

A empresa pode impedir que empregados divulguem seus candidatos nas redes?

23.05.2022 3 minutos de leitura

Autores

Anna Carolina Malta Spilborghs

Cibelle Linero

Assuntos

Compliance, Investigações e

Direito Sancionador Trabalhista

Cibelle Linero Anna Carolina

Malta Spilborghs

A liberdade de expressão e pensamento, como direito fundamental, garantido constitucionalmente, inclui a liberdade de opinião, convicção, comentário, julgamento, avaliações, crenças, conhecimento, sentimento, críticas, juízos, concepções de mundo. A exteriorização dos pensamentos pode ocorrer das mais diversas formas, o que inclui, atualmente, as redes sociais, sejam elas de conotação mais pessoal, como o Facebook, Instagram, TikTok, Twitter como aquelas tidas como profissionais, como o LinkedIn, além dos sistemas de comunicação online como o Whatsapp, WeChat e outros.

Nas relações profissionais, a liberdade de expressão também deve ser tutelada, não cabendo ao empregador restringir o direito de seus empregados. Assim, o teor de quaisquer publicações em redes sociais, como regra, não atrai qualquer direito ao empregador de interferir ou de tolher a liberdade do empregado. Exceção à regra pode ser verificada se o empregado valer-se do seu direito de expressão para cometer atos ilícitos, bem como na hipótese de o empregado, por meio de suas publicações, ferir a imagem e a honra do empregador. Nesse caso, haverá quebra de confiança, a qual pode, inclusive, levar à rescisão do contrato de trabalho.

Além das hipóteses acima, pode o empregador impor restrições aos empregados quando estes falam em nome da empresa de forma desautorizada. Isto porque, faz parte do poder diretivo do empregador determinar quem tem poderes de representação e quem tem legitimidade para falar em nome da empresa. Assim, claramente cabe ao empregador determinar, por exemplo, qual o conteúdo de sua rede social corporativa, quem pode dar entrevistas e/ou prestar quaisquer esclarecimentos a terceiros (órgãos públicos, autoridades, imprensa, etc) sobre qualquer tema.

Nessa linha, se um empregado expõe qualquer opinião, coincidente ou não com os valores de seu empregador, e vincula tal opinião à empresa, sem autorização prévia para tanto, ele acaba por legitimar medidas de restrição de sua liberdade, com a exigência, por exemplo, de que determinada manifestação seja retirada ou seja desvinculado o nome da empresa.

Em ano eleitoral é sabido que as redes sociais ficam bastante ativas com opiniões, críticas, manifestações e campanhas para um ou outro candidato. Formas mais contundentes ou até agressivas de exteriorizar opiniões não apenas sobre os candidatos como também sobre seus eleitores transformam as páginas de redes sociais em verdadeiros ringues, nem sempre tão respeitosos com a opinião alheia. Isso sem falar nos comentários pautados em notícias falsas, os quais acontecem tanto por má fé de quem divulga a notícia como por descuido ou desconhecimento daquele que a repassa sem confirmar a veracidade do seu conteúdo.

Pode o empregador impedir que seus empregados se manifestem livremente sobre suas convicções políticas ou divulguem seus candidatos nas próximas eleições em suas redes sociais? Há empregados que, dada a função que ocupam, representam a imagem da empresa e, portanto, têm seus comentários vinculados à imagem da empresa, ainda que não o façam de forma expressa? São válidas as cláusulas contratuais ou normas internas que limitam o direito de expressão dos empregados no tocante a questões políticas e partidárias? Pode o empregador proibir um empregado ou um membro de sua administração de fazer doações a partidos políticos? Pode uma empresa restringir o direito de um empregado ou membro de sua administração de se candidatar?

Esse pedido também pode ser feito com relação às doações para políticos — considerando que as pessoas jurídicas não mais podem fazer doações para partidos e candidatos e a doação feita por quem as representa pode levar a uma confusão de percepção da inclinação política da empresa. No entanto, tal restrição não se justifica para os demais empregados, não representantes da empresa, não podendo o empregador sequer pretender ter conhecimento de tal fato.

*Este artigo foi escrito por nossas sócias Cibelle Linero e Anna Carolina Malta Spilborgs, da área Trabalhista, e da área de Compliance, Investigações e Direito Sancionador, respectivamente. A publicação foi veiculada pela Exame em 22/05/2022, clique aqui e confira o artigo na íntegra.

Profissionais que aliam visão jurídica e visão de mercado



Anna Carolina Malta Spilborghs



Cibelle Linero