

Liberdade de Expressão no ambiente corporativo

Os principais conceitos e algumas das mais relevantes discussões em torno das liberdades de expressão e da livre manifestação no ambiente de trabalho.



ANDRÉ MARSIGLIA

SÓCIO DO LOURIVAL J. SANTOS ADVOGADOS
E IDEALIZADOR DA L+ SPEECH/PRESS

Índice

	PÁGINA
APRESENTAÇÃO	03
O NOVO DILEMA CORPORATIVO	04
LIBERDADE DE EXPRESSÃO NO TRABALHO	06

Apresentação



A **liberdade de expressão** é um direito constitucionalmente garantido a todos os brasileiros, um bem conquistado pela nossa sociedade e que se manifesta em inúmeras situações do nosso cotidiano. É também tema de constante debate no ambiente político, escolar, familiar e também no mundo corporativo, tendência amplificada pela popularização das redes sociais na última década.

Neste *e-book*, idealizado pelo advogado André Marsiglia, estão destacados os principais conceitos e algumas das mais relevantes discussões em torno das liberdades de expressão abordando a livre manifestação no microcosmos do ambiente de trabalho e o dilema enfrentado hoje pelas empresas na maneira se relacionam e promovem o relacionamento entre seus colaboradores.

André Marsiglia é um dos principais especialistas em liberdades de expressão do Brasil, com mais de duas décadas de experiência atuando como advogado em alguns dos casos mais emblemáticos na nossa história recente. É sócio-administrador do **Lourival J. Santos Advogados** e em 2019 fundou a **L+ Speech/Press**, iniciativa para promover projetos que atuem pela defesa das liberdades no Brasil e América Latina.

Marsiglia é membro da Comissão Especial de Liberdade de Imprensa da OAB-SP e da Comissão de Entretenimento e Mídia do Instituto dos Advogados de São Paulo (IASP), além de conselheiro no Conselho Nacional de Autorregulamentação Publicitária (CONAR). Atua como diretor jurídico da Associação Nacional das Empresas de Comunicação Segmentada (Anatec) e é membro da Comissão Jurídica da Associação Nacional dos Editores de Revistas (Aner).



O novo dilema corporativo: igualdade x liberdade

ANDRÉ MARSIGLIA

Cada vez mais empresas têm sido cobradas por consumidores e pela sociedade em geral a divulgarem publicamente seu posicionamento a respeito de temas socialmente relevantes – e muitas vezes polêmicos. A ideia de que entidades corporativas podem, e devem, promover o que consideram como os seus “valores” é algo que já foi incorporado em campanhas publicitárias e hoje faz parte da estratégia de marca de muitas companhias.

Essa mudança reflete não apenas na conduta de companhias da porta para fora, mas também internamente, na maneira como as empresas se relacionam e promovem o relacionamento entre seus colaboradores e parceiros. Do departamento de recursos humanos ao jurídico, o fato é que quase todas as áreas de uma empresa hoje precisam estar atentas ao que elas “falam” e também ao comportamento de seus funcionários.

Uma das pautas mais difundidas é a da diversidade e da igualdade. Iniciativa louvável com o intuito de reduzir, no ambiente de trabalho, questões estruturais que afetam negativamente toda a sociedade como o racismo e o machismo, a homofobia, e a desigualdade de oportunidades. Essa conjuntura traz cada vez mais à tona tema pouco debatido no ambiente corporativo até o início dos anos 2000: a **liberdade de expressão**.

LOURIVAL J. SANTOS
ADVOGADOS



ljsantos.com.br • lmaispress.com.br

O novo dilema corporativo: igualdade x liberdade

Temos assistido nos últimos anos o surgimento de um dilema nos ambientes corporativos: como avançar na busca pela igualdade de forma produtiva e inclusiva, de maneira a não simplesmente segregar aqueles que não necessariamente se identificam com os “valores” definidos pelas companhias. Em suma, como promover a igualdade sem incorrer em atos autoritários ou de opressão que vão contra a própria ideia de diversidade de pontos de vista e crenças.

A resposta curta é que ainda não sabemos e todos estamos aprendendo como navegar nessa nova realidade. Por outro lado, companhias, executivos e gestores de recursos humanos necessitam de balizas para ao menos começar a traçar um caminho no sentido certo.

É aí que entra a liberdade de expressão. Não como uma “desculpa” para que pessoas passem falar o que bem entenderem sob o pretexto de que “essa é a minha opinião”, mas a Liberdade de Expressão, com L maiúscula, o conceito amplo que é um dos pilares de todas as sociedades democráticas. A ideia de que, exercendo a sua Liberdade, as pessoas possam compartilhar uma visão de mundo que preza e respeita pelos discursos de todos.

Não porque todos concordam com o mesmo “conteúdo”, mas porque concordam, sim, no exercício pleno de suas liberdades e, assim, podem começar a construir uma base compartilhada de valores.

Quem está lendo este texto e pensando no seu ambiente de trabalho pode achar que eu estou sugerindo levar toda a sua equipe para um curso de filosofia, mas a verdade é que hoje contamos com ferramentas práticas para efetivamente introduzir essas discussões nos ambientes corporativos, seja por meio de palestras, trabalhos de consultoria ou na estruturação de códigos de conduta participativos, por exemplo.

A seguir, trazemos alguns dos pontos mais relevantes na discussão da liberdade de expressão no trabalho para iniciar essa conversa que todas as companhias, mais cedo ou mais tarde, precisam enfrentar.

Liberdade de expressão no mundo corporativo

POR QUE EMPRESAS PODEM TER OPINIÃO E SEUS FUNCIONÁRIOS NÃO?

Cada vez mais empresas e instituições têm sido pressionadas a divulgar publicamente seu posicionamento a respeito de temas em discussão na imprensa e redes sociais, espelhando em seus funcionários conceitos e condutas que consideram em linha com seus consumidores. O fenômeno levanta a pouca discutida questão da liberdade de expressão no ambiente corporativo, que pode ter consequências para empregados e colaboradores.

CRIATIVIDADE X LIBERDADE

Em um ambiente que preza cada vez mais pela criatividade, colaboração, diversidade e inovação, pode-se ter a percepção de que muitas empresas deveriam incentivar a liberdade de expressão no ambiente corporativo. O que se observa na prática, no entanto, é uma política tão ou mais autoritária do que em outros cenários.

CULTURA (DE CANCELAMENTO) CORPORATIVA

São muitos os exemplos de pessoas que perderam seus empregos após ações ou atitudes percebidas como negativas praticadas fora do ambiente de trabalho. Nesse sentido, companhias impõem os seus valores a seus funcionários e buscam excluir todos aqueles que, ao menos publicamente, não se expressam conforme tais valores.



Liberdade de expressão no mundo corporativo

POSICIONAMENTO COMO PUBLICIDADE

É importante contextualizar o fato de que, seja deliberadamente ou por pressão externa, o posicionamento de empresas é uma forma de publicidade. Uma ação calculada de modo e responder dentro do esperado pelo seu público-alvo. Nesse sentido, o posicionamento torna-se algo imbuído de valor comercial.

A ABRANGÊNCIA DOS CÓDIGOS DE CONDUTA

É natural que companhias formulem códigos de conduta ou códigos de ética para orientar funcionários e colaboradores, e que divulguem conteúdo educacional a respeito de seu posicionamento em relação a questões ligadas ao seu negócio. Atualmente também é comum que empresas se posicionem a respeito de temas de interesse social que não têm ligação com a sua atividade, entre eles questões ligadas aos direitos humanos, racismo, direitos LGBT, etc. Sob uma visão puramente educacional, são iniciativas salutares.

O empregador ultrapassa o limite, no entanto, quando exige de funcionários e colaboradores aderência a esses valores, seja no ambiente de trabalho ou na vida privada, hoje bastante vigiada e acessível por meio das redes sociais. Nesse ponto podem ocorrer violações à liberdade de expressão.

VIDA PROFISSIONAL E VIDA PRIVADA

No caso em que empresas defendem institucionalmente causas fora da sua área de atuação, há risco de que a imposição de valores avance sobre os direitos e liberdades de funcionários. É natural, por exemplo, que uma companhia aérea estabeleça consequências para um colaborador que divulgar informações infundadas a respeito da segurança do transporte aéreo, no ambiente de trabalho ou fora dele. Mas, caso a empresa apoie, por exemplo, instituições que são contra o aborto, extrapola a sua atuação ao repreender um funcionário que defende esse direito. O exemplo, bastante polêmico, é de mão dupla: o empregador estaria igualmente infringindo as liberdades de seu funcionário, caso os posicionamentos fossem invertidos.

Liberdade de expressão no mundo corporativo

CENSURA EM NOME DA DIVERSIDADE?

Muitos códigos de conduta e regulamentos corporativos têm o objetivo louvável de promover mais diversidade e menos discriminação no ambiente de trabalho. Mas a discussão de valores muitas vezes aborda temas que estão nos limites do debate da liberdade de expressão, verdadeiras zonas cinzentas. Quais são os valores que empresas podem exigir, a ponto de demitir alguém que não se enquadre? Companhias têm o direito de cometerem injustiças contra seus colaboradores em nome de uma sociedade mais justa?

Nesse contexto, é importante considerar como a liberdade de expressão, como direito fundamental e valor social, se encaixa nos valores da empresa. Como é possível falar em diversidade se a companhia promove um processo de homogeneização entre a sua equipe?

É bom que o funcionário tenha problemas, porque isso dá a chance de gerar um debate e interagir. Muitas empresas e instituições fazem o oposto.

André Marsiglia

ALGUMAS DIRETRIZES PARA EMPRESAS

O primeiro ponto que gestores devem considerar ao formular códigos de conduta é que a flexibilidade é fundamental. Ao invés de definir um conjunto de normas imutáveis, parte importante do processo é enfrentar eventuais desvios com acolhimento, e não com o banimento. Inserir o valor da liberdade de expressão nos códigos de conduta pode ser um caminho mais eficiente para construir um ambiente de diversidade.

Nesse contexto é possível que empresas considerem construir seus códigos com a participação de seus funcionários. Se a intenção é produzir um ambiente de trabalho mais inclusivo e seguro, nada melhor do que contar com a participação e posicionamento das pessoas que formam esse ambiente.

O segundo é o respeito à liberdade do funcionário na sua vida pessoal. A possibilidade de acesso à vida pessoal de colaboradores por meio das redes sociais não pode ser justificativa para aplicar sanções caso valores da empresa sejam contrariados. E, mesmo no ambiente de trabalho, é necessário cuidado para não impor valores que são da empresa como regra ao empregado.

Liberdade de Expressão no ambiente corporativo



Brasília

SIG – Quadra 1, nº 495, sala 212 | 70610-410 | Ed. Barão do Rio Branco

São Paulo

Rua General Jardim, 808, 6º andar | 01223-010

Contato

contato@lmaispress.com.br | +55 (11) 99790-5295 | +55 (11) 3214-2626

LOURIVAL J. SANTOS
A D V O G A D O S



ljsantos.com.br • lmaispress.com.br