

Cibelle Goldfarb: Empresas devem ser rígidas com comentários na internet

Tanto na vida particular quanto no universo corporativo, o modo pelo qual as pessoas se comunicam mudou de forma relevante e dificilmente um caminho contrário será traçado. E-mails, redes sociais, aplicativos como Instagram, Whatsapp, dentre outros, fazem parte do dia a dia da maioria das pessoas e a confusão entre o público e o privado, o real e o virtual é cada vez maior.

Os novos modelos de comunicação têm trazido questões inusitadas em todas as esferas e, claramente, há reflexos no ambiente de trabalho, onde empregados e empregadores também se valem de tais tecnologias, disponíveis nas ferramentas de trabalho fornecidas pela empresa e também nos instrumentos pessoais (computadores, celulares etc).

Um dos impactos mais significativos e que pode ser verificado nas recentes decisões proferidas pela Justiça do Trabalho diz respeito aos pedidos de indenização por danos morais decorrentes do conteúdo das mensagens veiculadas por emails e/ou nas redes sociais.

Tanto empregadores como empregados vêm sendo condenados a pagar indenizações quando encaminham mensagens ou utilizam as redes sociais com excessos — ofendendo, desrespeitando ou denegrindo a imagem do outro. Recente decisão do Tribunal Regional do Trabalho de Goiás não só reconheceu a dispensa por justa causa de empregado que se valeu da página do empregador no Facebook para fazer acusações públicas, por meio de comentários depreciativos, como também condenou o empregado a pagar indenização no importe de R\$ 4 mil por danos morais. A decisão, de forma lúcida, bem observou que a conduta do empregado, além de desleal e antiética, trouxe inegável prejuízo à reputação da empresa, considerando ser incontrollável o número de acessos que podem ser feitos às páginas de internet, o que acaba atingindo não só a relação entre o empregado e o empregador, como também a relação do empregador com seus clientes e possíveis clientes.

Na mesma linha, não são poucas as condenações impostas a empresas quando seus prepostos fazem comentários ofensivos a outros empregados. As ações e respectivas condenações, em geral, levam em consideração o fato de as mensagens eletrônicas com conteúdo ofensivo se espalharem rapidamente, tornando público o comentário negativo. O TRT do Mato Grosso manteve decisão de primeira instância que condenou uma empresa a pagar indenização no valor de R\$ 5 mil a empregado chamado de “incompetente e descompromissado” por um de seus prepostos. O relator do caso destacou que, apesar de a prova colhida nos autos ter indicado que os emails envolveram apenas sete pessoas, não é possível verificar por quantos outros empregados o conteúdo do email foi acessado/visto, considerando a possibilidade de as mensagens serem enviadas com cópia oculta e de serem re-encaminhadas por qualquer um dos envolvidos.

O atual cenário torna necessária a adoção de políticas internas rígidas sobre o uso dos meios de comunicação fornecidos pelos empregadores, as quais, associadas a um treinamento dos empregados quanto ao comportamento ético esperado, tendem a evitar condenações judiciais que, além do potencial dano à imagem institucional dos empregadores, podem alcançar valores mais expressivos do que os

apontados nos exemplos comentados.

Do ponto de vista dos empregados, vale ter em mente que não só os comentários ofensivos, mas também as informações disponibilizadas nas redes sociais podem vir a ser utilizadas como prova de infrações ao contrato de trabalho, durante ou após o término do contrato de trabalho. É possível citar como exemplo dessa situação, a inclusão por um ex-empregado de dados do seu novo empregador no LinkedIn, levando ao conhecimento do seu ex-empregador e de terceiros eventual infração a obrigação de não competição, eventualmente pactuada. Nesse caso, a informação extraída do referido site de relacionamento poderia ser utilizada como base para notificação extrajudicial ou para eventual discussão judicial acerca do cabimento de multa e/ou reparação de danos.

Também é digno de nota o recorrente acesso dos empregadores ao Facebook dos reclamantes para verificar se determinada testemunha mantém amizade íntima a ponto de constituir um impedimento para a sua oitiva, nos termos do art. 829 da CLT. A esse respeito, há julgados da Justiça do Trabalho, inclusive do Tribunal Superior do Trabalho, no sentido de não considerar a existência de uma amizade íntima o simples fato de a testemunha figurar como “amigo” no Facebook e/ou de trocar mensagens ou comentários por essa forma de comunicação. Por outro lado, se houver no Facebook ou em qualquer outra rede social, informações, bem como fotos que demonstrem a existência de uma relação de intimidade, com convívio pessoal, familiar e não apenas coleguismo de trabalho — por exemplo, participação em festas de família, viagens e outros eventos não relacionados ao trabalho e às pessoas do trabalho —, tais informações ou fotos poderão ser consideradas pelo juiz ao decidir pelo cabimento da contradita suscitada pela parte contrária.

Os exemplos dos impactos da vida virtual no direito do trabalho e processual do trabalho são diversos e a cada dia serão mais numerosos, pois, como dito, a inserção de tais meios na vida de todos é um caminho sem volta e as consequências daí decorrentes ainda não são conhecidas.

Date Created

08/12/2013