

Por Daniele Esmanhotto Duarte (*)



Após a Organização Mundial de Saúde - OMS declarar que a contaminação com o COVID-19 se caracteriza como pandemia, diversas medidas relacionadas à organização do trabalho foram adotadas para o enfrentamento de emergência em saúde pública. Para garantir o isolamento de pessoas contaminadas e evitar a propagação da doença, parte das empresas implementou o trabalho de forma remota.

O teletrabalho não é uma novidade e algumas empresas já adotavam esse modelo de prestação de serviços. Contudo, em razão da pandemia, ele passou a ser largamente utilizado, o que expôs o despreparo de gestores e colaboradores para trabalhar dessa forma.

Não basta colocar os colaboradores para trabalhar em casa e instalar aplicativos de troca de

Legismap Roncarati

Saiba quais cuidados tomar na utilização das ferramentas de comunicação durante o trabalho remoto (WhatsApp) para evitar problemas

mensagens e videochamadas, é preciso que todos saibam utilizar essas ferramentas para estabelecer uma comunicação efetiva e produtiva. Especial atenção deve ser tomada em relação à criação e ao gerenciamento de grupos no WhatsApp, ou ferramenta similar, para centralizar a comunicação entre a equipe. Tais ferramentas estimulam o imediatismo e o emprego de palavras inoportunas, inadequadas, equivocadas ou inapropriadas, que podem ofender o(s) participante(s) do grupo e se tornar um problema, tanto para o empregado, quanto para o empregador.

Ao utilizar essas ferramentas de comunicação, gestores e trabalhadores devem estar cientes de que a liberdade de expressão tem limites, especialmente no que se refere aos assuntos profissionais e ao trato entre colegas ou entre chefes e subordinados, pois o conteúdo ali divulgado pode gerar ofensa à honra e à boa fama do empregador ou do empregado, ensejando a aplicação de penalidades e o dever de indenizar eventuais danos morais.

O empregado que utilizar a ferramenta para fazer reclamações ou piadas sobre a empresa, chefes ou colegas poderá ser punido com advertência, suspensão ou rescisão do contrato de trabalho por justa causa, caso o conteúdo extrapole os limites da liberdade de expressão e se caracterize como ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos.

De outro lado, o empregador deve utilizar a ferramenta como meio de comunicação objetiva e clara para repassar tarefas, orientações e feedbacks. A comunicação efetiva e segura deve ser simples, clara e estruturada.

Vale lembrar que as advertências e feedbacks por meio de texto, especialmente no cenário de estresse atual, podem extrapolar o exercício regular do poder diretivo do empregador e ofender moralmente o empregado.

Para garantir uma comunicação apropriada é importante que se leia a mensagem antes de enviá-la e, havendo dúvida quanto à sua interpretação, que se utilize de recursos adicionais ou de revisão adequada do texto. Lembre-se sempre que os registros do WhatsApp, ou ferramenta similar, são acolhidos na Justiça do Trabalho como meio de prova da conduta excessiva e abusiva tanto por parte do empregado, quanto do empregador.

(*) **Daniele Esmanhotto Duarte** é advogada do Departamento Trabalhista da [Andersen Ballão Advocacia](#).