



Dourados - MS, segunda, 27 de junho de 2011

Fundador: Weimar Torres - Diretora presidente: Adiles do Amaral Torres



Empresa pode processar funcionário por frases na web, dizem advogados

Mensagens indevidas também podem levar a demissão por justa causa. Nesta terça, STF se desculpou por piada com Sarney postada no Twitter.

A publicação de um comentário sobre o presidente do Senado, José Sarney, no Twitter do Supremo Tribunal Federal fez a instituição divulgar nota na última terça-feira (15), pedindo desculpas ao parlamentar. O STF disse que o texto foi publicado "por ato impensado" por uma funcionária terceirizada e que não refletia a opinião do órgão. A assessoria de Sarney diz que ele pediu que não fosse aplicada nenhuma punição à profissional pelo tribunal. Mas advogados trabalhistas explicam que comentários podem levar à demissão por justa causa e até fazer a empresa processar o trabalhador, mesmo quando feitos em páginas pessoais e no computador pessoal.

Dependendo da ofensa praticada pelo empregado, ele poderá ser processado na esfera criminal tanto pela empresa quanto por um terceiro eventualmente prejudicado. O G1 ouviu os advogados Luiz Fernando Alouche, Tamira Maira Fioravante, Eryka De Negri e Alexandre Lindoso sobre as questões que envolvem o comportamento do trabalhador na internet. Veja respostas abaixo.

A empresa podem demitir o funcionário por conta de publicações feitas por ele na internet?

Segundo Luiz Fernando Alouche e Tamira Maira Fioravante, se o empregado publicar na internet comentários preconceituosos em relação ao empregador, seus clientes, fornecedores ou colaboradores, ou revelar informações sigilosas da empresa ou de terceiros, ou ainda praticar concorrência desleal contra o empregador, ele pode ser

despedido por justa causa, caso haja prova tanto da ofensa praticada quanto do dano causado.

Eryka De Negri e Alexandre Lindoso esclarecem que as publicações não devem ofender os superiores hierárquicos nem adotar condutas que repercutam na relação trabalhista. Deve-se tomar cuidado para não cometer os crimes de calúnia, difamação ou injúria, que estão tipificados no Código Penal. São os chamados crimes contra a honra.

Quem pratica um desses crimes pode ser demitido com base na alínea K do artigo 482 da CLT (ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em legítima defesa). Há ainda a justa causa por incontinência de conduta (relacionada à conduta sexual do trabalhador, como divulgar no ambiente de trabalho fotos eróticas) e por procedimento (é a grosseira em demasia, a falta de compostura).

Baseada em que a demissão pode ser por justa causa?

Alouche e Tamira dizem que o contrato de trabalho implica em deveres de respeito e confidencialidade recíprocos. Do mesmo modo que o empregador não pode ferir a intimidade, a honra e a dignidade, a ofensa à intimidade, à honra e à dignidade dos clientes, fornecedores, colegas de trabalho e superiores do empregado também é punida, nos termos do artigo 482 da CLT.

No regulamento interno de muitas empresas inclusive está previsto que todos na empresa devem zelar pela manutenção de um ambiente de trabalho respeitoso e civilizado. Qualquer ato tido como negativo ou agressivo realizado pelo trabalhador poderá ser motivo de justa causa, acrescentam Eryka e Lindoso, desde que ele tenha publicado algo que interfira diretamente nas relações de seu trabalho.

Há alguma diferença se a publicação for feita no computador da empresa ou no computador pessoal, fora do local de trabalho?

Mesmo se a ofensa for praticada fora do horário e local de trabalho ou por meio do computador pessoal, a justa causa estará caracterizada. Isso porque o descanso do empregado não o autoriza a desrespeitar e ofender colegas, subalternos, superiores, clientes e fornecedores, e nem fazer concorrência desleal contra o empregador. Se o trabalhador postar alguma informação que desrespeite o empregador, criar comunidades com o fim de prejudicar colegas de trabalho e até mesmo o chefe, entre outras possibilidades, ainda assim poderá ser demitido por justa causa, orientam os advogados.

Que tipo de publicações podem justificar demissões que não sejam por justa causa?

Segundo Alouche e Tamira, não é necessária justa causa para despedir um empregado. Se as publicações feitas não caracterizarem crimes, mas forem graves o suficiente para quebrar a confiança da empresa no empregado, ele pode ser despedido. Já Eryka e Lindoso dizem que o empregador pode mandar qualquer empregado embora quando quiser, mas, quando se fala em justa causa, a demissão precisa, necessariamente, de um motivo.

Dependo do que for publicado, a empresa processar ou denunciar o empregado?

Alouche e Tamira dizem que, dependendo da ofensa praticada pelo empregado, ele poderá ser processado na esfera criminal tanto pela empresa quanto pelo terceiro eventualmente prejudicado. Os crimes podem ser de concorrência desleal e de divulgação de sigilo profissional (artigo 154 do Código Penal e artigo 195 da lei de propriedade industrial). Se causar prejuízos comprovados à empresa ou a terceiros, o empregado poderá, ainda, ser processado, mas essa prática não é usual. Ele poderá sofrer ação penal (por crime de difamação, injúria e calúnia) e poderá sofrer ação cível para indenizar a empresa ou empregador pelo dano moral (de imagem) sofrido, acrescentam Eryka e Lindoso.

Além de ser demitido, o funcionário pode ser punido de alguma outra forma pela empresa por conta publicações na internet?

Se a informação não comprometer a relação de emprego (como uma troca de injúrias por e-mails corporativos entre funcionários), o empregador pode advertir por escrito os envolvidos a respeito do uso adequado do e-mail corporativo, que deve ser visto como uma ferramenta de trabalho, dizem Alouche e Tamira.

De que forma os empregados podem evitar e se proteger contra essas situações?

É ingenuidade do empregado pensar que os empregadores não possuem acesso às redes sociais e que periodicamente eles não verificam as páginas dos funcionários, dizem Alouche e Tamira. Por isso, ele deve selecionar muito bem, e previamente, o conteúdo que pretende divulgar na internet. Se a mensagem possuir caráter dúbio ou puder ser mal interpretada, é melhor não publicá-la. Também devem ser selecionadas com cuidado as comunidades às quais o indivíduo pretende aderir nas redes sociais.

Aquelas que denotem preconceito étnico, sexual, religioso ou de qualquer outra forma, ou até mesmo fazem apologia a crimes, devem ser evitadas. Para Eryka De Negri e Alexandre Lindoso, os empregados devem ter moderação e bom senso. Não devem criar comunidades virtuais contra seus empregadores, nem devem agredir pessoal e profissionalmente seus superiores hierárquicos.

(G1)