



**SAMU  
192**

**NOROESTE PR**

**CIUENP**  
Consórcio Intermunicipal de Urgência e  
Emergência do Noroeste do Paraná

Prezado Senhor,

Venho através deste informar a todos os funcionários do SAMU-NOROESTE, que a partir desta data está expressamente proibido o uso de redes sociais (facebook, orkut e outros) durante o expediente de trabalho.

Um dos motivos que nos levaram a essa determinação é o crescente e preocupante número de reclamações e denúncias. As redes sociais podem ser uma extraordinária ferramenta para auxiliar na difusão das ações que desenvolvemos e serviços que prestamos, porém jamais devem servir, em horário de expediente de trabalho, como entretenimento que afastem nossa atenções das responsabilidades funcionais.

Observem que nossa medida não é inédita, pois está respaldada por registro de casos envolvendo servidores que usam redes sociais para outros fins que não os exclusivamente de trabalho, segue abaixo.

<http://www.gazetadopovo.com.br/posgraduacao/conteudo.phtml?tl=1&id=1276171&tit=Excessos-na-internet-podem-ser-punidos-com-justa-causa>

Sem mais para o momento e contando com cumprimento desta determinação, firmo a presente.

Umuarama, 02 de outubro de 2014

  
**MOACIR SILVA**  
Presidente do SAMU-NOROESTE

Ao

Coordenador do SAMU-NOROESTE

Sr. Almir de Almeida

Classificados

## Pós e Carreira



REDES SOCIAIS

## Excessos na internet podem ser punidos com justa causa

Decisão do TST mostra que exposição do local de trabalho precisa ser ponderada pelos usuários da web

18/07/2012 | 00:20 | IGOR GASTANHO

g+1 2

Comentários (0)

Com um número cada vez maior de usuários, as redes sociais passam a ser monitoradas pelo mundo corporativo. Têm aumentado os casos de profissionais que, por comentários ou manifestações descuidadas no ambiente online, acabam sendo advertidos ou até mesmo demitidos. Recentemente, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) confirmou a demissão por justa causa de uma enfermeira que tirou fotos dentro de uma UTI e as postou no Orkut. Às empresas, cabe estabelecer limites para o que pode ser dito nesses espaços, enquanto, para os empregados, o importante é cautelosa na hora de se manifestar.

## Facebook

46 milhões de cadastros dão ao Brasil o 2.º lugar entre os países com maior número de cadastrados na mais popular rede social do mundo, atrás apenas dos Estados Unidos, que possuem 157 milhões de usuários, conforme o site Socialbakers.

## Código de conduta estabelece as fronteiras corporativas

Para evitar problemas na utilização de redes sociais, algumas empresas têm elaborado códigos de conduta, que orientam os funcionários sobre o comportamento mais adequado em suas relações pessoais na internet. O Grupo Boticário, por exemplo, criou uma cartilha própria, destinada aos trabalhadores e franqueados. Segundo Malu Nunes, gerente de Responsabilidade Social Corporativa e Sustentabilidade do grupo, a conscientização gera resultados mais eficientes. "Com o código, os colaboradores são informados sobre sua responsabilidade de gerenciar as informações institucionais adequadamente, evitando que dados e fatos de circulação interna se propaguem no ambiente externo", comenta.

Para os franqueados, o código é distinto, mas também impõe restrições. "O objetivo é evitar qualquer uso vinculado à marca e garantir a segurança de informações estratégicas, protegendo a própria rede de franqueados", afirma Malu.

De acordo com Miriam Cipriani Gomes, a lei permite essa prática. "É um direito do empregador, desde que não interfira na esfera privada, e não precisa necessariamente da deliberação dos funcionários", explica.

## Perfil difuso

Existe fronteira entre a vida pública e a privada nas redes sociais?

Escreva para [leitor@gazetadopovo.com.br](mailto:leitor@gazetadopovo.com.br)

As cartas selecionadas serão publicadas na Coluna do Leitor.

Em novembro de 2008, a enfermeira Kláudia Pottes foi demitida por justa causa do hospital Prontolinda, localizado em Olinda, em Pernambuco. A justificativa teria sido a postagem de fotos que foram tiradas dentro da UTI, expondo a logomarca do hospital e transmitindo a ideia de que os funcionários não estavam trabalhando. O caso foi parar na Justiça e inicialmente teve sentença favorável a Kláudia. No entanto, após a instituição entrar com recurso, o TST considerou a postura do empregador correta, por considerar que o hospital não era ambiente para brincadeiras.

Segundo a chefe do setor trabalhista do escritório Augusto Prolik, Lisiane Mehl Rocha, a atitude da empresa foi correta, ainda que tenha recebido a ação trabalhista. "Muitas vezes as pessoas não adotam critérios e postam qualquer coisa, o que pode comprometer a relação com o empregador". Ela concorda também com a decisão do tribunal. "O TST considerou a falta cometida pela empregada como muito grave. Ela deveria estar trabalhando e não confraternizando e/ou tirando fotografias na UTI", salienta.





Para Miriam Cipriani Gomes, professora de Direito Trabalhista na Unicuritiba, o teor e o tipo do conteúdo que é compartilhado na rede são decisivos para avaliar se o funcionário cometeu ou não uma falta. "O empregado

deve observar que há regras de conduta morais e éticas que, mesmo não sendo claramente expressas, devem reger a relação entre as partes”, diz.

Ela destaca que fatores como o tempo gasto acessando esse tipo de site também tem influência. “Se o indivíduo passa muito tempo acessando, está deixando de trabalhar e, portanto, violando o contrato de trabalho.”

Uma alternativa para as empresas é a restrição total ao acesso durante o expediente. Isso, contudo, não evita impactos negativos ocorridos fora do âmbito do trabalho. Além disso, não há como bloquear o acesso por dispositivos móveis, como o celular e o tablet. A estratégia mais comum tem sido a implementação de códigos de conduta, que estabelecem diretrizes e definem a postura que os profissionais devem ter na web.

Lisiane também lembra que a empresa pode incluir uma cláusula de confidencialidade no contrato de trabalho, para o controle de dados estratégicos. “A lei permite isso e assim estabelece-se que, se o empregado divulgar informações sobre a empresa, poderá sofrer sanções”, completa.

-  [Imprimir](#)
-  [Comuniquemos](#)
-  [Envie por email](#)
-  [Fale conosco](#)
- COMENTÁRIOS (0)**
- COMUNIDADE**

Escreva seu comentário

**NOTÍCIAS MAIS COMENTADAS**

**QUEM MAIS COMENTOU**

[Vida e Finanças](#)

[Vida Pública](#)

[Economia](#)

[Cultura](#)

[Esportes](#)

[Religião e](#)

[Opinião](#)

[Agronegócio](#)  
[Automóveis](#)  
[Bom Gourmet](#)  
[Educação](#)  
[Gaz+](#)  
[Gente](#)  
[Imóveis](#)  
[Justiça e Direito](#)  
[Pós e Carreira](#)  
[Rascunho](#)  
[Saúde](#)  
[Tecnologia](#)  
[Turismo](#)  
[Viver Bem](#)

[COLUNISTAS](#)  
[Caixa Zero](#)  
[Carlos Ramalhete](#)  
[Celso Nascimento](#)  
[Conexão Brasília](#)  
[Cristovão Tezza](#)  
[Dante Mendonça](#)  
[Fernando Martins](#)  
[Friedmann Wendpap](#)  
[José Carlos Fernandes](#)  
[Malu](#)  
[Marleth Silva](#)  
[Paulo Briquet](#)  
[Reinaldo Bessa](#)  
[Rodrigo Wolf Apolloni](#)  
[» mais COLUNISTAS](#)

[Cinema](#)  
[Delivery](#)  
[Teatro](#)  
[Shows](#)

[Imóveis](#)  
[Veículos](#)  
[Empregos](#)  
[Multi](#)

[ARTIGOS SOCIÁIS](#)

[Jornal de Londrina](#)  
[Agência de Notícias](#)

[Edição do Dia](#)  
[Edições Anteriores](#)  
[Tablet](#)  
[RSS](#)

[Clube do Assinante](#)  
[Assinaturas](#)

[Mapa do Site](#)

[ESPECIAIS](#)  
[Despiche](#)  
[Imposto de Renda](#)  
[Copa 2014](#)  
[» mais ESPECIAIS](#)

[SERVIÇOS E APLICATIVOS](#)  
[Obituário](#)  
[Horóscopo](#)  
[Previsão do Tempo](#)  
[» mais SERVIÇOS](#)

[BLOGS](#)  
[Caixa Zero](#)  
[Intervalo](#)  
[Panela do Anacreon](#)  
[» mais BLOGS](#)

[CHARGES](#)  
[Benett](#)  
[Los 3 Inimigos](#)  
[Pancho](#)  
[» mais CHARGES](#)

[ÚLTIMAS NOTÍCIAS](#)  
[VÍDEOS](#)  
[DADOS](#)

