

Post em redes sociais pode gerar justa causa. Veja quando

Uma pesquisa do portal G1 listou as principais razões que fazem um desabafo nas redes sociais virar causa de demissão segundo a legislação brasileira. O “desabafo” nas redes sociais podem sim, levar a uma demissão, pois pode ser entendido como má conduta do trabalhador. O desligamento pode ser alegado até como justa causa, afirma a advogada Lariane R. Del-Vechio, especialista em direito do trabalho.

A demissão não é a única punição aplicada pelas empresas nesse tipo de situação: o trabalhador pode também receber uma suspensão ou uma advertência — como ocorreu com a atendente de loja Camila Figueiredo, de 27 anos. Em 2019, ela levou uma advertência depois de se manifestar em uma rede social sobre ações ocorridas dentro da loja onde trabalhava.

“Na época, algumas lojas da Paulista tiveram vários casos de racismo. Uma vez um menino negro entrou (na loja onde ela trabalhava) e a mãe dele estava dentro da loja. O segurança abordou a criança como se ele fosse pedinte, e mandou sair da loja só por ele ser negro”, conta. “Teve repercussão no twitter e eu também postei – comentei que esse não era um caso isolado e que a empresa não dava treinamento para os seguranças e que era uma porcaria essas coisas acontecerem”.

No dia seguinte, Camila recebeu uma carta de advertência, que afirmava que ela não podia falar mal da empresa na internet. Para não ser demitida, teve que apagar o post.

São considerados como má conduta todos os atos que afetem a imagem da empresa, as regras legais ou algo que ofenda a dignidade de alguém. Atitudes racistas e preconceito também podem ser motivos para o desligamento. A advogada afirma que o uso das redes sociais durante o horário de trabalho também pode resultar em demissão – como aconteceu com uma estagiária da Prefeitura de São Francisco do Sul (SC), demitida após compartilhar no Tik Tok um vídeo dançando em que vestia o uniforme e crachá.

O funcionário que se sentir prejudicado e não concordar com a decisão pode entrar com uma ação judicial para reverter a justa causa. Para isso, o contratado deve

comprovar que sua atitude não interfere a imagem da empresa, não ofende a dignidade de ninguém e regras legais. Se o funcionário tiver provas de que não ocasionou o dano e a empresa não tiver provas robustas, existe a possibilidade de reverter a justa causa: dependerá do conjunto probatório do empregado e empregador.

Valores legais não precisam estar expressos, assim como o ético, estando previstos inclusive na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) como causas de rescisão indireta em caso de descumprimento. Em casos não estão estabelecidos em lei, no entanto, é interessante ter um manual de condutas e deixar o funcionário ciente disso, para não ser o empregador acusado de rigor excessivo. De acordo com advogado Fabiano Rosa, os principais motivos que geram demissões em relação ao uso das redes sociais estão relacionados à valoração do conteúdo produzido ou, em alguns casos, de violação às regras internas da empresa em relação à vedação ao uso das redes sociais durante à jornada de trabalho.

Entre as principais situações estão:

Abusos ou exageros de exposições ou opiniões

Atitudes que revelem a intimidade de integrantes da equipe ou de clientes

Críticas públicas à empresa, em especial quando utilizadas palavras de baixo calão

Utilização da marca da empresa de forma indevida

Má utilização da imagem pessoal do profissional quando vinculada à imagem da empresa

Quebra de sigilo profissional

<https://bahiaeconomica.com.br/wp/2022/06/22/post-em-redes-sociais-pode-gerar-justa-causa-veja-quando/>

Veículo: Online -> Site -> Site Bahia Econômica - Salvador/BA