

ÉTICA ORGANIZACIONAL NO CONTEXTO DOS DISPOSITIVOS MÓVEIS: UM ESTUDO SOBRE AS APROPRIAÇÕES E OS EXCESSOS NAS RELAÇÕES ENTRE ORGANIZAÇÕES E FUNCIONÁRIOS

Mateus da Silva Bento¹
Judy Lima Tavares Sales²

RESUMO

O artigo tem como objetivo investigar as apropriações e os excessos existentes nas relações entre organizações e funcionários no contexto dos dispositivos móveis. Realizou-se uma pesquisa bibliográfica acerca da temática e aplicou-se uma sondagem de opinião com profissionais de Comunicação na cidade de Manaus (AM), a fim de verificar as apropriações e os excessos nas relações entre organizações e funcionários mediadas por dispositivos móveis. Constata-se a relevância da elaboração de um Código de Ética a partir da participação dos sujeitos de todos os níveis da organização, de maneira a abarcar os direitos e os deveres dos funcionários e da Diretoria, bem como garantir o bem-estar coletivo no ambiente de trabalho e fora do expediente.

PALAVRAS-CHAVE

Comunicação. Código de Ética. Dispositivos Móveis.

1 INTRODUÇÃO

O cenário contemporâneo é marcado por transformações em todos os setores da sociedade. Essas mudanças permitiram a expansão das organizações em escala global. Mais que isso, trouxeram consigo um avanço significativo dos aparelhos tecnológicos que, quando utilizados de forma estratégica pelas organizações, podem contribuir para a construção e a manutenção do diálogo com seus funcionários.

¹ Mestrando do Programa de Pós-Graduação em Design da Universidade Federal do Amazonas (Ufam). E-mail: mateusbentorp@gmail.com.

² Mestre em Ciências da Comunicação pela Universidade Federal do Amazonas (Ufam) e professora do curso de Relações Públicas da Ufam. E-mail: judy@ufam.edu.br.

Nesse âmbito, os dispositivos móveis (celulares, *smartphones*, *tablets*, *notebooks*, *laptops* etc.) tornaram-se agentes de mediação nos relacionamentos entre organizações e funcionários, seja no cotidiano do ambiente de trabalho ou nas interações empreendidas no ambiente virtual.

Conforme Ananias Junior e Santos (2017), as barreiras entre o pessoal (a vida privada) e o corporativo são quase inexistentes quando o assunto é a comunicação em rede. Contudo, questiona-se: até que ponto a utilização de aparelhos tecnológicos no ambiente de trabalho para fins pessoais influencia o andamento das funções do funcionário? A organização tem o direito legal de consultar o funcionário acerca de seu serviço, de sua responsabilidade, fora do ambiente de trabalho? Essas indagações suscitam uma discussão complexa que envolve as esferas legislativa e trabalhista, sociológica e comunicacional.

Sendo assim, o presente artigo tem como objetivo geral investigar as apropriações e os excessos existentes nas relações entre organizações e funcionários no contexto dos dispositivos móveis. Para tanto, adotou-se os seguintes objetivos específicos: indicar as influências da apropriação dos dispositivos móveis para as relações entre organizações e funcionários; apontar a importância do Código de Ética participativo para as relações organizacionais mediadas pelos dispositivos móveis, por meio do levantamento da legislação vigente e das ações caracterizadas como excessivas; e aplicar uma sondagem de opinião com profissionais de Comunicação na cidade de Manaus, com o propósito de verificar as apropriações e os excessos nas relações entre organizações e funcionários mediadas por dispositivos móveis.

De antemão, é evidente à organização a comunicação com os funcionários no ciberespaço por meio dos dispositivos móveis. De acordo com o Diário do Mobinauta Brasileiro, 92% dos brasileiros que possuem algum dispositivo móvel conectam-se com o mesmo várias vezes ao dia por diferentes motivos. Entre as atividades diárias realizadas por meio de smartphones estão: ferramentas de comunicação (94%), entretenimento (89%), organização (78%) e mídias sociais (73%) (MEIO E MENSAGEM, 2016). Para o ano de 2018, o *International Data Corporation* (IDC) estima que os consumidores brasileiros invistam US\$ 612 milhões para adquirir produtos conectados, um crescimento de mais de 43% em relação a 2017 (VALOR ECONÔMICO, 2018). Nesse contexto, os dispositivos podem se tornar ferramentas estratégicas para a comunicação entre a organização e os seus funcionários.

2 ORGANIZAÇÕES E INDIVÍDUOS (INTER) CONECTADOS: A APROPRIAÇÃO DOS DISPOSITIVOS MÓVEIS

As Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC's), e especialmente a Internet, têm contribuído com a ruptura do paradigma mecanicista ainda vigente em empresas e no discurso de profissionais sem visão holística do contexto atual. Hoje, a sociedade humana assume a configuração de aldeia global. Nessa perspectiva, Recuero (2012) fundamenta-se em McLuhan (1964) ao afirmar que os mecanismos de comunicação na aldeia global são baseados em estruturas informais de difusão de informações, caracterizadas pelas posições, interesses e perspectivas dos sujeitos. A aldeia global prolonga o sistema nervoso central do sujeito e o conecta aos demais sujeitos. “No espaço digital, a aldeia é a rede e a rede é a mídia³” (RECUERO, 2012, p.6).

Nesse sentido, sujeitos, organizações e a sociedade passam a estar intrinsecamente conectados, sendo partes e todo. As transformações na sociedade influenciam diretamente tanto os sujeitos como as organizações. Assim, a inserção dos dispositivos móveis na sociedade transformou o modo e a velocidade de interação das pessoas, a produção e a disseminação de informações e o próprio ato de comunicar (SCROFERNEKER; CASTILHOS; AMORIM, 2013).

Freitas (2008) salienta que a diversidade de setores que implantaram modificações em suas estruturas em função das descobertas tecnológicas é enorme. As tecnologias passam a fazer parte da atividade de comunicação organizacional e da mídia, o que alterou e vai ainda modificar mais a relação entre empresas, comunicadores e públicos (TERRA, 2011).

Nesse contexto, a organização precisa traçar estratégias de comunicação que considerem a presença de seus funcionários no ciberespaço. De mesmo modo, os funcionários precisam ter ciência de que seus atos nas redes sociais *online*⁴, por exemplo, podem acarretar demissão por justa causa.

³ Para Recuero (2009, p.24), a rede é “uma metáfora para observar os padrões de conexão de um grupo social, a partir das conexões estabelecidas entre os diversos atores”. Na concepção da autora, as redes sociais são constituídas pelo conjunto dos atores (nós do sistema que moldam as estruturas sociais por meio da interação) e suas conexões (laços sociais formados através da interação social entre os atores).

⁴ A partir da visão de Recuero (2009, 2012), as redes sociais *online* podem ser entendidas como ferramentas que proporcionam a representação dos atores (indivíduos, organizações) no ambiente digital, bem como estabelecem e mantêm as conexões entre esses atores.

Em uma pesquisa realizada pela *Gatehouse* (2018)⁵ com mais de 650 organizações da Europa, América do Norte e Ásia, descobriu-se que a melhoria dos canais digitais está na segunda posição (53%) entre as prioridades para 2018, abaixo apenas da melhoria na comunicação de estratégia, valores e propósito da organização (64%). Embora apenas três canais digitais (anúncios por *e-mail*, vídeos e boletins eletrônicos) foram considerados muito ou bastante eficazes por três quartos dos profissionais entrevistados, estes pretendem aumentar o uso de ferramentas digitais nos próximos meses, em especial aplicativos móveis (73%), redes sociais *online* (72%) e *chatbots* (72%).

No Brasil, o estudo realizado pela agência de pesquisa Edelman *Intelligence* (2018), denominado *Trust Barometer*, demonstrou que 65% das pessoas se informam por meio de plataformas como *feeds* de mídias sociais, buscas ou aplicativos de notícias. Mais de um terço dos entrevistados mostrou-se desengajado do consumo de notícias de grandes veículos de comunicação, pois 39% assinalaram que interagem menos de uma vez por semana com esses meios e 23% consomem notícias cerca de uma ou mais vezes por semana. Em 2017, o mesmo estudo já havia identificado o crescimento da desconfiança dos brasileiros com a mídia tradicional, uma vez que as mídias próprias e as mídias sociais estavam entre os meios mais usados para o propósito informativo, com 60% e 55% respectivamente. As ferramentas de busca foram identificadas como a mídia mais usada pelos brasileiros para se informar sobre um assunto, com 83%.

Os dados apresentados comprovam o interesse dos indivíduos e das organizações pelas interações por meio de ferramentas conectadas à Internet. De um lado, as pessoas têm buscado se informar mais com o auxílio das mídias digitais devido à rapidez e à facilidade de acesso às informações que elas proporcionam. Do outro lado, as organizações tendem a investir cada vez mais na criação e no gerenciamento dos canais de comunicação online, em resposta à demanda dos públicos.

Recuero (2009) considera as redes sociais *online* muito mais amplas e interconectadas que as redes *offline*, isto é, aquelas que acontecem no mundo real. Isso se deve à possibilidade de diálogo à distância que as redes sociais virtuais oferecem.

⁵ Trata-se da “*State of the Sector*”, cujo objetivo é investigar os desafios que os setores de comunicação interna de grandes corporações estão enfrentando e qual será o planejamento destas empresas para os próximos 12 meses. Em 2018, mais de 25 setores industriais diferentes foram representados.

Entretanto, as estratégias de comunicação precisam alinhar as necessidades dos públicos com os objetivos da organização, o que pressupõe um planejamento fundamentado nas redes sociais mantidas no ambiente virtual e no dia a dia dos públicos. Idealizada por Ariane Feijó, *Inbound PR* ou Comunicação Sincronizada é um exemplo de metodologia que se propõe a combinar os contextos online e off-line para o gerenciamento da comunicação. “À medida que a mentalidade digital evoluiu, nos damos conta de que é preciso misturar as estratégias: *on* e *off-line* precisam trabalhar juntos para produzir experiências. Isso é ser *all line*” (OTIMIFICA, 2018, *online*). De acordo com essa metodologia, a comunicação *all-line* ocorre mediante a sincronização de quatro mídias: própria, espontânea, paga e social.

Independentemente do contexto, os dispositivos móveis facilitam o contato da organização com seus funcionários uma vez que dispõem de ferramentas disponíveis no cotidiano deles. Convém, pois, à organização e aos profissionais de Comunicação utilizar as tecnologias para manter a interação com os funcionários. Todavia, é necessária uma reflexão a respeito do uso excessivo desses meios tanto pela organização quanto pelos funcionários. A implantação de um Código de Ética participativo é o primeiro passo para minar os excessos.

3 RELAÇÕES ENTRE ORGANIZAÇÕES E FUNCIONÁRIOS VIA DISPOSITIVOS MÓVEIS: LIMITAÇÕES DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

A legislação brasileira a respeito das relações entre organizações e funcionários no contexto dos dispositivos móveis ainda carece de discussões e propostas. Nesse âmbito, a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017) trouxe apenas alterações acerca do teletrabalho, como observado:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação [...]

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.
[...]

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador (BRASIL, 2017, *online*).

Compreende-se a relevância do contrato escrito e/ou termo de responsabilidade para a relação de trabalho que se dá mediante a utilização de aparelhos tecnológicos. Esse tipo de contrato exige comum acordo entre as partes, de modo que ambas não sejam prejudicadas.

Quando o aparelho é disponibilizado pela organização, o controle sobre o conteúdo gerado pelo funcionário é legal e, em casos de utilização indevida, pode ocasionar em demissão por justa causa. Especificamente, em casos de publicações de funcionários na Internet que denigram a imagem da organização, esta pode amparar-se no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

[...]

g) violação de segredo da empresa;

h) ato de indisciplina ou de insubordinação;

[...]

k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem. (BRASIL, 1943, *online*).

Entretanto, quando o dispositivo móvel pertence ao funcionário, este pode se respaldar na Constituição da República para acessar as redes sociais *online* no ambiente de trabalho, independentemente do consenso da organização, contanto que tal atitude não interfira no desempenho de suas funções. O artigo 5º garante a liberdade de expressão ao funcionário.

IV - é livre a manifestação do pensamento, sendo vedado o anonimato;

[...]

VI - é inviolável a liberdade de consciência e de crença,

[...]

VIII - ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei;

[...]

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (BRASIL, 1988, *online*).

Ressalta-se que a liberdade de expressão pressupõe a identificação do indivíduo e não pode servir como subterfúgio para o envio ou a publicação de mensagens de caráter violento.

A discussão amplia-se quando o funcionário recebe mensagens relativas ao trabalho no horário reservado ao seu descanso. Em seu artigo 66, a CLT garante ao funcionário um período mínimo de onze horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho. Já o artigo 67 assegura a um descanso semanal de vinte e quatro horas consecutivas, o qual deve coincidir em grande parte ou majoritariamente no domingo.

Os artigos não fazem menção ao contato da organização com o funcionário para assuntos laborais, mas apenas ao período de descanso. No entanto, o artigo 6º da CLT estabelece que não há distinção entre “o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do funcionário e o realizado à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego” (BRASIL, 1943, *online*).

Logo, se o funcionário não está em horário de trabalho e responde às mensagens enviadas pela organização por meio de algum dispositivo móvel, há uma transgressão do seu direito ao descanso previsto em Lei. Portanto, o funcionário pode solicitar ao Ministério do Trabalho a abertura de processo contra a organização.

4 AÇÕES EXCESSIVAS NAS INTERAÇÕES ENTRE ORGANIZAÇÕES E FUNCIONÁRIOS VIA DISPOSITIVOS MÓVEIS

Diante do exposto, apreende-se que a ausência de uma legislação clara e rígida a respeito das relações organizacionais mediadas por dispositivos móveis, somada à inexistência de um Código de Ética corporativo, favorece as ações consideradas excessivas por ambas as partes da relação – organização, representada pelos dirigentes ou gestores que compõem o nível estratégico; e os funcionários, os quais constituem os níveis tático e operacional.

Grabowski e Pavelski (2012) citam Planiol e Martins (2002) ao afirmarem que o direito cessa onde começa o abuso, e não pode haver uso abusivo de um direito qualquer. Por esse motivo, faz-se necessário apontar as ações caracterizadas como excessivas tanto de organizações quanto de funcionários nas interações via dispositivos móveis. O conhecimento sobre as formas que assumem esses excessos contribui para a sua diminuição ou mesmo, numa visão mais otimista, extinção.

No quadro 1, são expostas as ações caracterizadas como excessivas, quem normalmente as pratica, em que contexto (no ambiente de trabalho ou fora do ambiente de trabalho) e os efeitos. Vale destacar que o mapeamento apresentado tem caráter inicial e poderá ser ampliado mediante o desenvolvimento de novas discussões e estudos.

Quadro 1 – ações excessivas nas relações entre organização e funcionários via dispositivos móveis

Ação excessiva	Quem pratica	Contexto	Efeitos
Uso de dispositivos para fins pessoais (SMS, ligações, acesso às redes sociais digitais)	Funcionários, independente mente do cargo ou função	Ambiente de trabalho	Demissão por justa causa mediante comprovação da interrupção das funções no trabalho. Caso a ação não interfira no trabalho, é permitido
Controle sobre as informações enviadas ou publicadas por meio de dispositivos móveis	Organização	Ambiente de trabalho e/ou fora do ambiente de trabalho	Processo judicial por violação da vida privada, caso o dispositivo pertença ao funcionário. Se o dispositivo pertence à organização, é permitido, mas deve estar no contrato de trabalho
Publicações de conteúdo com teor violento (por ex.: ofensas, insultos, calúnias etc.)	Funcionários, independente mente do cargo ou função	Ambiente de trabalho e/ou fora do ambiente de trabalho	Caso denigra a imagem da organização ou de algum membro desta, demissão por justa causa, mediante comprovação. Se estabelecido no contrato de trabalho, a demissão vale para conteúdos violentos contra qualquer pessoa
Envio de mensagens relacionadas ao trabalho, independente do teor	Organização (dirigentes ou gestores)	Fora do ambiente de trabalho	Processo judicial por transgressão do direito do funcionário ao descanso. O excesso existe mesmo quando o dispositivo pertence à organização
Assédio verbal e sexual	Funcionários, independente mente do cargo ou função	Ambiente de trabalho e/ou fora do ambiente de trabalho	Enquanto o assédio verbal está especificado no artigo 61, da Lei das Contravenções Penais n. 3.688/1941, o assédio sexual é considerado crime pelo artigo 216 do Código Penal. Caso seja comprovado, a pena é de detenção e varia entre um e dois anos

Fonte: elaborado pelos autores.

A elaboração de um Código de Ética, construído a partir da colaboração de todos os membros da organização, evita a prática de ações excessivas e coopera para a manutenção de um clima organizacional mais respeitoso e agradável. Além do mais, o Código de Ética pode servir como um instrumento de apoio aos direitos e às obrigações dos funcionários e da organização.

5 METODOLOGIA

De modo geral, o estudo constitui-se por duas fases, complementares entre si: bibliográfica e sondagem de opinião. Na primeira fase, adotou-se a pesquisa bibliográfica para o levantamento do referencial teórico sobre a temática, composto de obras bibliográficas, monografias, teses e artigos científicos publicados em revistas e congressos.

Na segunda fase, aplicou-se uma sondagem de opinião com profissionais de Comunicação na cidade de Manaus (AM), com o propósito de verificar as apropriações e os excessos nas relações entre organizações e funcionários mediadas por dispositivos móveis.

A sondagem foi realizada do dia 13 ao dia 17 de abril de 2018 por meio de questionário elaborado na plataforma do *Google Forms*. A amostra foi colhida na plataforma do *Facebook* mediante o compartilhado de *hiperlink* do questionário na página oficial do curso de Relações Públicas da Universidade Federal do Amazonas e no perfil do pesquisador.

O questionário consistiu de 20 perguntas fechadas e uma aberta. As perguntas fechadas foram: você utiliza algum dispositivo móvel (celular, *tablet*, *notebook* etc.) durante o expediente de trabalho?; se sim, qual (is)?; o(s) dispositivo(s) é/são próprio(s)?; você já usou algum dispositivo da organização para fins pessoais?; você acredita que os dispositivos móveis facilitam o seu trabalho?; você participa de grupos nas redes sociais online (*WhatsApp*, *Messenger*, *Telegram* etc.) para a troca de informações com colegas de trabalho?; se sim, em quais plataformas online?; quem adicionou você ao(s) grupo(s)?; você participa desses grupos por vontade própria?; já recebeu mensagens de algum colega de trabalho por meio das redes sociais *online*?; se sim, qual foi o motivo?; você costuma receber mensagens relacionadas ao trabalho fora do expediente?; se sim, com que frequência?; você responde a mensagens relacionadas ao trabalho fora do expediente?; você se sente incomodado ao receber mensagens do trabalho fora do expediente?; a organização em que você trabalha possui um Código de Ética corporativo?; o Código de Ética possui normas voltadas para o uso de dispositivos móveis?; o Código de Ética possui normas e sanções a todos os membros da organização (inclusive a Diretoria)?; o Código de Ética possui normas que proíbem aos funcionários (sejam superiores ou subordinados) tratar de assuntos do trabalho com os demais colegas fora do expediente?; você gostaria que a organização tivesse um Código de

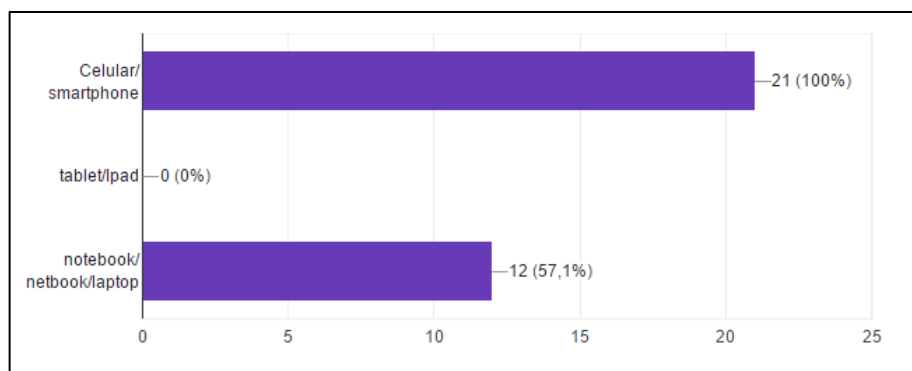
Ética? A pergunta aberta se referiu ao tipo de atitude que o profissional considera excessiva (abusiva) nas relações de trabalho por meio de dispositivos móveis.

6 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Ao término do período delimitado para a aplicação, a sondagem de opinião contou com 21 respondentes. O questionário permitiu verificar as apropriações e os excessos nas relações entre as organizações e os profissionais no contexto dos dispositivos móveis, de modo a identificar os dispositivos e as plataformas digitais mais utilizados, as atitudes consideradas excessivas pelos profissionais e a amplitude do Código de Ética corporativo.

Comprovou-se a unanimidade entre os profissionais em relação à facilidade que os dispositivos móveis proporcionam no cumprimento do trabalho, além da utilização desses aparelhos por todos os respondentes durante o expediente. O gráfico 1 apresenta o percentual dos dispositivos móveis mais utilizados no ambiente de trabalho.

Gráfico 1: dispositivos mais utilizados no ambiente de trabalho



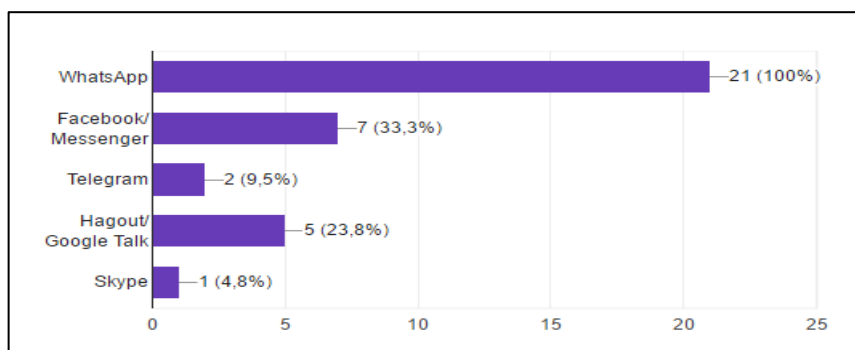
Fonte: elaborado pelos autores.

Entre os profissionais, 85,7% usam dispositivos próprios durante o expediente, enquanto 14,3% contam com aparelho cedido pela organização. Contudo, 81% dos profissionais já utilizaram algum dispositivo da organização para fins pessoais. Destaca-se que

a organização pode ter controle sobre as informações compartilhadas por meio de seus dispositivos, porém essa ação deve estar prevista no contrato de trabalho.

A pesquisa evidenciou a inserção das redes sociais *online* no ambiente organizacional, pois a totalidade dos respondentes participa de grupos em plataformas digitais para a troca de informações com colegas de trabalho. Nesse quesito, a plataforma *Whats app* tem predominância em relação às demais, como exposto no gráfico 2.

Gráfico 2: participação em grupos de trabalho nas plataformas *online*



Fonte: elaborado pelos autores.

Na maioria dos casos, os funcionários tornam-se membros desses grupos de trabalho *online* por solicitação da chefia, isto é, uma pessoa de cargo hierarquicamente superior, como supervisor ou gerente. Na pesquisa, 57,1% dos profissionais foram adicionados ao grupo de trabalho *online* pela chefia, em detrimento de 42,9% adicionados por outro colega de trabalho.

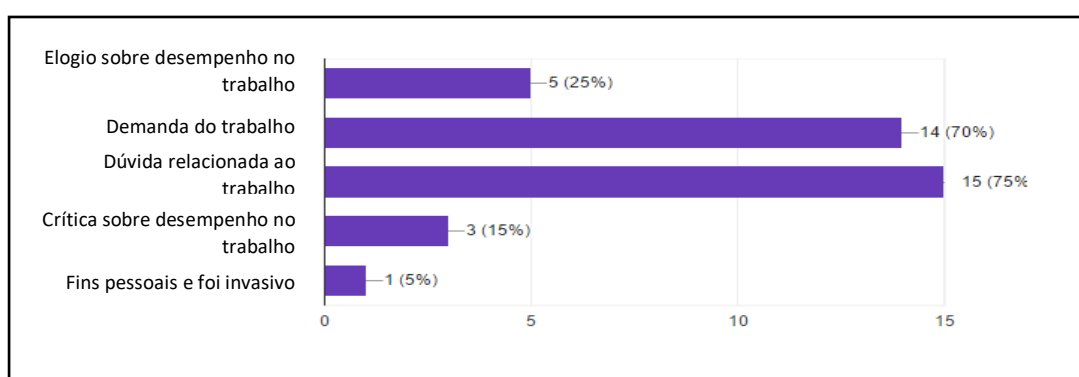
Quando questionados se participam dos grupos de trabalho nas redes sociais online por vontade própria, 42,9% dos respondentes assinalaram “não”. Esse resultado pode ser consequência da interrupção que esses grupos de trabalho causam no cotidiano do funcionário em razão dos demais grupos os quais é membro, a exemplo de grupos familiares ou de amigos. As trocas de mensagens que não são a respeito do trabalho, apontadas por um respondente como uma ação excessiva, também podem ser um fator determinante para o elevado índice de desinteresse na participação em grupos de trabalho *online*.

Os grupos de trabalho na Internet possibilitam a interação pessoal entre os funcionários, pois pode-se identificar os atores do grupo por meio da foto de perfil, nome e/ou contato telefônico fornecidos pelo indivíduo e exibidos pela plataforma digital. A pesquisa

corroborar com essa afirmação, visto que 95,2% dos profissionais já receberam mensagens de algum colega de trabalho por meio das redes sociais *online*.

Os motivos para o recebimento de mensagens de algum colega por meio das redes sociais *online* variam, mas os principais são dúvidas e demandas relacionadas ao trabalho, conforme representado no gráfico 3.

Gráfico 3: motivos de mensagens de colegas de trabalho via redes sociais *online*



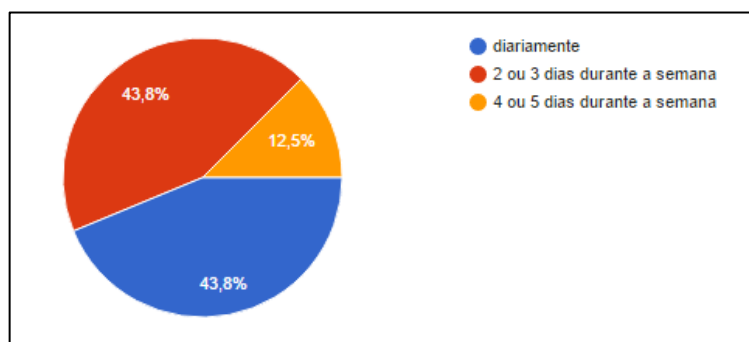
Fonte: elaborado pelos autores.

A interação de um colega de trabalho por meio do dispositivo móvel pode assumir uma atitude excessiva, o assédio⁶, assim indicado por um respondente: “pessoas da organização que conseguem seu número justamente devido a grupos (ou com outras pessoas que você não autorizou o compartilhamento) mandarem mensagens ‘pessoais’ e forçarem uma intimidade que não existe”.

Além das fronteiras da organização, os funcionários podem manter as suas conexões com outros sujeitos e organizações no ciberespaço a partir dos dispositivos móveis. Todavia, possuem o direito de cessar a conexão com o trabalho, uma vez que estão no momento reservado à vida pessoal. Apesar disso, 71,4% dos profissionais recebem mensagens relacionadas ao trabalho fora do expediente. O gráfico 4 expõe a frequência dessas mensagens.

⁶ O assédio, seja verbal ou sexual, exige uma discussão mais profunda, principalmente no contexto das relações de trabalho mediadas por dispositivos móveis. Dadas as delimitações de um artigo, este estudo deteve-se à verificação das apropriações e dos excessos nas relações entre organizações e funcionários mediadas por dispositivos móveis.

Gráfico 4: frequência de mensagens recebidas sobre o trabalho fora do expediente



Fonte: elaborado pelos autores.

Nenhum profissional sinalizou que não responde às mensagens sobre o trabalho fora do expediente, à medida que 52,4% assinalaram que sempre respondem e 47,6% respondem às vezes, quando podem.

Entretanto, 66,7% se sentem incomodados ao receber mensagens acerca do trabalho fora do expediente. Esse tipo de ação foi a mais comentada pelos respondentes como excessiva nas relações de trabalho por meio de dispositivos móveis, com 71,4%, seguida pela exigência da chefia por respostas rápidas às demandas solicitadas nas redes sociais *online* (19,4%) e assédio (9,5%).

Quando existente, o Código de Ética corporativo precisa coibir essas ações excessivas. A pesquisa revelou que 57,1% dos profissionais atuam em organizações que ainda não possuem um Código de Ética corporativo. Destes, 91,6% gostariam que a organização em que trabalham tivesse um Código de Ética. Em outras palavras, há o reconhecimento da relevância do Código de Ética para as relações organizacionais.

Nas organizações que possuem Código de Ética corporativo, 44,4% não estabelecem normas e sanções que incluam todos os membros da organização, principalmente a Diretoria. Além disso, 66,6% não dispõem de normas voltadas para o uso de dispositivos móveis, embora a totalidade dos profissionais entrevistados participem de algum grupo de trabalho nas plataformas digitais.

A ação excessiva mais apontada pelos profissionais, ou seja, a troca de mensagens relacionadas ao trabalho fora do expediente, não é proibida nas organizações que possuem Código de Ética, pois os profissionais atuantes nessas organizações assinalaram que o Código de Ética não possui normas para inibir essas atitudes.

Isso demonstra a necessidade da elaboração de um Código de Ética a partir da participação dos sujeitos de todos os níveis da organização, de maneira a abarcar os direitos e os deveres dos funcionários e da Diretoria, bem como garantir o bem-estar coletivo no ambiente de trabalho e fora do expediente.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo buscou explanar acerca de uma temática que ainda carece de reflexões nas esferas acadêmica e profissional, bem como necessita de mais debates no campo legislativo. Nesse sentido, a pesquisa não se propôs a encontrar respostas a todas as nuances que circundam as relações entre organizações e funcionários no contexto dos dispositivos móveis, mas sobretudo promover a discussão a respeito das apropriações e dos excessos existentes nessas relações.

À medida que as tecnologias se tornam ferramentas essenciais para o estabelecimento e a manutenção das conexões entre os atores que compõem a sociedade, esta precisa formular políticas que amparem judicial e legalmente tanto os indivíduos quanto às organizações. Isso exige o diálogo entre os diversos setores da sociedade, visto que as consequências da utilização das mídias sociais repercutem na vida de cada pessoa, independentemente do grau de influência exercida pelas tecnologias.

No cenário organizacional, os dispositivos móveis têm assumido relevância nas estratégias estabelecidas para a construção do relacionamento com os diferentes públicos. Mais do que um público que contribui para o alcance dos objetivos definidos pela organização, os funcionários devem ser tratados como sujeitos que têm o direito de manter conexões com o mundo a sua volta, ou seja, de participar de redes sociais com familiares, colegas e outras organizações. Esse direito deve estar claro para a organização, especialmente a Diretoria, a fim de evitar as ações excessivas fora do expediente apontadas neste estudo.

As tecnologias facilitam o cumprimento das funções do funcionário, porém este deve ter bom senso para conciliar a esfera pessoal/privada e a esfera corporativa/profissional, principalmente dentro das fronteiras da organização e de posse de dispositivos fornecidos por ela.

Diante disso, o Código de Ética corporativo precisa ultrapassar a concepção relacionada a um conjunto de regras impostas pela Diretoria da organização para os demais funcionários e ser um mediador dos direitos e das obrigações definidas coletivamente e respeitadas por todos os membros da organização. A humanização nas organizações demanda a participação ativa dos colaboradores, seja qual for a sua posição no organograma.

Ressalta-se que o estudo teve como base a atual legislação brasileira sobre as relações organizacionais mediadas pelos dispositivos móveis. Observa-se a necessidade da criação de leis específicas para essa modalidade de relacionamento cada vez mais presente no cenário contemporâneo. Conforme a discussão sobre a temática se amplia, evidenciam-se as ações excessivas e o papel do Código de Ética participativo para o combate desses excessos.

REFERÊNCIAS

ANANIAS JUNIOR, Luiz Francisco; SANTOS, Célia Maria Retz Godoy. A comunicação reticular e o WhatsApp como tendência no ambiente corporativo. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE CIÊNCIAS DA COMUNICAÇÃO, 40., 2007, Curitiba. **Anais...** Curitiba: Intercom, 2017.

ANDRADE, Zilda Aparecida Freitas. **Gestão da ética nas organizações**: possibilidades aos profissionais de relações públicas e comunicação organizacional. Tese (Doutorado em Ciências da Comunicação) – Escola de Comunicação e Artes, Programa de Pós-Graduação em Ciências da Comunicação, Universidade de São Paulo, 2010.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Brasília (DF). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 20 jun. 2018.

_____. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília (DF). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/DecretoLei/Del5452.htm#art478§2>. Acesso em: 20 jun. 2018.

_____. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Brasília (DF). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 20 jun. 2018.

BRIGATTO, Gustavo. Internet das coisas movimentará US\$ 8 bi no Brasil em 2018, estima IDC. **Valor Econômico**, São Paulo, 30 jan. 2018. Disponível em: <<http://www.valor.com.br/empresas/5293469/internet-das-coisas-movimentara-us-8-bi-no-brasil-em-2018-estima-idc>>. Acesso em: 22 jun. 2018.

EDELMAN INTELLIGENCE. **Edelman Trust Barometer 2018 mostra o Brasil entre os seis países com quedas extremas de confiança no mundo**. São Paulo. Disponível em: <<https://edelman.com.br/propriedades/trust-barometer-2018/>>. Acesso em: 22 jun. 2018.

FREITAS, Rosa Lucila Fernandes. Novas tecnologias em tempos pós-modernos. **Revista Famecos**, Porto Alegre, vol.15, n. 35, p. 103-105, 2008.

GATEHOUSE. **State of the Sector 2018**: The annual internal communication and employee engagement censos. Londres (GB). Disponível em: < <https://www.gatehouse.co.uk/stateofthesector/>>. Acesso em: 22 jun. 2018.

GRABOWSKI, Lucianna Pedrosa; PAVELSKI, Ana Paula. O abuso de direito aplicado ao poder do empregador e o assédio moral. **Percursos**, v.1, n.12, p. 280-303, 2012.

HUMBERG, Mario Ernesto. Ética organizacional e relações públicas. **Organicom**, v. 5, n. 8, p. 89-98, 2008.

MEIO E MENSAGEM. **Hiper-conectados e receptivos à publicidade**: Estudo Diário do Mobinauta Brasileiro, feito pela Pointlogic, S4M e Tapestry, investigou o comportamento e uso dos dispositivos móveis no País. São Paulo, 6 maio 2016. Disponível em: <<http://www.meioemensagem.com.br/home/marketing/2016/05/06/hiper-conectados-e-receptivos-a-publicidade.html>>. Acesso em: 22 jun. 2018.

OTIMIFICA. **O que significa ser wowline?** São Paulo. Disponível em: <<https://www.otimifica.com.br/o-que-significa-ser-wowline/>>. Acesso em: 22 jun. 2018.

RECUERO, Raquel. A rede é a mensagem: efeitos da difusão de informações nos sites de rede social. In: VIZER, Eduardo (Org.). **Lo que McLuhan no previu**. 1. ed. Buenos Aires: Editorial La Crujía, 2012.

_____. **Redes sociais na internet**. Porto Alegre: Sulina, 2009.

SCROFERNEKER, Cleusa; CASTILHOS, Letícia de; AMORIM, Lidianie Ramirez de. (Re) Pensando os relacionamentos no contexto organizacional, face os desafios e possibilidades decorrentes das 'novas' tecnologias. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE CIÊNCIAS DA COMUNICAÇÃO, 36., 2013, Manaus. **Anais...** Manaus: Intercom, 2013.

TERRA, Carolina Frazon. O que as organizações precisam fazer para serem bem vistas nas mídias sociais sob a ótica da Comunicação Organizacional e das Relações Públicas. In: CONGRESSO CIENTÍFICO BRASILEIRO DE COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL E DE RELAÇÕES PÚBLICAS, 5., 2011, São Paulo. **Anais...** São Paulo: Intercom, 2011.

Organizational Ethics in the Context of Mobile Devices: A Study on the Appropriations and the Excesses in Relations between Organizations and Employees

ABSTRACT

The article aims to investigate the appropriations and the excesses of the relationships between organizations and employees in the context of mobile devices. A bibliographic research on the subject and an opinion poll with communication professionals in the city of

Manaus (AM) were carried out, in order to verify the appropriations and excesses in the relations mediated by mobile devices. It notes the relevance of the elaboration of a Code of Ethics based on the participation of the subjects of all levels of the organization, in order to cover the rights and duties of the employees and the Board of Directors, as well as to guarantee the collective well-being in the environment work and out of work.

Keywords: Communication. Code of Ethics. Mobile Devices.

Ética Organizacional en el contexto de los dispositivos móviles: un estudio sobre las apropiaciones y los excesos en las relaciones entre las organizaciones y los funcionarios

RESUMEN

El artículo tiene como objetivo investigar las apropiaciones y los excesos existentes en las relaciones entre organizaciones y empleados en el contexto de los dispositivos móviles. Se realizó una investigación bibliográfica sobre la temática y se aplicó un sondeo de opinión con profesionales de Comunicación en la ciudad de Manaus (AM), a fin de verificar las apropiaciones y los excesos en las relaciones entre organizaciones y empleados mediados por dispositivos móviles. Se constata la relevancia de la elaboración de un Código de Ética a partir de la participación de los sujetos de todos los niveles de la organización, de manera a abarcar los derechos y los deberes de los funcionarios y del Directorio, así como garantizar el bienestar colectivo en el ambiente de trabajo y fuera del horario de trabajo.

Palabras clave: Comunicación. Código de Ética. Dispositivos móviles.

Recebido em: 30/6/2018

Aceito em: 15/1/2019