual direciona acerca do tipo de trabalho a ser desempenhado, como também as diretrizes no que tange a prestação de serviços. Diante disso, o papel desempenhado pelo empregador é fundamental para a relação trabalhista, pois regula todos os aspectos da atividade desenvolvida pelo empregado.

No que tange ao conflito de interesses e direitos das partes do contrato de trabalho, o empregador deve esclarecer previamente, o comportamento que ele espera do empregado na execução de sua função e, conseqüentemente, do que lhe é permitido ou vedado no que diz respeito a utilização da internet para meios alheios aos do exercício de seu trabalho. Afinal, frisa-se que o acesso à internet é disponibilizado pela empresa com a finalidade de facilitar e agilizar a execução do trabalho.

Para melhor compreensão elucidação do tema, apresenta-se abaixo um modelo de cláusula contratual hipotética referente ao uso das mídias sociais de modo particular.

Incluir no contrato de trabalho normas como as transcritas acima e deixar claro ao empregado as condições de uso e as condutas que dele espera, quando utilizam dessa ferramenta, demonstram a preocupação e zelo que as empresas possuem com os dados e informações disponíveis a seus empregados, devido a sua função e, que com este acesso à internet pode ser revelada, criando situações indesejáveis e conflituosas, além de restar claro a quebra do sigilo de informações.

Na prática, isso significa que prejudicada a imagem da empresa com o comportamento prescrito, ou afetado a produtividade que do empregador é esperada mediante comprovação obtida por meio de fiscalização dos acessos à internet, redes

sociais e e-mail corporativo previamente estabelecido, não poderá alegar violação ao direito de intimidade, pois o prévio conhecimento de comportamentos esperado desde o momento de seu pacto contratual torna o exercício do direito de fiscalização do empregador legítimo *in casu*.

Em situações extremas, há entendimentos de que mesmo que o empregado esteja utilizando de recursos próprios, porém, em ambiente de trabalho, poderá o empregador exercer seu poder diretivo, pois aguarda nesse período que o mesmo se dedique apenas ao que lhe foi proposto, caso contrário, estaria lesando a empresa, pois a queda na produtividade de um empregado proveniente da utilização inadequada da internet prejudicaria em última instância, o desempenho da empresa como um todo.

Por outro lado, o direito a inviolabilidade constitucional de correspondência pode ser aplicado de forma análoga para a proteção das correspondências virtuais, desde que sua utilização por parte do empregado não resulte em ato desleal empregado ou infrinja direitos do empregador e de terceiros, em especial os concernentes aos sigilos empresariais.

Isso implica dizer que caso esteja comprovado o resultado lesivo poderá o empregador utilizar de acesso aos dados e informações do correio eletrônico por ele fornecido ao empregado para justificar uma punição, desde esta seja proporcional ao seu dano constatado.

2.4 A LIBERDADE DE EXPRESSÃO DO TRABALHADOR *VERSUS* A LIBERDADE DE GESTÃO EMPRESARIAL

2.4.1 A liberdade de expressão do trabalhador

A liberdade de expressão é direito de todo cidadão, e abrange a manifestação de ideias, produção e divulgação de opiniões conforme dispõe o art. 5º, IV da Constituição Federal 1988 e a internet é um meio pelo qual este direito de expressão é permitido de forma democrática.

O livre pensamento caracteriza-se pela liberdade de opinião, que está no sentindo subjetivo; já a livre manifestação caracteriza-se pela liberdade de expressão, de forma objetiva, vez que a expressão é demonstrada de forma clara e específica. Conforme Souza Filho (2009, p. 201) “o art. 5º, IV, do texto constitucional reconhece a todos os cidadãos o direito de livre pensamento (liberdade de opinião) e manifestação (liberdade de expressão)”.

Porém quando se trata de expressar e divulgar termos e assuntos relacionados direta ou indiretamente ao emprego, não pode o empregado olvidar-se de que está subordinado ao empregador e que deve agir com bom senso ao no exercício deste direito para não ferir o direito de terceiros, em especial aqueles com o qual encontra-se subordinado em uma relação de emprego.

Afinal, os conteúdos publicados pelo empregado nas redes sociais, pessoais ou privadas, divulgados durante ou fora da jornada de trabalho podem eventualmente tratar de informações da empresa sob sigilo ou até opiniões pessoais que ferem a boa fama ou a honra do empregador.

Por isso, como dito ao início, é de suma importância que a liberdade de expressão esteja estritamente ligada Souza Filho, (2009, p. 207) aponta que o “bom senso, sendo que a manifestação deve ser socialmente aceitável e adequada ao ordenamento jurídico nacional. Não há, portanto, direito fundamental absoluto”.

Nesse sentido, tem-se na sociedade casos que exemplificam comportamentos ofensivos e inapropriados dos empregados na internet para com a empresa, tal como empregado que “curte” publicações que ofendem a atual empregadora ou a empresa na qual trabalhava; como também o caso de uma enfermeira que publicou nas redes sociais, durante o trabalho, fotos da equipe de UTI.

Nesse sentido, temos que o direito de liberdade de expressão do empregado não é absoluto, conforme nos aponta:

[...] a liberdade de expressão possui limitações, pois pode causar prejuízos a um bem jurídico de outrem, como os direitos de personalidade (honra, intimidade, imagem, etc.). O direito de liberdade de expressão deve então conviver harmonicamente com tais direitos, ou seja, os direitos devem se auto limitar (SOUZA FILHO, 2009, p. 207).

Frisa-se, a liberdade de expressão é direito de todos os indivíduos, conforme art. 5º, IV, Constituição Federal de 1988, porém, ele não deve ser utilizado como pretexto para causar ofensa a outros direitos.

Por esse ângulo, o empregado tem, ainda, o compromisso com o empregador de agir com fidelidade e, conforme define Barros (2013, p. 487), é “a conduta humana honrada, que pressupõe o agir com retidão, em virtude não só do interesse do empregado como também da harmonia que deverá existir na organização de trabalho que ele integra”.

Nesta lógica, cabe ao empregado utilizar do seu dever de fidelidade como uma obrigação de não fazer, ou seja, “dever de abster-se de comportamentos prejudiciais ao empregador”, conforme Barros (2013, p. 487). Sendo assim, as condutas extras laborais do empregado, desde que seguindo este pensamento, não violarão a honra, boa fama e a imagem da empresa, nem mesmo a quebra de informações sigilosas.

2.4.2 Limites do uso das redes sociais pelo empregado e o cumprimento dos deveres contratuais.

O empregado para cumprir com os deveres contratuais que lhes são atribuídos, deve ser cientificado no início do contrato acerca das normas da empresa contratante, a fim de manter comportamentos lícitos, positivos e desejáveis no decorrer da prestação laboral.

A empresa deve informar ao trabalhador acerca dos limites do uso das redes sociais, vez que, este meio é cedido pela empresa como forma facilitadora do serviço. Vale frisar que o uso da rede de internet, a máquina do computador, e demais meios utilizados pelos empregados para o trabalho, são possíveis devido a permissão do empregador, que busca melhor eficiência e custo benefício de seu empreendimento.

Dessa forma, as contribuições apontam que:

[...] faz-se necessário em homenagem à boa-fé contratual, que o empregador informe – por meio do contrato de trabalho, de normas coletivas ou de regulamentos internos da empresa – as regras de uso da internet; o que será e o que não será aceito como conduta nas comunicações eletrônicas; as responsabilidades dos trabalhadores quanto ao sigilo de dados relativos à empresa. Deve avisar que o e-mail é monitorável e de propriedade da empresa; que são proibidas as transmissões de mensagens pessoais pelo correio eletrônico laboral, em especial as de conotação sexual, racista, política, religiosa, difamatória, agressiva, ilegal ou moralmente repreensível de qualquer modo, bem como a transmissão de informações corporativas confidenciais a terceiros desautorizados; que é proibido o uso do computador para acesso não autorizado a qualquer outro computador, rede, banco de dados ou informações guardadas eletronicamente (CARNEIRO, 2007, p. 90).

As ferramentas de trabalho disponibilizadas pelo empregador são destinadas ao desenvolvimento exclusivo Ferreira, (2003, p. 17) “das atividades a que foi contratado e durante a jornada pactuada, com a finalidade precípua de facilitar e agilizar a comunicação interna e externa, de assuntos estritamente de caráter comercial vinculados à sua atividade”

Dentre as ferramentas de trabalho disponibilizadas, encontra-se o e-mail corporativo, que é criado com uma identificação direta com a empresa, pois em regra utiliza-se nomenclatura do empregador, por exemplo: empregado@nomedaempresa.com.br.

O acesso a esta tecnologia é dado ao empregado estritamente em razão do contrato existente, com o fim de desenvolver as funções e atividades inerentes a efetuação das tarefas laborais. E, se informado pelo empregador que o uso deve ser restrito, não é cabível destinação diversa, como por exemplo resolução de assuntos pessoais e privados.

2.4.3 A diluição da fronteira entre tempo de trabalho e tempo de lazer no uso das redes sociais durante a jornada de trabalho.

Inicialmente vale ressaltar que a possibilidade de averiguação do tempo gasto em que o empregado utilizou para o trabalho ou para o lazer só pode ser feita devido à fiscalização realizada pelo empregador, com base no seu poder diretivo e direito de propriedade já citado nos tópicos anteriores.

Esta fiscalização é permitida uma vez que é de fácil controle a configuração do sistema de rede que a empresa usa, conforme esclarece:

[...] tornou-se extremamente comum a prática de monitorar ou fiscalizar o uso da internet. Tal controle é deveras fácil, já que há a possibilidade de configurar o sistema (administrador) para manter a cópia de arquivos enviados e de acesso dos recebidos. Acrescente-se que muitas vezes o empregado concorda com a possibilidade deste controle, seja por escrito, seja ao acessar pela primeira vez o sistema (SCHIO, 2012, p. 62),.

Uma das formas de exercer a fiscalização se dá através do monitoramento do correio eletrônico, que doutrinariamente há uma discussão ampla acerca dessa fiscalização ser legal ou não, pois a Constituição Federal de 1988 em seu artigo 5º, incisos X e XII garante a inviolabilidade das correspondências. Porém, conforme:

Os defensores da tese de permissão legal para o monitoramento eletrônico dos empregados argumentam que toda a infra-estrutura necessária ao acesso do empregado à Internet é fornecido pela empresa, sendo de sua propriedade os computadores, os *softwares* licenciados e a rede interna, podendo o empregador, desta forma, dispor destes recursos como melhor lhe aprouver (AIETA, 2006, p. 71).

Portanto, no que tange aos meios facilitadores cedidos pelo empregador ao empregado para agilizar o serviço não há que se falar em impossibilidade de monitoramento e fiscalização, uma vez que, trata-se de mecanismos e produtos de propriedade da empresa, com finalidade exclusivamente laboral.

A utilização da internet e das redes sociais em horário de trabalho possui um grande potencial dispersivo, conforme:

[...] o uso da internet apresenta grande potencial dispersivo. Diversas vezes, ao se navegar pela Internet em busca de determinada informação ou produto, torna-se possível à visita por páginas de conteúdo totalmente diferente daquele que inicialmente nos levou a entrar na rede (AIETA, 2006, p. 72).

Tendo em vista esse potencial dispersivo da internet e, conseqüentemente das redes sociais, o empregador usa seu poder de direção, consubstanciando-se no direito de organização, disciplina e controle, o qual Aieta, (2006, p. 72) “permite estabelecer medidas impeditivas e condicionantes sobre o uso particular em horário de serviço do que é oferecido na Internet.”

Por isso, a utilização da internet e suas redes, contanto que extracontratual, configuram um intensificado desvio de objetivo no exercício da função, pois conforme Aieta (2006, p. 72) percebe-se um “gasto de considerável quantidade de tempo despendida em atividades não relacionadas àquelas que deveriam ser exercidas pelo empregado dentro de seu horário de trabalho”.

Em suma, o trabalhador que utilizar da internet e dos meios disponibilizados pelo empregador como forma de facilitar o exercício da função, de forma errônea, ou seja, agindo de maneira extracontratual, estará descumprindo normas e princípios, tal como o da boa-fé, sendo que, o empregador o contratou para praticar determinado serviço, devendo o julgador analisar o caso concreto e ponderar os princípios, pautando-se na proporcionalidade e na razoabilidade.

2.4.3.1 A queda de produtividade e rendimento do empregado pelo uso das redes sociais no local de trabalho: desrespeito aos deveres contratuais?

Com base em todo o exposto acima, vale ressaltar que a utilização das redes sociais pelos empregados no local de trabalho é de fato, uma necessidade atinente na realização do serviço. Porém, como a internet possui poder dispersivo muito grande, o empregado, deve se pautar no dever de diligência, e boa-fé, usufruindo de seu bom

senso, e assim, limitando sua permanência em “sites” alheios aos necessários para prestação de serviço.

Entretanto, para a melhor efetivação desta limitação, o empregador deve utilizar do seu poder diretivo, fiscalizando, dirigindo e punindo os comportamentos que firam algum direito, seja próprio ou de terceiros, uma vez que, ele é responsável civilmente pelos atos de seus empregados, conforme artigo 926 do Código Civil.

Sendo assim, a fiscalização do serviço é, de fato, mais eficiente quando trazido na forma preventiva, pois evita que os empregadores sejam responsabilizados por atos cometidos pelos empregados, por não terem conhecimento do que é proibido na empresa.

Quando os empregados são informados por meio de cláusulas contratuais, bem como constantes informações acerca das normas internas da empresa este deve agir de acordo, caso contrário estará desrespeitando os deveres contratuais, que também são abrangidos pelos deveres intrínsecos da relação, qual seja: agir com boa-fé, lealdade, diligência, todos elencados no primeiro capítulo desta pesquisa.

O desrespeito aos deveres contratuais configura-se quando o empregado deixa de prestar sua atividade laboral com eficiência, por motivos alheios aos que são previsíveis na própria Consolidação das Leis do Trabalho (doença, licença maternidade, afastamento por auxílio doença, etc), ou seja, a queda no rendimento é proveniente de circunstâncias insignificantes ao trabalho e presentes nas cláusulas contratuais como práticas ilegais, tal como o acesso frequente a redes sociais de cunho pessoal.

Neste cenário a queda de rendimento e produtividade do empregado deve ser punida, primeiro verbalmente pelo empregador, e caso persista, pode ser despedido por justa causa, conforme art. 482, Consolidação das Leis do Trabalho.

Como exposto, a melhor maneira de usufruir do poder diretivo é a prevenção, principalmente no âmbito virtual, pois é fácil identificar quando há lesão a direitos como intimidade e personalidade do empregado e, também, identificar quando o empregado age de forma contrária a contratual, devido a existência de programas especializados que identificam o tempo despendido a realização de qualquer atividade na Internet. Conforme:

[...]pode-se vislumbrar situações nas quais seja possível que a empresa mantenha um nível satisfatório de segurança da informação e produtividade sem o monitoramento eletrônico dos empregados, através de processo preventivo. O empregador pode, por exemplo, adotar programas que venham impedir o envio de mensagens para destinatários não predeterminados; pode

também optar por criar ferramentas com a finalidade de se obstruir a transmissão de mensagens que ultrapassem sua política de segurança (AIETA, 2006, p. 86).

Na reportagem do site do jornal “O Globo” (2014), Wiliam Kerniski, sócio da agência de marketing digital “LeadPix”, trata sobre a importância da internet para a dinamicidade das atividades, mas também ressalta que é importante saber dosar essa utilização, pois pode trazer dispersão e queda no rendimento:

O bom uso das redes sociais e e-mails pode acelerar os resultados, melhorar e corrigir falhas nos processos e dar dinamismo às atividades. Não há dúvida de que o networking, através dos meios digitais, contribui para identificar oportunidades de negócios. **O perigo está na falta de discernimento, que pode levar à dispersão e à queda de rendimento no trabalho** (grifo do autor) (O GLOBO, 2014).

Por fim, resta esclarecer que o empregado pode ter livre acesso a rede social e internet, desde que, utilizados em horários adequados e permitidos, qual como no seu horário de almoço e intervalo, pois compreende a hora de lazer. Porém, no horário de trabalho, ele deve se dedicar única e exclusivamente ao serviço.

3 CONCLUSÃO

Diante do exposto, é possível notar a importância que as tecnologias de informação têm no meio social, em especial a internet, que possibilitou o fácil e rápido acesso a informações e pesquisas, tornando-se ferramenta indispensável nas relações trabalhistas.

Nesse âmbito, é importante salientar que no contrato de trabalho ambas as partes possuem direitos e deveres. O empregado deve estar à disposição do empregador, e as ações praticadas no decorrer desta relação devem estar pautadas tanto no princípio da boa-fé contratual inerente a todos os contratos, como também nos direitos constitucionalmente consagrados, como o direito a personalidade e intimidade do empregado, e liberdade de expressão.

Em contrapartida, aos direitos do empregado na relação empregatícia, têm-se que o direito de propriedade do empregador e seu poder diretivo são obrigatórios, conforme art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho. Esse direito do empregador é referente ao poder de direção que possui na realização do serviço.

O uso da internet no trabalho trouxe facilidades até então não imaginadas, resultados positivos desta inovação, a rapidez na prestação de serviço e no contato entre

indivíduos. Porém, no lado negativo observa-se a exposição e a dispersão que provêm da utilização indevida desta ferramenta, que causa queda na produtividade e rendimento dos funcionários em horário de serviço, prejudicando a empresa, que contratou o empregado para prestar exclusivamente serviços.

Além desse fator negativo, salienta-se também a possibilidade do empregado trazer prejuízos ao empregador e a terceiros, ao utilizar do seu direito de liberdade de expressão constitucionalmente consagrado, e o empregador responde pelos atos praticados pelo empregado.

Por fim, importante ressaltar que nenhum direito é absoluto. Dessa forma, os direitos de ambas as partes envolvidas na relação devem ser ponderados para que a solução ao caso concreto seja a mais justa possível, sem ferir de forma drástica um direito que deveria ser inviolável.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, R. Z. de. **O poder empregatício no contrato de trabalho**. In: Ambito Jurídico, Rio Grande, XIII, n. 75, abr 2010.

BARROS, A. M. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo: LTr, 2013.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 16 março 2015.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 15 maio 2015.

CALIL, L. E. S. **Direito do trabalho digital: reflexos do uso da internet nas relações de trabalho**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XIV, n. 88, maio 2011.

CANOTILHO, J. J. G. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. Ed. Almedina, 7ª ed., 2004.

CASSAR, V. B. **Direito do Trabalho**. 8. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013.

CASSAR, V. B. **Direito do Trabalho**. 8. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013.

CESARINO, J. A.F. C e MARLY A. **Direito Social**, Vol. I, 2.ed., São Paulo: LTr, 1993, p.166.

COTRIM, N. A B. **Contrato e relação de emprego**. São Paulo, Max Limanad, 1944.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2011.

LEITE, C. H. B. **Os direitos da personalidade na perspectiva dos direitos humanos e do direito constitucional do trabalho**. In: Aspectos polêmicos e atuais do direito do trabalho. CALVO, Adriana; BRAMANTE, Ivani Contini (Org.). São Paulo: LTr, 2007.

MARANHÃO, D. **Instituições de direito do trabalho** (em colaboração com Arnaldo Sussenking, Segadas Viana e Lima Teixeira), vol. 1, 20 ed., São Paulo: LTr, 2002.

MARANHÃO, D. **Instituições de direito do trabalho** (em colaboração com Arnaldo Sussenking, Segadas Viana e Lima Teixeira), vol. 1, 20 ed., São Paulo: LTr, 2002.

NASCIMENTO, N. de O. **O Poder Diretivo do Empregador e os Direitos Fundamentais do Trabalhador na Relação de Emprego**. 2008. 267 f. tese de Doutorado (Direito das Relações Sociais – Direito do Trabalho) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2008.

REVISTA DE DIREITO CONSTITUCIONAL E INTERNACIONAL- **A violação da intimidade no ambiente de trabalho e o monitoramento eletrônico dos empregados** – Vânia Siciliano Aieta, , ano 14, abril-junho de 2006, nº 55, Editoria Revista dos Tribunais.

REVISTA DE DIREITO CONSTITUCIONAL E INTERNACIONAL, ano 14, abril-junho de 2006, nº 55, Editoria Revista dos Tribunais. **“A violação da intimidade no ambiente de trabalho e o monitoramento eletrônico dos empregados”**. – Vânia Siciliano Aieta

REVISTA DE DIREITO DO TRABALHO- **A privacidade do trabalhador no meio informático** – Antônio Silveira Neto e Mário Antônio Lobato de Paiva, ano 29, julho-setembro de 2003, Editora Revista dos Tribunais.

REVISTA DE DIREITO DO TRABALHO- **A privacidade do trabalhador no meio informático** – Antônio Silveira Neto e Mário Antônio Lobato de Paiva-, ano 29, julho-setembro de 2003, Ed. Revista dos Tribunais.

REVISTA DE DIREITO DO TRABALHO- **O monitoramento dos e-mails corporativos à luz dos princípios constitucionais** – Joana Zago Carneiro, ano 33, nº 127, julho-setembro 2007, Editora Revista dos Tribunais.

REVISTA DE DIREITO DO TRABALHO, ano 28, janeiro – março de 2002, editoria revista dos tribunais. – **“Direito a intimidade do empregado x direito de propriedade e poder diretivo do empregador”** Juliana Bracks Duarte e Carolina Tupinambá.

REVISTA DE DIREITO DO TRABALHO, ano 33, nº 127, julho-setembro 2007, Editora Revista dos Tribunais, **“O monitoramento dos e-mails corporativos à luz dos princípios constitucionais”**. – Joana Zago Carneiro.

REVISTA DE DIREITO DO TRABALHO. **Direito a intimidade do empregado x direito de propriedade e poder diretivo do empregador** Juliana Bracks Duarte e Carolina Tupinambá. Ed. revista dos tribunais, ano 28, janeiro – março de 2002.

REVISTA LTR, vol. 76, nº 05, maio de 2012 – Benizete Ramos de Medeiros, Juliana Milagres – “**Colisão entre poderes do empregador e as modernas tecnologias como meio produtivo**”. Mauro VasniParoski, Cícero Pedro Ferreira – “subordinação na relação de empregado e a necessidade de sua releitura nas sociedades contemporâneas”.

RIBEIRO, L. G. C. **A monitoração audiovisual e eletrônica no ambiente de trabalho e seu valor probante**. São Paulo: LTr, 2008.

RIBEIRO, L. G. C. **A monitoração audiovisual e eletrônica no ambiente de trabalho e seu valor probante**. São Paulo: LTr, 2008.

SANTOS J, V.e GARCIA, A. E. B. **A utilização das redes sociais na jornada de trabalho e a caracterização do ato de desídia nos contratos de trabalho**. Disponível em: http://www.idbfdul.com/uploaded/files/2013_06_05705_05731.pdf Acesso em: 03 maio 2015.

SCHIO, A. C. S. **Aspectos polêmicos da fiscalização do empregador no monitoramento do uso da internet pelo empregado**. Disponível em: <file:///C:/Users/aluno/Downloads/2433-12215-1-PB.pdf>. Acesso em: 13 de mar. 2015.

SILVA, G. A. P. **O direito à privacidade como limite ao poder diretivo do empregador: O caso da inviolabilidade do correio eletrônico**. Disponível em: http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos2010_2/guilherme_silva.pdf. Acesso em: 05 de maio de 2015.

SOUZA F. e AMARO. G. **Liberdade de expressão na internet: globalização e o direito internacional**. Argumenta: Revista do programa de mestrado em ciência jurídica da FUNDINOPI. Jacarezinho, n. 9, p. 197-213, julho-dez, 2009.

SOUZA, F. G. A. **Liberdade de expressão na internet: globalização e o direito internacional**. Argumenta: Revista do programa de mestrado em ciência jurídica da FUNDINOPI. Jacarezinho, n. 9, p. 197-213, julho-dez, 2009.