

Liberdade de Expressão nos Meios Digitais e Relações de Trabalho

As mídias sociais são utilizadas intensamente por grande parte da população economicamente ativa brasileira e, embora a comunicação virtual faça parte da vida tecnológica atual, nas relações de trabalho é necessário estabelecer quais são os limites para manifestação nos meios digitais.

Não é novidade que o comportamento on line das pessoas é percebido e analisado pelas empresas, influenciando, especialmente, a fase das contratações. No entanto, após o estabelecimento da relação empregatícia, a conduta dos funcionários nas mídias sociais continua sendo observada, podendo influenciar nas promoções, bem como ocasionar sanções disciplinares e, até mesmo, demissões por justo motivo.

E tal preocupação, cada dia mais latente, dá-se pela falsa impressão que as pessoas têm de contarem com ilimitada liberdade do direito de expressão quando se manifestam no ambiente virtual.

Ocorre que a liberdade de expressão, embora seja direito fundamental constitucionalmente protegido, não é absoluta, sendo certo que não exclui o direito à privacidade, honra e imagem da pessoa, seja ela física ou jurídica.

Neste sentido, a má conduta do trabalhador nas mídias sociais pode causar impactos negativos nas relações de trabalho.

Não é à toa que o assunto é preocupação atual de nossos Tribunais do Trabalho, que têm se pronunciado constantemente sobre o uso inadequado das mídias sociais pelos funcionários, confirmando, inclusive, a possibilidade de punição grave, com base no artigo 482, alíneas "b" e "k", da CLT, que disciplina a demissão por justo motivo quando houver mau procedimento do trabalhador e/ou a ocorrência de ato lesivo da honra, da boa fama ou ofensas contra qualquer pessoa.

É claro que para julgar situações gravíssimas como a aplicação de demissão por justa causa, a jurisprudência tem analisado caso a caso, ponderando a autoria, a publicidade, a gravidade e a intensidade do ato praticado pelo funcionário, bem como a aplicação imediata da punição, pois a conduta deve configurar efetiva e grave lesão à privacidade, honra, imagem e/ou boa fama do empregador, superiores hierárquicos ou colegas.

Registre-se, entretanto, que não há na legislação trabalhista normas específicas que regulamentem como deva ser a conduta dos trabalhadores nas mídias sociais. Assim, para direcionar tais relações no ambiente corporativo, é importante que as empresas estabeleçam regras internas de convívio através de códigos de conduta, que podem esclarecer sobre o uso de computadores, celulares, redes sociais e outras ferramentas tecnológicas no ambiente de trabalho. Tais normas internas, respeitando os limites do poder diretivo do empregador, devem disciplinar quais informações podem ser publicadas nas mídias sociais vinculadas ao nome da empresa, bem como sobre o uso de linguagem apropriada nas plataformas digitais, comportamento com os demais colegas de trabalho nos meios eletrônicos e proibição de manifestações de conteúdo ilegal, discriminatório e/ou ofensivo.

Ademais, para melhorar a comunicação, a empresa deve criar canal próprio interno, no qual os trabalhadores possam encaminhar suas sugestões e críticas, resguardando o direito à confidencialidade das denúncias e com prazo razoável de resposta.

Vale ainda lembrar que o funcionário precisa ser cuidadoso não só em suas atitudes virtuais relacionadas diretamente à empresa, mas também no seu comportamento virtual geral, evitando atrelar a sua imagem pessoal a atitudes ilegais, preconceituosas e/ou ofensivas, pois possui deveres éticos de respeito e de não discriminação impostos pela Constituição Federal.

Diante deste panorama, conclui-se que as atitudes virtuais dos trabalhadores podem ter consequências graves no ambiente laborativo, sendo evidente a necessidade de manutenção do equilíbrio entre o direito à liberdade de expressão do trabalhador e o direito à privacidade, honra e imagem da empresa, evitando-se, assim, lesionar a confiança nas relações de trabalho.

Débora Dinalli Cavagna
ADVOGADA