

Troca de mensagens pode gerar punições

Trabalhador não deve ser incluído em grupos de trabalho se não manifestar concordância

CAIO PRATES
do portal Previdência Total

As ferramentas de tecnologia são fundamentais nas relações profissionais. Entretanto, se utilizadas de forma errônea, podem gerar grandes problemas para profissionais e empresas. Os empresários, com objetivo de manter uma segurança no cotidiano com seus funcionários, têm investido em estabelecer normas internas para regular o uso de aplicativos de mensagens, como por exemplo, WhatsApp, Telegram, entre outros. Já os trabalhadores devem estar atentos ao resguardo de informações sigilosas e da imagem da empresa e os limites de sua privacidade.

A advogada de direito do trabalho, Lariane Del Vecchio, do Aith, Badari e Luchin Advogados, destaca que em algumas empresas, os aplicativos são vistos como ferramenta de trabalho, mas o empregado só é obrigado a entrar nos grupos profissionais de conversas se for uma condição estabelecida pelas partes no contrato de trabalho.

“Se o funcionário é obrigado a responder mensagens pelos aplicativos, após o horário de serviço, por exemplo, ele deve receber por essa jornada extraordinária”, pontua a advogada.

De acordo com dados recentes de empresas de pesquisa internacionais, o Brasil está entre os três países com mais usuários do WhatsApp no mundo, com cerca de 120 milhões de usuários ativos. “É inegável que o aplicativo de mensagens gera facilidades na comunicação entre os colaboradores, inclusive por meio dos conhecidos grupos de mensagens. Por outro lado, esta facilidade pode gerar prejuízos à empresa ou até mesmo ao trabalhador”, afirma o advogado trabalhista Daniel Moreno, sócio do escritório Magalhães & Moreno Advogados.

Os juristas afirmam que as regras do uso dos aplicativos de mensagens por parte da



CAUTELA. Uso de aplicativos demanda cuidado tanto para trabalhadores quanto para os empregadores

equipe de colaboradores devem estar no contrato de trabalho ou em instrumentos de regimento interno da empresa para que fique claro, tanto para os funcionários, como para o empregador, como e quando utilizar o aplicativo. E que o trabalhador não é obrigado a

usar o seu smartphone pessoal para fins corporativos.

Moreno alerta que há limites para o controle do uso do aplicativo por parte do patrão no telefone pessoal do funcionário. “Via de regra, diferentemente do telefone corporativo, a empresa não pode exigir que o fun-

cionário forneça dados ou históricos presentes em seu aparelho pessoal, sob pena de violação da intimidade do trabalhador. Caso a empresa acesse o telefone celular do trabalhador sem a sua permissão, a mesma poderá ser condenada, inclusive criminalmente”, relata.

Veículo: Impresso -> Jornal -> Jornal Diário do Grande ABC

Seção: Economia **Página:** 5