



abe | ABE, GUIMARÃES E ROCHA NETO
ADVOGADOS

Influência das redes sociais nas relações de trabalho



São Paulo, 29 de janeiro de 2015

Influência das redes sociais nas relações de trabalho

“Antes se trabalhava para viver, hoje se vive para trabalhar; e os mecanismos de controle sobre os trabalhadores/colaboradores estão ficando mais sofisticados, a ponto dos patrões saberem como seus contratados agem ou pensam, apenas observando sua vida nas redes sociais”

(José Dari Krein, pesquisador do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho do Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas - Unicamp).

Internet e ferramentas de trabalho

- Uso da internet no ambiente de trabalho
- Ferramentas virtuais de trabalho (e-mail corporativo, comunicador interno etc.)
- Fiscalização pelo empregador – Poder diretivo do empregador
- Regulamento interno – manual de conduta

Redes sociais e relações de trabalho

- Mundo cibernético:

- nova tecnologia alterando comportamentos
 - confusão entre o conteúdo profissional e o pessoal
 - desvinculação de palavras/frases do real contexto

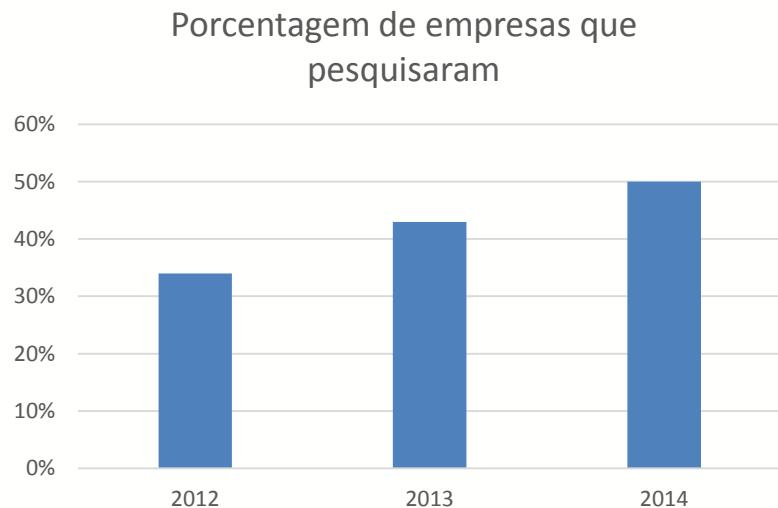
As redes sociais na contratação de empregados

- Pesquisa CarrerBuilder:

2012 – 34%

2013 – 43%

2014 - 51%



As redes sociais na contratação de empregados

- As redes sociais e a contratação de trabalhadores
 - Pesquisa de informações nas redes sociais profissionais (Linkedin) – onde o candidato trabalhou anteriormente, cargo que ocupou e formação acadêmica e os cursos que possui.
 - Pesquisa de informações nas redes sociais não-profissionais (Twitter e Facebook) - informações pessoais do candidato - captar traços da personalidade.
 - Divulgação de vagas em perfis profissionais

Redes sociais e relações de trabalho

- Liberdade de expressão do empregado x honra do empregador – colisão de direitos – Princípio da Proporcionalidade
 - declarações difamatórias
 - não absoluta disciplina
 - depreciação sistemática
 - falsas acusações

É imprescindível a constatação do excesso para justificar a interferência na liberdade de expressão (opinião e crítica).

Redes sociais e relações de trabalho

- A boa-fé como geradora de deveres de conduta do empregado e do empregador
 - * artigos 113 e 422 do Código Civil – os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé
- Atos da vida privada na vida profissional
- Redes sociais – publicidade da vida privada

Postura Profissional

Algumas posturas indicadas que devem ser observadas pelos trabalhadores:

- Não falar mal da empresa e/ou colegas
- Cuidado na postagem de fotos
- Não postar assuntos sigilosos da empresa
- Não usar redes sociais no ambiente de trabalho
- Limitar fotos de colegas de trabalho
- Não falar mal de ex-chefes
- Observar o linguajar

Jurisprudência

“Da justa causa In casu, as faltas graves cometidas pela reclamante restaram comprovadas, à saciedade, por meio dos prints da páginas da rede social Facebook, cujos conteúdos foram registrados no 5º Tabelionato de Notas de Santo André e reconhecidos como autênticos pela reclamante em audiência, de modo a confirmar a tese da reclamada. Não bastasse relatar agressividade em relação ao seu superior hierárquico (encarregado), a reclamante também publicou comentários ofensivos à pessoa do sócio da reclamada, o que configura as condutas previstas nas alíneas “h” e “k” do 482 da CLT. Importante registrar que os comentários feitos pela reclamante eram veiculados em rede social de acesso público, tanto que a ré tomou conhecimento deles através de seu cliente, fato este não impugnado pela autora. Valendo-se, ainda, de sua página na rede social Facebook, a reclamante alardeava a sua intenção de apresentar atestados para justificar as faltas ao trabalho, o que caracteriza a conduta da alínea “b” do dispositivo acima citado. (...) (TRT2ª Região. Processo 0002680.78.2013.5.02.0435. Publicação em 28/08/2014.)”

Jurisprudência

"ATENTADO CONTRA A BOA IMAGEM DA EMPRESA PERPETRADO PELO TRABALHADOR NAS REDES SOCIAIS Pertinente a ruptura contratual por justa causa com amparo no artigo 482, alíneas b e k da CLT. (TRT 2ª Região. Processo 0001403.34.2013.5.02.0271. Publicação 03/07/2014)"

Jurisprudência

“De fato, comprovou-se nos autos que a reclamante postou, no site de relacionamento Orkut, fotos que registram seu ambiente de trabalho e pessoas com quem convivia no seu dia a dia. (...) Evidente que tal divulgação macula a imagem daqueles que compõem o quadro funcional do hospital, quando expõe a conhecimento público que, durante o horário de trabalho, as enfermeiras da UTI ficavam brincando e posando para fotos impróprias, ao invés de estar observando os pacientes em estado grave. Caracterizada se encontra a quebra da fidúcia que deve nortear o contrato de trabalho, dando azo à dispensa por justa causa da autora, por mau procedimento. (...) Assim, a empresa utilizou-se de exercício regular de um direito (de despedir) dentro dos limites da razoabilidade, sem praticar qualquer ato que pudesse causar prejuízo à honra e imagem da reclamante, o que afasta a configuração de ato ilícito (Código Civil, art. 188, I), e consequentemente o dever de reparar (responsabilidade civil), sendo indevida, desta forma, a indenização pleiteada.” (TST. Processo 507836.2010.5.06.0000. Publicação em 25.04.2012)”

Jurisprudência

“Justa causa do professor afastada. Os comentários do reclamante veiculados em redes sociais da internet sobre seu processo de afastamento do quadro de magistério da reclamada, inclusive fazendo projeção sobre o futuro da conhecida instituição, que atravessa, assim como outras universidades deste Estado, dificuldades financeiras, e que iria ser administrada por um novo grupo da área educacional, não podem ser tomados como uma desenfreada campanha de ódio para com sua ex-empregadora, tampouco como tentativa de denegrir sua imagem. Na verdade, tratava-se de um desabafo de um professor que dedicara grande parte de sua vida acadêmica àquela tradicional instituição de ensino, comentando com seus alunos e com outros colegas a preocupação que via do novo grupo possivelmente dar mais importância ao lucro do que propriamente à qualidade do ensino, pois estava se desfazendo de seus antigos professores. Desse modo, não se percebe qualquer gravidade na atitude do reclamante a ponto de autorizar a transformação de sua dispensa sem justa causa em dispensa motivada. Recurso provido. (TRT 1ª Região. Processo 0000997.39.2011.5.01.0003. Publicação em 14/01/2014)”.

Perguntas



Priscila Soeiro Moreira

pmoreira@abe.adv.br

Escritório: +55 (11) 3512-1300

São Paulo 

R. Bela Cintra, 904, 6º andar
São Paulo - SP - Brasil
CEP 01415-000
Tel: +55 11 3512.1300

Rio de Janeiro 

Av. Beira Mar, 216, 5º andar - Sl. 501
Rio de Janeiro - RJ - Brasil
CEP 20021-060
Tel: +55 21 3553.4348