RESOLUÇÃO N° 001/2017

Dispõe sobre orientações e critérios para a promoção da conduta ética na utilização das Mídias Sociais no âmbito de atuação das Empresas Partícipes do Fórum Nacional de Gestão da Ética nas Empresas Estatais, e dá outras providências.

A Coordenadora do FÓRUM NACIONAL DE GESTÃO DA ÉTICA NAS EMPRESAS ESTATAIS, no uso de suas atribuições e competências estabelecidas na Cláusula Quinta do Acordo de Cooperação Técnica e Financeira para Manutenção do Fórum Nacional de Gestão da Ética nas Empresas Estatais;

CONSIDERANDO o disposto na cláusula primeira do Acordo de Cooperação Técnica e Financeira, em que um dos objetivos do Fórum é *"desenvolver e disseminar, através de ações de comunicação, divulgação e publicação, por meio de diferentes mídias, o conhecimento sobre Ética nos aspectos conceituais, filosóficos, doutrinários, legais e administrativos"*, e

CONSIDERANDO que é função do Fórum Nacional de Gestão da Ética nas Empresas Estatais contribuir para a melhoria da Gestão da Ética e para o estabelecimento de relações éticas no ambiente de trabalho, e

CONSIDERANDO o item 3 do art. 2º do Regimento Interno do Fórum, que cita como competência do Fórum: *"Promover o permanente debate de questões sobre Gestão da Ética e sobre Dilemas Éticos"*, e

CONSIDERANDO o disposto no Regimento Interno, artigo 10 do capítulo III, que cita que as deliberações do Fórum são formalizadas por meio de Resoluções e enviadas pela Coordenação às Empresas Partícipes, e

CONSIDERANDO ainda a decisão unânime dos representantes da Empresas Partícipes do referido Acordo, ocorrida na 110ª Reunião do Fórum ocorrida na Sede dos CORREIOS, em 10 de novembro de 2017, conforme registro na respectiva Ata, que aprovou a proposta do Grupo de Trabalho constituído com a finalidade de propor orientações e critérios quanto a conduta ética em redes sociais e, assim, poder apoiar e facilitar os trabalhos de difusão e de educação quanto ao comportamento ético desenvolvidos pelas Comissões de Ética das Empresas Partícipes,

RESOLVE:

1. Aprovar a proposta e anexo do Grupo de Trabalho – GT Mídias Sociais, de orientações e critérios constante do Anexo I, para a promoção da conduta ética na utilização das Mídias Sociais no âmbito de atuação das Empresas Partícipes do Fórum Nacional de Gestão da Ética nas Empresas Estatais, respeitando a legislação específica que disciplina a matéria;

RESOLUÇÃO N° 001/2017

2. Recomendar às Empresas que integram o Fórum Nacional de Gestão da Ética nas Empresas Estatais a adoção das orientações e critérios para nortear o comportamento dos Agentes Públicos na utilização das mídias sociais no âmbito de atuação das Empresas Partícipes;

3. Propor o uso destas orientações pelas Comissões de Ética, vinculadas a cada empresa integrante do referido Acordo de Cooperação, com objetivo de apoiar e facilitar os trabalhos de difusão e de educação para a conduta ética desenvolvidos no âmbito de suas atribuições e competências normativas e legais;

4. Estabelecer que o conteúdo das orientações e critérios mencionados no item 1 não tem por pretensão esgotar a discussão sobre o assunto, uma vez que as tecnologias da informação e o modo como os usuários, pessoas físicas e jurídicas as utilizam estão em constante evolução, existindo ainda espaço para a reflexão individual e para a avaliação de como as Empresas Partícipes, e as respectivas Comissões de Ética, devem se posicionar sobre o assunto, orientando sua força de trabalho a se precaver de desvios de conduta sem invadir a sua liberdade de expressão;

5. Sugerir a atualização dos respectivos Códigos de Ética e/ou Conduta e Integridade, dando ciência destas orientações aos dirigentes, gestores, empregados visando à disseminação das práticas éticas no uso das mídias sociais;

6. Definir que esta Resolução entrará em vigor nesta data.

Rio de Janeiro, 21 de novembro de 2017.

MARIA ANGÉLICA SANTORO
Coordenadora do Fórum Nacional de Gestão da Ética nas Empresas Estatais

RESOLUÇÃO N° 001/2017

ANEXO I

ORIENTAÇÕES E CRITÉRIOS PARA A PROMOÇÃO DA CONDUTA ÉTICA NA UTILIZAÇÃO DAS MÍDIAS SOCIAS NO ÂMBITO DE ATUAÇÃO DAS EMPRESAS PARTÍCIPES DO FÓRUM NACIONAL DE GESTÃO DA ÉTICA NAS EMPRESAS ESTATAIS

I. Grupo de Trabalho – Mídias Sociais

1. O GT – Mídias Sociais contou com a participação de representantes das seguintes empresas: Banco do Brasil S.A – BB; Banco do Nordeste – BNB; Empresa Brasileira dos Correios e Telégrafos – ECT; Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência Social – Dataprev; Centrais Elétricas do Norte do Brasil S.A – Eletronorte e Indústrias Nucleares do Brasil – INB. Suas atividades se constituíram de reuniões técnicas e de análises dos integrantes do GT, quando foi possível produzir o presente relatório. Aos ilustres representantes, registram-se agradecimentos pela dedicação e empenho no desenvolvimento deste trabalho.

II. DA AMPLITUDE E DEFINIÇÕES

2. Considerando as facilidades e frequência cada vez maior de acesso à Internet, o Fórum decidiu instituir o Grupo de Trabalho – Mídias Sociais, com o objetivo de produzir conteúdo abordando condutas éticas em redes sociais e, assim, poder apoiar e facilitar os trabalhos de difusão e de educação ética desenvolvidos pelas Comissões de Ética das Empresas Partícipes.

3. O conteúdo destas orientações e critérios não tem por pretensão esgotar a discussão sobre o assunto, uma vez que as tecnologias da informação e o modo como os usuários, pessoas físicas e jurídicas, a utilizam estão em constante evolução, existindo ainda espaço para a reflexão individual e para a avaliação de como as empresas devem se posicionar sobre o assunto, orientando sua força de trabalho a se precaver de desvios de conduta sem invadir a sua liberdade de expressão.

4. Para melhor compreensão deve-se distinguir os conceitos entre Rede e Mídia Social:

a) Redes Sociais: Espaço virtual onde pessoas estão conectadas (rede de dados).

Exemplos: comunidades, listas de twitter, fóruns, salas de bate papo utilizadas pelo internauta para buscar informações, para se distrair, fazer novas amizades ou até mesmo buscar um relacionamento. Isso chama-se rede social.

b) Mídias Sociais: Sistemas projetados para interação social a partir do compartilhamento "on line" de informações.

Exemplos de Mídias Sociais: Facebook, Twitter, Blogger, Wordpres, You Tube, instagram, aplicativos de mensagens instantâneas, etc.

III. DO USO DAS REDES E MÍDIAS SOCIAIS NO CONTEXTO CORPORATIVO

5. No contexto corporativo, a utilização indevida destas ferramentas pode resultar em inconvenientes, por não fazer parte do processo produtivo do funcionário; por expor informações de uso interno da empresa; por serem utilizadas como plataforma para discussão de conflitos internos; e até por expor a empresa a questionamentos judiciais por demandar serviço fora da jornada de trabalho.

6. Uma das questões que se apresenta às empresas consiste no desafio de se permitir, ou não, o uso de redes sociais durante o expediente laboral e como isso interfere no rendimento do empregado. Assim, observam-se dois posicionamentos antagônicos: o que não proíbe, permitindo o uso consciente do empregado; e aquele que traz uma atitude mais conservadora, com bloqueio/proibição do acesso.

7. O principal argumento utilizado quando do bloqueio das mídias sociais é o de que o seu uso compromete a produtividade do empregado, calcado na máxima de que enquanto o empregado às utiliza são deixadas de lado as obrigações do trabalho (AMADEU, s.d.). Todavia, existem empregados responsáveis que usam a ferramenta com bom senso, sem afetar sua produtividade.

8. Por outro lado, onde surge o problema, os empregadores se sentem no direito de proteger seus legítimos interesses, uma vez que, sendo os computadores e recursos informáticos de sua propriedade, estes estão ali para serem usados no trabalho e da mesma maneira, o tempo é por eles remunerado para ser trabalhado e não desperdiçado (ROCHA, 2005). Os computadores e recursos informáticos pertencem às empresas e podem ser bloqueados e/ou monitorados pelo empregador.

9. Ao contrário, os dispositivos privados e corporativos, que utilizam internet móvel, permitem o acesso a qualquer rede social mediante a contratação de pacotes de dados e os empregados já vêm utilizando esta forma de acesso livremente, exceto nos locais em que seu uso é vedado.

10. Pontua-se, por fim, que é preciso haver uma cooperação entre os atores da relação empregatícia, empregados e empregadores, para que as novas tecnologias não configurem uma ferramenta de desunião, litígios e impasses, mas um instrumento de crescimento, interação positiva e motivação.

IV. DAS VANTAGENS ORGANIZACIONAIS

11. As mídias sociais estão dispostas em uma infinidade de canais diferentes que podem ser úteis aos interesses das organizações. A rapidez de expansão e o crescimento do número de pessoas integradas nesses canais têm influenciado empresas a utilizá-los como recursos orientados à construção de estratégia, praticidade e aperfeiçoamento dos meios de comunicação, pois:

a) oferece comunicação em tempo real, permitindo a rapidez na troca de informações;
b) elimina distâncias geográficas, facilitando comunicação em qualquer ambiente organizacional, seja entre departamentos, áreas ou entre instituições;
c) possui recursos para integrar reuniões com grupos de pessoas específicas;
d) resulta na utilização de recursos para busca e seleção de pessoas;
e) é uma ferramenta de comunicação relativamente barata, comparada ao investimento de desenvolvedores privados e sistemas de interação fechados.

V. DAS DESVANTAGENS ORGANIZACIONAIS

12. A comunicação é indispensável para a eficácia de qualquer processo dentro de uma Organização, entretanto a adoção de meios específicos e sua forma de gestão podem se tornar inadequadas, como por exemplo:

a) o uso das redes sociais pode resultar na exposição de dados restritos da empresa, comprometendo a segurança das informações;
b) o uso das redes sociais no ambiente de trabalho para fins pessoais pode resultar na diminuição da produtividade;
c) como a dimensão das mídias sociais é ilimitada, a divulgação de comentários mal-intencionados ou mal formulados na rede, como questões que possam ir de encontro aos valores das pessoas ou da organização, pode comprometer de forma negativa a imagem da empresa ou de seus negócios;
d) comentários inadequados de funcionários podem prejudicar a imagem da instituição e resultar em processo disciplinar.

13. Diante dos riscos de repercussões negativas, além de poder gerar conflitos no ambiente de trabalho poderá até mesmo resultar em demandas judiciais.

VI. DAS DICAS DE USO

14. É recomendável que os empregados e colaboradores utilizem com responsabilidade as mídias sociais. Algumas orientações que as empresas podem disponibilizar aos colaboradores são:

a) Ser responsável por tudo que se publica nas mídias sociais. Ficar atento ao que se posta, pois se tornará acessível a todos os usuários, por tempo indeterminado. Mesmo que o *post* seja apagado pelo autor, ele já poderá ter sido lido, copiado, compartilhado e repercutido positiva ou negativamente entre as pessoas, inclusive do convívio profissional;
b) Evitar postar no calor da discussão. Tudo que é publicado representa a expressão da opinião do autor. Recomenda-se que não seja publicado nada que não possa ser dito pessoalmente;
c) Respeitar os outros usuários da rede e suas opiniões e convicções, mesmo que não esteja de acordo com eles;
d) Ser o primeiro a corrigir um erro. Estar pronto para recuar e desculpar-se.

VII. DAS CONSEQUÊNCIAS POSSÍVEIS E DA LIBERDADE DE EXPRESSÃO

15. A liberdade de expressão é princípio fundamental da democracia garantido constitucionalmente. Entretanto, existe o risco de violar direta ou indiretamente outros direitos legalmente garantidos.

16. A evolução tecnológica trouxe consigo novos direitos e deveres. Toda organização espera que seus empregados utilizem as mídias sociais com responsabilidade e empatia, conscientes das oportunidades e também das consequências que seus atos podem gerar.

17. Todo usuário poderá ser responsabilizado por seus atos. Por isso, empregados, bolsistas, estagiários e prestadores de serviços, devem pensar bem sobre o que publicam ou comentam a respeito da Empresa nas mídias sociais.

18. Casos de violação comprovada de direitos e regras podem gerar consequências como advertência, suspensão e até demissão por justa causa, conforme normas internas e externas, que estabelecem tais penalidades.

19. Muitas empresas utilizam serviços e ferramentas para monitorar menções a elas na internet. Comentários ou outros conteúdos sobre a Empresa publicados nas mídias sociais poderão ser considerados documentos escritos e públicos, que geram prova jurídica.

20. A seguir apresentamos algumas orientações que podem ajudar a evitar problemas no uso das mídias sociais, em relação ao trabalho, tipificadas como práticas não recomendáveis em mídias sociais:

a) criar perfis institucionais relacionados à Empresa sem ser autorizado pela Área de Comunicação;
b) criar perfis com nomes que façam menção à Empresa ou a alguma de suas Unidades sem ser autorizado pela Área de Comunicação;
c) usar a logomarca da Empresa e/ou de seus produtos em perfis de grupos, pessoais ou profissionais;
d) falar em nome da Empresa, sem a devida autorização oficial;
e) criticar e ofender a Empresa, colaboradores, parceiros, fornecedores e concorrentes;
f) antecipar resultados de pesquisa que ainda não foram validados; e
g) divulgar informações internas.

VIII. DA LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

21. O fato de as mídias sociais permitirem que qualquer pessoa publique o que pensa na internet não dá a ela o direito de ofender, maltratar, ameaçar, violar direitos autorais, revelar segredos industriais, praticar concorrência desleal, prejudicar pessoas e instituições. Relaciona-se a seguir, situações de uso indevido de mídias sociais e legislações que as disciplinam:

a) discriminação ou preconceito: crime previsto no Art. 20, §2º, da Lei 7.716/89 e Lei 9.459/97;
b) calúnia, injúria e difamação por meio que facilite o ilícito: crimes previstos nos Arts. 138, 139, 140, respectivamente, combinados com o Art. 141, Inc. III, todos do Código Penal;
c) ameaça: crime previsto no Art. 147 do Código Penal;
d) induzimento, instigação ou auxílio a suicídio: crime previsto no Art.122 do Código Penal;
e) quebra de sigilo bancário: crime previsto na Lei Complementar nº 105/2001.

IX. QUANTO AOS APLICATIVOS DE MENSAGENS INSTANTÂNEAS – WHATSAPP E OUTROS

22. A utilização de aplicativos de mensagens instantâneas tornou-se comum na atualidade e traz oportunidades e desafios para o convívio no ambiente corporativo. Alguns cuidados são recomendados para empregados e gestores, de modo que a utilização de aplicativos como WhatsApp, Telegram e outros não se torne motivo de discórdia. Veja algumas orientações:

a) não tratar de informações internas ou confidências em canais de comunicação não homologados pela empresa – uma vez postadas, o risco de a informação "vazar" se torna elevadíssimo, pois os receptores podem copiar e replicar o seu conteúdo e assim não haverá controle sobre a propagação da informação e o responsável poderá ser responsabilizado por eventual quebra de sigilo profissional e empresarial;

b) não difamar ou ofender os demais empregados – ações no mundo virtual trazem impactos reais para o cotidiano profissional. As conversas podem ser "printadas" e utilizadas como prova em desfavor do autor das ofensas, tanto em procedimentos ético-disciplinares como em ações na justiça;

c) não constranger ninguém a participar de grupos de discussão - se o canal de comunicação não é da empresa, a participação em grupo de WhatsApp, por exemplo, é voluntária;

d) evitar realizar cobranças relacionadas ao trabalho fora do horário de expediente – o funcionário possui uma jornada de trabalho que deve ser respeitada, ainda que eventualmente o celular seja corporativo.

23. Sobre esse último ponto, vale destacar que na França está vigente desde 1º de janeiro de 2017, legislação que garante ao trabalhador o direito de ignorar e-mails ou mensagens ligados ao trabalho em horários de folga. A lei foi apelidada de "direito de se desconectar".

24. Como um de seus fundamentos, há o fato de os funcionários não receberem pagamento justo por horas extras prestadas, bem como o fato de a situação elevar o risco de esgotamento físico e mental, por não haver momentos de descanso do trabalho.

25. No que se refere à comunicação corporativa, a regra de ouro é utilizar-se das ferramentas de comunicação disponibilizadas pela empresa, principalmente se o seu conteúdo for de uso interno ou protegido por sigilo. Dessa forma, muitos transtornos e prejuízos podem ser evitados, tanto para o empregado quanto para a empresa.

26. Para aqueles que são portadores de celular corporativo, além de observar as diretrizes éticas da companhia é necessário se certificar dos termos de condições e uso dos aparelhos, no sentido de averiguar quais tipos de aplicativos podem ser baixados e utilizá-los observando as diretrizes do Código de Conduta da Empresa.

X. DAS PENALIDADES

27. O mau uso das ferramentas de comunicação digital pode causar transtornos que alcançam o ambiente corporativo, trazendo prejuízos tanto para os funcionários quanto para a empresa.

28. A má ação no mundo virtual se compara e equivale àquela realizada no mundo real e pode até ser mais grave em razão da sua publicidade. Ofender um colega por meio de um comentário em rede social é tão grave quanto ofendê-lo numa reunião.

29. Além de a situação inadequada poder ser objeto de reprimenda ética, a depender da gravidade da situação, o assunto poderá ser avaliado também na esfera administrativa e eventualmente até justificar a rescisão do contrato de trabalho em virtude da configuração de falta grave.

30. Já há uma vasta gama de ações judiciais julgadas referendando dispensas motivadas de funcionários pelo uso inadequado das mídias e ferramentas digitais, quando as suas ações violam as suas responsabilidades profissionais. Assim, até advogados recomendam prudência no uso dessas plataformas: *"... quem mantém um perfil público nas redes sociais, implicitamente, decidiu tornar um lado da sua vida público, motivo pelo qual esse lado precisa estar em sintonia com a percepção que o profissional quer que outros tenham sobre ele e sobre a sua carreira"*[1].

31. Alguns exemplos de situações que podem provocar penalidades disciplinares são:

a) uso imoderado no ambiente de trabalho – pode configurar desídia, indisciplina ou até insubordinação (artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT) - por agir com negligência e desinteresse no cumprimento das suas tarefas ou por desobedecer ao regimento interno de conduta da empresa;

b) quando o funcionário divulga fotos ou vídeos que possam comprometer a vida privada e até íntima de clientes da empresa, de empregados e até do empregador ou de seu superior hierárquico. Essas situações podem configurar ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço, ou ato lesivo da honra e boa fama praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos. De igual modo, o artigo 482 da CLT pode justificar a rescisão do contrato de trabalho;

c) curtir comentário feito por outra pessoa que seja ofensivo ao seu empregador também pode ser motivo para justa causa, conforme decisão do TRT da 15ª Região. A prática constitui ato lesivo a honra e boa fama contra o empregador, o que pode vir a configurar justa causa, conforme a letra "k" do artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);

d) a divulgação de um segredo da empresa ou de uma informação sigilosa, como, por exemplo, dados bancários de clientes por parte um profissional que atue num banco pode, além de poder gerar justa causa prevista no artigo 482 da CLT, pode vir a ser considerada como crime de quebra do sigilo bancário, que sujeita o seu autor à reclusão de um a quatro anos e multa (Lei complementar, nº 105 de 2001).

---

[1] https://jairoegeorgemeloadvogados.jusbrasil.com.br/artigos/129733424/funcionarios-devem-ficar-atentos-as-postagens-em-redes-sociais

32. Vale pontuar que, além de as publicações em redes sociais poderem ser usadas em processos de avaliação ética e disciplinar, atualmente órgãos como a Receita Federal do Brasil e a Previdência Social já as utilizam como elementos para subsidiar fiscalizações.

33. A Receita Federal tem investido no monitoramento dessas plataformas para cruzar as informações prestadas, buscando irregularidades com a incompatibilidade da evolução patrimonial e renda declarada.

34. De igual modo, peritos do INSS também consultam as redes sociais para coibir irregularidades na concessão e manutenção de benefícios. Em 2015, a Advocacia-Geral da União (AGU), responsável pela defesa de órgãos federais como o INSS, conseguiu cancelar o benefício de uma segurada de Ribeirão Preto, usando como prova *posts* dela na rede social[2].

XI. DOS CUIDADOS PARA OS GESTORES

35. O uso das mídias sociais, mesmo como um veículo de comunicação informal no ambiente corporativo, tornou-se parte integrante da cultura organizacional.

36. Mesmo tendo, em algumas empresas, seu acesso restrito nas estações de trabalho, os colaboradores o fazem por intermédio de seus smartphones privados.

37. Relacionamos, a seguir, alguns cuidados que os gestores e ocupantes de cargos comissionados devem ter em relação ao uso moderado dessas mídias, dentro e fora do ambiente corporativo:

a) o uso de aplicativos instantâneos de mensagens deve se restringir a avisos de ausência temporária, atrasos ou alertas de eventos, quando não for possível acessar o correio eletrônico corporativo;

b) os gestores devem se abster de demandar tarefas e/ou informações fora do horário de expediente de trabalho, nos fins de semana, feriados e férias dos seus subordinados, visando evitar possíveis situações que possam resultar em passivo trabalhista;

c) evitar a propagação de conteúdo privado dentro do horário de expediente, de forma a evitar que o colaborador crie o hábito de acessar constantemente os aplicativos de mensagem instantânea e mídias sociais, causando interrupção das tarefas e desperdiçando tempo e concentração, o que poderá resultar em perda de produtividade;

d) orientar os colaboradores sobre o conteúdo postado nas mídias sociais (facebook, instagram, etc.) no que se refere a comentários que possam refletir de forma negativa a imagem da corporação;

---

2 http://www.agu.gov.br/page/content/detail/id_conteudo/331566

e) orientar os colaboradores sobre o conteúdo postado nas mídias sociais no que se refere a comentários que venham depreciar e expor a imagem alheia, lembrando que os conteúdos postados nas mídias sociais se tornam de conhecimento e domínio público.

XII. DAS REFERÊNCIAS NORMATIVAS

38. Decreto 1.171/1994

XIV - São deveres fundamentais do servidor público:

a) ser cortês, ter urbanidade, disponibilidade e atenção, respeitando a capacidade e as limitações individuais de todos os usuários do serviço público, sem qualquer espécie de preconceito ou distinção de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, cunho político e posição social, abstendo-se, dessa forma, de causar-lhes dano moral;

XV - É vedado ao servidor público;

b) prejudicar deliberadamente a reputação de outros servidores ou de cidadãos que deles dependam;

c) ser, em função de seu espírito de solidariedade, conivente com erro ou infração a este Código de Ética ou ao Código de Ética de sua profissão;

d) permitir que perseguições, simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal interfiram no trato com o público, com os jurisdicionados administrativos ou com colegas hierarquicamente superiores ou inferiores.

XIII. DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

39. O presente material é fruto dos trabalhos desenvolvidos mensalmente pelo Fórum, sendo uma contribuição para as Comissões de Ética das Empresas Partícipes. Ele pode ser modificado, impresso ou publicado em qualquer formato ou diagramação, sem qualquer restrição, podendo as Partícipes utilizá-lo livremente, como se delas fosse.

XIV. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

PIRES, Maísa Rezende Pires. Âmbito Jurídico. **O equilíbrio necessário para que a liberdade de expressão coexista com outros direitos**. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10790&revista_caderno=9. Acesso em: 06 de junho 2017.

DIAS FILHO, Dionysio Alfredo. Dionysio Dias Advocacia. Redes Sociais – **Demissão por Justa Causa**. Disponível em: http://www.dionysiodias.adv.br/artigos/redes-sociais-demissao-por-justa-causa.html Acesso em 06 de junho de 2017.

Jairo e George Melo Advogados Associados. **Funcionários devem ficar atentos às postagens em redes sociais**. 2014. Disponível em: http://www.jgm.com.br/2014/07/funcionarios-devem-ficar-atentos-postagens-redes-sociais/ Acesso em 06 de junho de 2017.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Uso de redes sociais repercute no ambiente de trabalho**. 2012. Disponível em: http://www.tst.jus.br/materias-especiais/-/asset_publisher/89Dk/content/id/3253391 Acesso em 06 de junho de 2017.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Trabalho X liberdade de pensamento, uma relação delicada. 2012. Disponível em: http://www.tst.jus.br/materias-especiais/-/asset_publisher/89Dk/content/trabalho-x-liberdade-de-pensamento-uma-relacao-delicada?redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fmaterias-especiais%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_89Dk%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-2%26p_p_col_count%3D2 Acesso em 6 de junho de 2017.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Ministro Alexandre Agra Belmonte fala sobre a liberdade de expressão no trabalho. 2012. Disponível em: http://www.tst.jus.br/materias-especiais/-/asset_publisher/89Dk/content/ministro-alexandre-agra-belmonte-fala-sobre-a-liberdade-de-expressao-no-trabalho?redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fmaterias-especiais%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_89Dk%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-2%26p_p_col_count%3D2 Acesso em 06 de junho de 2017.

CAVALLINI, Marta. G1. Uso do Whatsapp no trabalho pode dar demissão; veja regras e riscos. 2015. Disponível em: http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2015/08/uso-do-whatsapp-no-trabalho-pode-dar-demissao-veja-regras-e-riscos.html Acesso em 06 de junho de 2017.

RESOLUÇÃO N° 001/2017

ANEXO II

ORIENTAÇÕES E CRITÉRIOS PARA A PROMOÇÃO DA CONDUTA ÉTICA NA UTILIZAÇÃO DAS MÍDIAS SOCIAS NO ÂMBITO DE ATUAÇÃO DAS EMPRESAS PARTÍCIPES DO FÓRUM NACIONAL DE GESTÃO DA ÉTICA NAS EMPRESAS ESTATAIS

ORIENTAÇÕES CONSTANTES EM CÓDIGOS DE ÉTICA E DE CONDUTA DE EMPRESAS PARTÍCIPES

Estas orientações foram transcritas respeitando com fidelidade a numeração e o conteúdo dos documentos orientadores da ética e conduta das seguintes empresas estatais:

a) Petróleo Brasileiro S/A – PETROBRAS

4.2 Proteção da Imagem e da Reputação

A imagem e a reputação do Sistema Petrobras são influenciadas pelas condutas adotadas por todos que atuam em seu nome.

A Petrobras requer:

4.2.1 Não causar danos à imagem e à reputação das empresas do Sistema Petrobras e de sua força de trabalho por meio de ações indevidas e/ou impróprias.

4.3 Uso da Rede Corporativa e dos Meios Digitais

Devem ser considerados os princípios éticos, políticas e normas internas e o uso de linguagem adequada ao utilizar a rede corporativa e os meios digitais no exercício das atividades profissionais ou em decorrência delas.
Para o uso apropriado da rede e do correio eletrônico corporativos e dos meios digitais, a Petrobras requer:

4.3.1 Não fazer uso particular para atividades comerciais de compra e venda, oferta de serviços nem propaganda;
4.3.2 Não obter, armazenar, utilizar ou repassar material que viole leis de direitos autorais ou de propriedade intelectual, que cause danos morais ou seja ofensivo a pessoas, ou que contrarie os interesses da Petrobras;
4.3.3 Não obter, armazenar, utilizar ou repassar material que tenha conteúdo pornográfico, de exploração sexual de crianças e adolescentes, racista, homofóbico, sexista, contra a liberdade religiosa ou que atentem contra a diversidade;
4.3.4 Não fazer uso de anonimato para envio de mensagens ou postagem de conteúdos;

4.3.5 Não enviar mensagens ofensivas, inclusive por meio de correio eletrônico particular;
4.3.6 Não obter nem propagar intencionalmente vírus e similares;
4.3.7 Não praticar tentativa de invasão, violação de sistemas ou controles de segurança, busca de vulnerabilidades, monitoração, quebra ou obtenção de senhas de sistemas ou computadores;
4.3.8 Não fornecer nem utilizar senhas de terceiros para sistemas ou computadores;
4.3.9 Não elaborar nem publicar em meios digitais conteúdos que contrariem os interesses da Petrobras;
4.3.10 Não enviar, transmitir, distribuir, disponibilizar ou armazenar na internet informações de correios eletrônicos internos, dados, segredos comerciais, financeiros ou tecnológicos ou quaisquer outras informações pertencentes à Petrobras, a não ser que expressamente autorizado pelo gestor da respectiva informação;
4.3.11 Não utilizar a rede corporativa para acessar serviços de telefonia via internet que não sejam autorizados pela Petrobras;
4.3.12 Não praticar atividades de caráter político-partidário, religioso, de ganho financeiro, "correntes" e autoajuda.

O uso para fins particulares é tolerado, desde que:

- *Não viole a legislação;*
- *Não comprometa a imagem e reputação do Sistema Petrobras ou de sua força de trabalho;*
- *Não comprometa a imagem de terceiros;*
- *Não prejudique as atividades de trabalho;*
- *Não prejudique os processos da companhia;*
- *Não prejudique a segurança das informações e dos recursos corporativos.*

4.4.1 Segurança da Informação

Para preservar a segurança da informação, a Petrobras requer:

4.4.1.1 Não divulgar, repassar ou comentar informações privilegiadas, ou seja, estratégicas e relativas a atos ou fatos relevantes com repercussão econômica ou financeira, ainda não tornados públicos;
4.4.1.2 Respeitar o sigilo profissional, bem como guardar segredo das informações pessoais de qualquer outro integrante do Sistema Petrobras às quais tenha acesso em razão de cargo, função e/ou atividade desenvolvida, excetuando-se as situações previstas em lei;

4.4.1.3 Cumprir as normas e diretrizes de segurança da informação da Petrobras para elaboração, manuseio, reprodução, divulgação, armazenamento, transporte, transmissão e descarte de informações e documentos empresariais, obedecendo aos níveis de proteção e de classificação da informação estabelecidos em normativo interno;

4.4.1.4 Observar os protocolos de segurança relacionados com a utilização de sistemas de Tecnologia da Informação e equipamentos, não compartilhar senhas, nem permitir o acesso não autorizado a estes sistemas;

4.4.1.5 Comunicar imediatamente ao seu superior hierárquico qualquer desaparecimento ou suspeita de perda de informação e/ou de equipamentos que contenham informações pessoais ou privilegiadas;

4.4.1.6 Não alterar nem destruir documentos originais de valor probatório, mantendo-os em arquivo pelos prazos definidos em lei.

4.4.2 Divulgação de informação

A Petrobras busca comunicar-se de forma transparente com seus públicos de interesse, fornecendo informações objetivas e precisas.

A Petrobras requer:

4.4.2.1 Não divulgar informações empresariais do Sistema Petrobras sem autorização prévia;

4.4.2.2 Cuidar para que as informações constantes em documentos e comunicações sejam verdadeiras e exatas, compatíveis com as Diretrizes de Segurança da Informação do Sistema Petrobras.

b) <u>Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária – INFRAERO</u>

11. No relacionamento com chefias e colegas, os empregados da INFRAERO devem:

i. Agir com cortesia e urbanidade perante todas as pessoas com que se relacionam, respeitando as diferenças individuais.

ii. Agir sempre de forma leal com colegas ou chefias objetivando a boa convivência corporativa.

(...)

iv. Prezar pela reputação dos demais empregados não os prejudicando por meio de julgamentos preconceituosos, falso testemunho ou qualquer outro subterfúgio vil.

16. Quanto à utilização do correio eletrônico, os empregados da INFRAERO:

i. Fazem uso do correio eletrônico para o desenvolvimento do seu trabalho, cuidando sempre da segurança da informação e não disseminando e nem repassando mensagens cuja origem seja duvidosa ou de cunho ilegal.

20. Na relação com a imprensa, os empregados da INFRAERO:

i. Preservam os interesses e a imagem da Empresa quando concedem entrevistas, publicam artigos ou utilizam qualquer outra forma de manifestação pública de caráter pessoal.

ii. Não utilizam os instrumentos institucionais para se pronunciar publicamente.

iii. Não se pronunciam sobre informações estratégicas e de caráter sigiloso.

c) <u>Centrais Elétricas Brasileiras S/A – ELETROBRAS</u>

2.2.9. Não praticar atos ilícitos ou lesivos à imagem das empresas Eletrobras, nem à imagem ou à honra dos seus colaboradores em qualquer tipo de mídia, inclusive mídias sociais;

d) <u>Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT</u>

Dos Compromissos dos Empregados em Relação aos Correios

Art. 5º. Na relação com os Correios, os seus empregados se comprometem a:
(...)

II. Preservar a intimidade, a privacidade, a honra e a imagem dos colegas de trabalho e contribuir para o adequado relacionamento interpessoal e profissional;
(...)
IV. Respeitar o sigilo profissional, exceto quando sua quebra for autorizada ou exigida por lei;
V. Preservar os interesses e zelar pela imagem da empresa, seja em ambiente interno ou externo, e não associar as marcas dos Correios a ações, imagens ou informações negativas, em qualquer forma de comunicação, inclusive eletrônica;
VI. Assegurar a utilização adequada das informações e dos recursos tecnológicos disponíveis;
(...)
XIX. Obter prévia autorização da empresa para a publicação ou exposição, em ambientes externos, de estudos, pesquisas, pareceres e outros trabalhos de sua autoria ou participação, que envolvam conhecimentos relacionados aos Correios;

e) Banco do Nordeste do Brasil S/A – BNB

Artigo 1º - O Código de Conduta Ética do Banco do Nordeste do Brasil S.A. sistematiza os valores essenciais que norteiam os relacionamentos internos e externos com os diversos segmentos da sociedade. Contribui, também, para o aperfeiçoamento das normas de conduta profissional e a prática de elevado padrão ético, visando a:

(...)

V. resguardar a imagem institucional.

(...)

Artigo 5º - O Banco do Nordeste respeita e valoriza a diversidade de qualquer natureza, dispensando tratamento equânime a todas as pessoas, sem preconceitos de origem social, cultural, étnica ou relativos ao gênero, idade, religião, convicção filosófica ou política, orientação sexual, estado civil, condição física, psíquica, grau de escolaridade, repudiando toda forma discriminatória.

(...)

Art. 19 - O Banco do Nordeste respeita seus concorrentes e proíbe que seus administradores, empregados ou colaboradores divulguem ou disseminem, por qualquer meio e sob qualquer pretexto, conceito, comentário ou boato que possa comprometer a imagem de empresas do mercado, concorrentes diretos ou não, ou prejudicá-las de alguma maneira, zelando pela proteção de informações.

(...)

Art. 25 - Os diretores e empregados do Banco do Nordeste comprometem-se a:
III – manter sigilo sobre assuntos de interesse da Instituição, inclusive relacionados aos seus clientes, concorrentes e acionistas, não devendo divulgá-los, sob qualquer pretexto, salvo se autorizados;
VIII – contribuir e zelar para a boa imagem do Banco do Nordeste, dentro e fora do ambiente de trabalho.

f) Empresa de Tecnologia da Informações da Previdência Social – DATAPREV

Art. 8° São transgressões éticas passíveis de sanção, além de outras não exemplificadas que conflitem com os princípios e valores previstos neste Código e na legislação vigente ou que venham a configurar atos de corrupção ou de fraude:

(...)

II – utilizar ou permitir a utilização, por terceiros, de informações, tecnologias ou conhecimento de domínio e propriedade de órgão da estrutura dos clientes da Dataprev, sem expressa autorização do respectivo proprietário;

III – prestar informações ou comentar assuntos internos que possam vir a antecipar decisão da Empresa ou a propiciar situação de privilégio para quem as solicite ou que se refiram a interesse de terceiro;

(...)

V – propiciar acesso a informações privilegiadas para pessoas não autorizadas ou divulgá-las sob qualquer pretexto;

(...)

VII – prejudicar a reputação de outro agente público ou de cidadão que dependa de sua atividade, por meio de julgamento preconceituoso de qualquer natureza, falso testemunho, informação inverídica ou não fundamentada ou argumento falacioso;

g) <u>Empresa Gestora de Ativos – EMGEA</u>

Não utilizamos as redes sociais ou quaisquer outras mídias para publicar ou propagar matéria ou mensagem, visual ou auditiva, que possa prejudicar a imagem da Emgea, dos membros de seus órgãos estatutários ou de seus colaboradores.

(...)

Não tratamos de assuntos relacionados à Emgea em mídias de uso particular, sejam redes sociais ou aplicativos para a troca de mensagens.

Somente nos manifestamos em nome da Emgea quando autorizados.

Somente utilizamos a logomarca da Emgea em situações relacionadas à atividade da Emgea.

Não publicamos trabalhos pessoais, profissionais ou acadêmicos, contendo informações ou opiniões que possam ser interpretadas como posicionamento institucional da Emgea.

Zelamos pela imagem a Emgea perante a sociedade.

h) Indústrias Nucleares do Brasil S/A – INB

3.1 Deveres do empregado em suas funções:

(...)

o) Divulgar informações internas, repassar documentos a terceiros, realizar palestras ou publicar artigos que incluam matérias afetas à INB, somente após a aprovação de sua chefia imediata;

i) Caixa Econômica Federal – CEF

Preservamos o sigilo e a segurança das informações.

(...)

Zelamos pela proteção do patrimônio público, com a adequada utilização das informações, dos bens, equipamentos e demais recursos colocados à nossa disposição para a gestão eficaz dos nossos negócios.

j) Banco do Brasil S/A – BB

4.5.3. Abster-se de fazer ou divulgar, em qualquer meio, interno ou externo, críticas ofensivas à honra ou calúnias que exponham a imagem ou a honra do Banco, da diretoria, de superiores hierárquicos ou de colega.

4.6.6. Observar a competência restrita dos porta-vozes para atender a demanda de informações pela mídia, conforme as diretrizes do Discurso Institucional do BB.

4.6.6.1. São porta-vozes do Banco os gerentes gerais, superintendentes, gerentes executivos, diretores e integrantes do Conselho Diretor.

4.7.1. Proteger a informação de forma a garantir sua integridade, confidencialidade e disponibilidade.

4.7.2. Resguardar o sigilo das informações relativas a ato ou fato relevante às quais tenha acesso privilegiado em razão do cargo, posição ou função que ocupa.

4.7.3. Preservar a segurança da informação, abstendo-se de tratar de assuntos sigilosos, de uso interno do Banco, em salas de conversação, redes sociais e aplicativos, com acesso pela internet.

RESOLUÇÃO N° 001/2017

k) <u>Banco Nacional do Desenvolvimento Econômico e Social – BNDES</u>

Artigo 5º Os participantes, nas relações internas e externas, além dos compromissos assumidos no artigo anterior, visando à construção de um ambiente ético, obrigam-se a:

(...)

VIII - guardar sigilo sobre informações ainda não tornadas públicas, sejam das empresas do Sistema BNDES ou de terceiros.
Seção III - COMPORTAMENTO ON-LINE

Art. 6º - Sempre que o participante identificar-se ou for identificável como vinculado ao Sistema BNDES, deverão ser aplicados os dispositivos deste código de ética ao ambiente on-line.

Parágrafo único - Os ambientes on-line são canais de comunicação que reúnem pessoas em torno de assuntos, objetivos, interesses e afinidades comuns. Enquadram-se nesse conceito, dentre outros, redes sociais, sites de relacionamento, de publicação de fotos e vídeos, fóruns, listas de discussão, blogs e microblogs, bem como outros considerados similares que venham a surgir no contexto das mídias digitais.

Capítulo III – Das Informações Privilegiadas

Art. 7º - Os participantes devem se abster de fazer uso de informações privilegiadas que tenham sido obtidas em razão do exercício de sua atividade profissional ou que sejam conhecidas de forma acidental, em virtude de comentários casuais ou por negligência ou indiscrição das pessoas obrigadas a guardar sigilo, não devendo prestar conselho, assessoria ou recomendação sobre investimentos a qualquer pessoa ou instituição com base em tais informações.

Parágrafo único - Considera-se informação privilegiada toda informação das empresas do Sistema BNDES e de terceiros que ainda não seja de amplo conhecimento público.

Seção I – Disposições Gerais

Art. 11 - São situações ou circunstâncias que suscitam conflito de interesses, sem prejuízo de outras:

I. divulgar ou fazer uso de informação privilegiada, a qualquer tempo, em proveito próprio ou de terceiro, nos termos do artigo 7º.

Seção II – Atividades Paralelas

Art. 17 - No caso de atividades que envolvam a exposição de opiniões sobre assuntos que possam estar de alguma forma relacionados com o Sistema BNDES, tais como aulas ou palestras, publicações de artigos ou livros, manutenção de colunas ou blogs, tanto em meios físicos ou em ambiente on-line, o participante deve incluir um aviso de isenção de responsabilidade, informando que as declarações publicadas são de sua única e exclusiva iniciativa e não representam, necessariamente, opinião, estratégia e posicionamento do Sistema BNDES sobre o assunto.

I) Serviço Federal de Processamento de Dados – SERPRO

3.3 Condutas inaceitáveis

3.3.2 Manifestar-se em nome da Empresa, por qualquer meio de divulgação pública, quando não autorizado ou habilitado para tal.

(...)

3.3.9 Utilizar perfis em redes sociais, ainda que particulares, para publicar mensagens que depreciem a imagem da Empresa.

3.3.10 Utilizar a internet ou perfis em redes sociais, ainda que particulares, para propagar ou divulgar, sem autorização formal, informações ou documentos, que não sejam públicos, do SERPRO, seus clientes, fornecedores, empregados e terceirizados.

Os documentos consultados estão disponíveis em:

Guia de Conduta da Petrobras:
http://www.petrobras.com.br/pt/quem-somos/perfil/transparencia-e-etica/

Código de Ética Empresarial – Dimensões de Relacionamento e Conduta Corporativa:
http://www.infraero.gov.br/images/stories/Infraero/Etica/codetica.pdf

Código de Ética e de Conduta das Empresas Eletrobras:
https://www.eletrobras.com/elb/data/Pages/LUMISAB27E0EFPTBRIE.htm

Código de Ética Correios
https://correios.com.br/sobre-correios/a-empresa/quem-somos/codigo-de-etica

Código de Conduta Ética do Banco do Nordeste:
https://www.bnb.gov.br/documents/50268/1527634/CodigodeCondutaEtica/91c4bf7c-8059-0625-30f2-f8d0636c465c

RESOLUÇÃO N° 001/2017

Código de Conduta Ética E Integridade da Dataprev:
https://www.bnb.gov.br/documents/50268/1527634/CodigodeCondutaEtica/91c4bf7c-8059-0625-30f2-f8d0636c465c

Código de Ética, Conduta e Integridade – Emgea:
http://www.emgea.gov.br/Acessoainformacao/Acessoainformacao/47de7f26-0078-41c0-91b6-5b03b1cb6704?mn=Comiss%C3%A3o%20de%20%C3%89tica

Código de Ética Empresarial – INB:
http://www.inb.gov.br/Portals/0/Arquivos/manual_CodigoEtica.pdf?ver=2016-07-19-153841-960

Código de Ética da Caixa:
https://www.caixa.gov.br/Downloads/caixa-etica/CODIGO_ETICA_CAIXA.pdf

Código de Ética e Normas e Conduta do Banco do Brasil:
http://www.bb.com.br/docs/pub/siteEsp/ri/pt/dce/dwn/Codigoetica.pdf

Código de Ética do Sistema BNDES:
http://www.bndes.gov.br/wps/wcm/connect/site/a93394b5-0d84-4c2a-aa73-b95593933e58/Codigo_de_Etica_BNDES_2016.pdf?MOD=AJPERES&CVID=lwrlH2B&CVID=lt3UOpH&CVID=lt3h2QG&CVID=lt3aSE7

Código de Ética, Conduta e Integridade do Serpro:
http://primeiraleitura.serpro.gov.br/arquivos/etica-pdf/