



Redes sociais: o empregador deve proibir ou regulamentar?

8 de janeiro – 14 de janeiro, 2012

Autores

- Thais Galo
- Thiago Teno

Sócia e Advogada da área Trabalhista de Pinheiro Neto Advogados

Erik Qualman, autor da publicação online Socialnomics¹, afirmou que “nós não temos escolha em usar ou não mídia social, a questão é o quão bem nós usamos mídia social”.

Rede social e mídia social são termos anteriores à era da internet, mas que se tornaram populares após o surgimento de sites de relacionamento (pessoal e/ou profissional) como Facebook, LinkedIn, Orkut, etc, e de publicações colaborativas de conteúdo, como a Wikipedia.

Em um cenário em que somente o Facebook tem 750 milhões de usuários (e crescendo) e o Twitter mais de 230 milhões de comentários por dia, as redes sociais eletrônicas podem eventualmente representar dor de cabeça para alguns empregadores. A discussão entre a relação “empresa x empregados x mídia social” é um dos tópicos mais populares no meio jurídico atualmente, especialmente no direito do trabalho.

Se no passado a discussão era focada apenas nas horas perdidas pelos trabalhadores ao utilizarem a internet e sites de relacionamento durante a jornada de trabalho, agora as discussões (e os problemas) são mais abrangentes. Divulgação de informações confidenciais, impacto negativo na imagem dos empregadores, o possível uso de informações contidas em redes sociais como prova judicial, relacionamentos indesejados entre empregados e clientes, assédio moral, entre outras, são apenas alguns exemplos.

Como uma brincadeira de mau gosto, dois empregados de uma grande rede de pizzaria norte-americana, postaram um vídeo no YouTube em que violavam regras básicas de higiene ao preparar uma pizza. O vídeo rapidamente se tornou um fenômeno mundial de

¹ <http://www.socialnomics.net>



Redes sociais: o empregador deve proibir ou regulamentar?

8 de janeiro – 14 de janeiro, 2012

visualizações. Além do impacto negativo de imagem, na mesma semana os preços das ações da empresa, que era listada na bolsa, tiveram uma queda acentuada.

Exemplos como este podem levar a um primeiro pensamento de que a proibição de uso no ambiente de trabalho é o melhor caminho para evitar alguns inconvenientes causados por redes sociais. Entretanto, em um momento em que telefones fixos estão virando artigos de museu e smartphones têm acesso fácil, barato e rápido à internet, parece improvável que os empregadores possam, de fato, bloquear o acesso no ambiente de trabalho de seus empregados às redes sociais. O mero bloqueio de um site como o Facebook não impede o empregado de usar o seu telefone celular particular para acessar o site enquanto trabalha, ou até mesmo postar um comentário sobre a empresa de seu computador pessoal quando chegar em casa.

Uma opção viável, ainda que se opte pelo bloqueio, é a criação de políticas sobre o uso e acesso adequado de redes sociais. Como disse Erik Qualman, as empresas devem saber como usar de forma adequada mídias sociais. Ignorar a existência de redes sociais e somente bloquear a utilização por parte de seus empregados não parece ser a saída mais adequada.

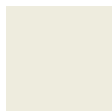
Na Inglaterra, em um recente caso, um empregado de uma famosa marca de computadores postou no Facebook comentários negativos sobre a marca e seus produtos. Em razão disso, a empresa dispensou o empregado, que em seguida entrou com uma ação trabalhista contestando o motivo da dispensa. Tendo em vista a clara e bem escrita política de mídia e redes sociais da empresa, o tribunal entendeu que o motivo da dispensa foi justo.

Esse caso é apenas um exemplo de como é importante as empresas terem uma política sobre o tema. No entanto, a IncisiveMedia² aponta que apenas 25% das empresas de fato possuem políticas de mídias e redes sociais. Além disso, muitas políticas para uso de computadores são omissas ou desatualizadas a respeito do uso dessas redes.

No Brasil, o ordenamento jurídico, mesmo apresentando alguns obstáculos e pontos controversos, possibilita a criação de políticas eficazes e acessíveis para as empresas.

Apesar de existirem alguns exemplos locais, como uma âncora de um jornal de TV ter sido dispensada em razão de comentários sobre dados supostamente sigilosos da emissora no Facebook, casos como os mencionados acima ainda não são tão recorrentes no país. Entretanto, a popularização do acesso às redes sociais já permite observar um crescimento do número de citações de palavras como Orkut, Twitter, Facebook, entre outros, no texto das decisões judiciais, principalmente na Justiça do Trabalho.

² <http://www.incisivemedia.com/>



Redes sociais: o empregador deve proibir ou regulamentar?

8 de janeiro – 14 de janeiro, 2012

O acesso fácil e mundial à internet faz com que qualquer empregador, independentemente de setor e tamanho, fique exposto a eventuais contingências. Os problemas que redes e mídias sociais podem gerar não se limitam a uma área de atuação específica da indústria.

Assim, é importante que as empresas estejam preparadas e protegidas em relação a mídias e redes sociais. Nesse sentido, a boa aplicação do direito do trabalho por meio de políticas claras, objetivas e de fácil implementação se torna um aliado mais do que necessário, essencial.

São Paulo, 13 de janeiro de 2012.