



UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL

CAMPUS CERRO LARGO

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

TATIANE INES BUDEL

**O PROCESSO DE DESLIGAMENTO PROFISSIONAL NAS ORGANIZAÇÕES E
AS REDES SOCIAIS**

CERRO LARGO

2016

TATIANE INES BUDEL

**O PROCESSO DE DESLIGAMENTO PROFISSIONAL NAS ORGANIZAÇÕES E
AS REDES SOCIAIS**

Trabalho de Conclusão de Curso de graduação apresentado ao curso de Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul, como requisito parcial para obtenção de grau de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Me. Rodrigo Prante Dill

CERRO LARGO

2016

DGI/DGCI - Divisão de Gestão de Conhecimento e Inovação

Budel, Tatiane Ines

O processo de desligamento profissional nas organizações e as redes sociais/ Tatiane Ines Budel. -- 2016.

61 f.:il.

Orientador: Rodrigo Prante Dill.

Trabalho de conclusão de curso (graduação) - Universidade Federal da Fronteira Sul, Curso de Administração, Cerro Largo, RS, 2016.

1. Desligamento profissional. 2. Justa causa. 3. Facebook. I. Dill, Rodrigo Prante, orient. II. Universidade Federal da Fronteira Sul. III. Título.

TATIANE INES BUDEL

**O PROCESSO DE DESLIGAMENTO PROFISSIONAL NAS ORGANIZAÇÕES
E AS REDES SOCIAIS**

Trabalho de Conclusão de Curso de graduação apresentado ao curso de Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul, como requisito parcial para obtenção de grau de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Me. Rodrigo Prante Dill

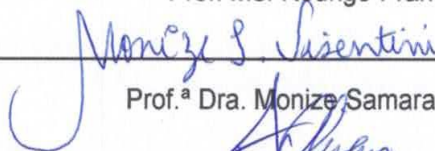
Este trabalho de conclusão de curso foi defendido e aprovado pela banca em:

16 / 11 / 16

BANCA EXAMINADORA



Prof. Me. Rodrigo Prante Dill - UFFS



Prof.ª Dra. Monize Samara Visentini - UFFS



Prof. Me. Fabricio Costa de Oliveira - UFFS

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, que nos deu a oportunidade da vida e que foi a fonte de forças nas horas difíceis no desenvolvimento deste trabalho. Aos meus pais, que foram os primeiros a acreditar no meu sonho, sempre apoiando e incentivando, na busca por um futuro melhor.

Agradeço a oportunidade de realizar este curso, como também a Universidade Federal da Fronteira Sul. Agradeço em especial ao orientador do presente estudo, professor mestre Rodrigo Prante Dill, pela dedicação e auxílio na realização deste estudo.

A todos meus familiares e amigos que em momento algum deixaram de dar força e apoio nos momentos difíceis, sempre mostrando o lado positivo dos obstáculos proporcionados pela vida.

RESUMO

Este trabalho apresenta um estudo sobre o processo de desligamento profissional nas organizações e as redes sociais, evidenciando as consequências da demissão por justa causa para as organizações e funcionários. Neste contexto, o presente estudo tem por objetivo geral analisar as demissões por justa causa, nas organizações, devido a comportamentos considerados inadequados dos funcionários na rede social Facebook. Quanto à metodologia, a pesquisa pode ser classificada como descritiva e com abordagem qualitativa. A população-alvo da pesquisa, foram os processos judiciais com sentença proferida pelo TRT4, Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região Rio Grande do Sul e analisados pela análise de conteúdo. Somente foram considerados, aqueles que apresentavam relação com demissão por justa causa, apresentando comportamentos inadequados dos funcionários na rede social Facebook. Os principais resultados obtidos demonstram que diferentes condutas dos funcionários resultaram em demissões por justa causa, algumas revertidas na esfera jurídica, outras mantidas. De maneira geral, deve-se repensar o uso do Facebook, para que não produza provas que poderão ser utilizadas em âmbito judicial.

Palavras-chaves: Desligamento profissional. Justa causa. Facebook.

ABSTRACT

This study presents the process of professional termination at companies and virtual social networks, pointing out the consequences of fair dismissal for companies and employees. Therefore, the present study has as general goal the analysis of fair dismissal at organizations, due to unsuitable employee behavior at virtual social network Facebook. As for the methodology, the research is classified as a descriptive search with a qualitative approach. The sample of the study were judicial processes witch sentences were pronounced by TRT4, Regional Labor Court from Fourth Region of Rio Grande do Sul and analyzed though a content analysis. Only the process that contain fair dismissal were considered for the study, and that presented unsuitable behavior from employees on Facebook. The main results showed that different conduct from employees resulted on fair dismissal, some of them reverted on the legal sphere, and others maintained. From a general view, the Facebook usage must be rethought, so that evidence cannot be produce to be used at judicial court.

Keywords: Professional termination. Fair dismissal. Facebook.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Tabela 1 - Incidência de demissões do ano 2004 a 2016	29
Tabela 2 - Cidades de incidência das demissões	30
Gráfico 1 – Perfil dos processos judiciais	31

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	8
1.1	TEMA E PROBLEMA	9
1.2	OBJETIVOS	10
1.2.1	Geral	10
1.2.2	Específicos	10
1.2.3	Justificativa	10
2	REFERENCIAL TEÓRICO	13
2.1	ROTATIVIDADE DE PESSOAL	13
2.1.1	Processo de desligamento	14
2.2	PROCESSO DE DEMISSÃO	16
2.3	ÉTICA	22
2.4	REDES SOCIAIS	23
3	METODOLOGIA	26
3.1	TIPO DE PESQUISA	26
3.2	POPULAÇÃO – ALVO	26
3.3	PLANO DE COLETA DE DADOS	27
3.4	PLANO DE ANÁLISE DE DADOS	28
4	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	29
4.1	INCIDÊNCIAS DE DEMISSÕES	29
4.2	ANÁLISE DAS OFENSAS CONTRA O SUPERIOR HIERÁRQUICO	32
4.3	ANÁLISE DOS CASOS DE OFENSAS CONTRA A IMAGEM DA EMPRESA ..	38
4.4	ANÁLISE DOS CASOS DE ATESTADO MÉDICO	45
4.5	ANÁLISE DOS CASOS DE EXPOSIÇÃO DA EMPRESA	49
4.6	ANÁLISE DO CASO DE VIOLAÇÃO DE SEGREDO DA EMPRESA	51
4.7	ANÁLISE DO CASO DE CONDUTA FALSA	52
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	53
	REFERÊNCIAS	56

1 INTRODUÇÃO

As condutas inapropriadas cometidas pelos funcionários nas organizações, compartilhando e postando comentários inadequados nas redes sociais, com ou sem o intuito de denegrir a imagem e a reputação da organização, necessitam ser responsabilizadas, pois tais postagens podem acarretar graves prejuízos ao empregador e em decorrência disso, devem ser atribuídas consequências jurídicas ao acesso irregular à essas redes sociais, ocorrido dentro ou fora do ambiente de trabalho pelo funcionário (ARAÚJO; KÜMMEL, 2015).

Segundo Helton Simões Gomes, no artigo “Fotos na internet dão demissão por justa causa a funcionário”, divulgado no Portal de Notícias da Globo no G1, apresentou que a Justiça do Trabalho considerou justa a demissão de um rapaz que estava em licença médica, o mesmo postou fotos na rede social em que aparecia se divertindo (GOMES, 2014). Outro caso, conforme Débora Zampier, no artigo “Justiça dá demissão por justa causa por fotos nas redes”, divulgado pela revista Exame, é a decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST), referente a demissão por justa causa de uma enfermeira de Olinda (PE), que publicou fotos no Orkut da equipe trabalhando na unidade intensiva (UTI). O hospital afirmou que a imagem foi associada a “brincadeiras de baixo nível, não condizentes com o local onde foram batidas”. Por conta disso, casos com essas proporções, podem servir como prova de uma lei trabalhista entre o funcionário e a organização e podem resultar em demissão por justa causa (ZAMPIER, 2012).

É comum usuários das redes sociais desabafarem em seus perfis, de fato não gera nenhum problema em relação ao trabalho, quando se diz respeito exclusivamente a sua vida pessoal, por outro lado, é diferente quando a publicação envolve seu ambiente de trabalho, pessoas de seu convívio profissional, a empresa em que se trabalha, expondo os mesmos de forma ofensiva, constrangedora e degradante (FERNANDES, 2013).

Possivelmente, tal situação, se deve a crescente utilização de tecnologias como o Facebook, Instagram, Twitter, entre muitos outros programas disponíveis na atualidade, tanto no ambiente de trabalho como fora também. Diante disso, acredita-se que seja essencial manter a consciência e a ética em tudo aquilo que for publicado nas redes sociais, pois as consequências podem ser muito sérias para a vida

profissional. Hunt (2010), destaca que o momento histórico, no qual se vive, o mundo virtual é muito significativo no mundo real, devido a isso é preciso proteger, renovar e desenvolver a reputação pessoal, para que ela não se perca da noite para o dia.

Segundo Prates (2004), o funcionário deve ser consciente em seus atos enquanto for subordinado em uma empresa, não denegrindo a imagem organizacional, pois ações como essas quebram um elo de confiança e lealdade construído entre o funcionário com a organização.

Conseqüentemente, um post divertido sobre o ambiente de trabalho, aparentemente inocente, pode ganhar proporções desastrosas e virar motivo de demissão por justa causa (CAMPOS, 2012). Partindo disso, o presente trabalho tem como objetivo geral, analisar as demissões por justa causa devido a comportamentos considerados inadequados dos funcionários na rede social Facebook.

Dessa forma, se torna relevante evidenciar as demissões por justa causa dos funcionários de organizações, no qual utilizam das redes sociais digitais para postar fotos, curtir, comentar e ainda expor publicações nada favoráveis para a organização e a vida pessoal do mesmo. Nesse sentido, é importante verificar de que forma a exposição inadequada do funcionário na rede social causa a demissão por justa causa, analisar a incidência desses casos, como também verificar quais publicações causam danos nos direitos do funcionário que cometeu essa ação contra a organização.

De acordo com Santos (2013, 2015), é necessário induzir no pensamento das pessoas o sentido real das redes sociais para a vida, olhar para essas mídias como ambientes públicos e que estão sujeitos a todo o momento a diferentes interpretações e análises contínuas, seja para monitoramento das empresas, críticas, denúncias, entre outras situações.

1.1 TEMA E PROBLEMA

Considerando as decorrências do comportamento nas redes sociais digitais, dos funcionários das organizações, referente ao crescimento de notícias vinculadas na mídia de demissões por justa causa, o presente trabalho tem como tema de pesquisa, o processo de desligamento profissional nas organizações e as redes sociais.

Diante disso o estudo tratou o seguinte problema de pesquisa: Como o comportamento inadequado dos funcionários, em relação à exposição nas redes sociais digitais, reflete no desligamento profissional na organização?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Geral

A pesquisa tem como objetivo geral, analisar as demissões por justa causa, nas organizações, devido a comportamentos considerados inadequados dos funcionários na rede social Facebook.

1.2.2 Específicos

- Analisar a incidência de demissões causadas pela exposição inadequada na rede social Facebook, por parte dos funcionários das organizações.
- Verificar de que forma a exposição inadequada do funcionário na rede social Facebook pode causar a demissão por justa causa.
- Verificar quais publicações publicadas na rede social, resultaram em demissões por justa causa ao funcionário.

1.2.3 Justificativa

Este trabalho busca mostrar a importância da ética profissional frente as redes sociais, evidenciando as consequências da demissão por justa causa para as organizações e funcionários. Santos (2013, 2015, p. 27), afirma que “identidade, imagem e reputação formam uma triangulação essencial para toda organização, principalmente nos processos comunicacionais de interação social entre a empresa e seus diversos públicos”. Ou seja, as consequências das demissões vão abalar esse triângulo importante de relação entre a organização e os públicos interno e externo.

Dessa forma, “o valor profissional deve acompanhar-se de um valor ético para que exista uma integral imagem de qualidade” (SÁ, 2010, p. 156). No entanto, é essencial manter a ética e o valor profissional com a organização, sempre em busca da melhor imagem organizacional possível para ambos. Kunsch (2003 apud SANTOS, 2013, 2015, p. 28) também afirma que, “a imagem representa o que está na cabeça do público a respeito do comportamento institucional das organizações e de seus integrantes [...]”. As relações de trabalho e as novas tecnologias atuais geram uma preocupação com a capacidade que o sistema jurídico tradicional tem de solucionar os conflitos surgidos com a utilização massiva das novas Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) pelos sujeitos da relação de trabalho (ARAÚJO; KÜMMEL, 2015).

De acordo com Belmonte (2013), referente a finalidade da empresa e as características do contrato de trabalho, o empregado não pode criticar a imagem da empresa, a honra de seus dirigentes e colegas de trabalho, atentar contra a boa-fé e lealdade exigidas no contrato, tornando públicas informações sigilosas, desrespeitando ou expondo a empresa e praticando atos incompatíveis com a ideologia da organização.

Dessa forma, a demissão por justa causa traz consequências para a organização e para o funcionário, como no artigo de Ricardo Souza Calcini, “Aplicação da justa causa pelo mau uso das redes sociais” no Portal Jurídico Jus Navigandi, onde a decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região ganhou destaque no meio jurídico, a Justiça do Trabalho reputou como grave o ato de um funcionário que curtiu no Facebook comentários feitos por outra pessoa, considerados ofensivos à empresa em que trabalhava, confirmando a validade da justa causa que lhe foi aplicada (CALCINI, 2015).

No entanto, realizar pesquisas referentes à demissões por justa causa devido a comportamentos considerados inadequados dos funcionários nas redes sociais digitais, se torna relevante ao ponto de mostrar as consequências desse ato, que resultarão em demissão por justa causa. Além disso, causará reclamações trabalhistas na justiça, do funcionário com a organização, onde acabará possivelmente afetando as relações entre si e resultará em danos financeiros para ambas as partes.

A partir dos resultados desta pesquisa, se espera identificar as consequências desses comportamentos dos funcionários nas redes sociais digitais, da falta do bom

senso no uso dessas tecnologias e a importância de se manter a ética profissional frente as redes sociais, levando em conta a lealdade e o respeito que o funcionário deve possuir com a organização no qual está inserido. Nesse sentido, é importante verificar as exposições inadequadas dos funcionários nas redes sociais, que resultaram em demissão por justa causa, bem como analisar a incidência desses casos, e também verificar quais publicações causam danos nos direitos do funcionário que cometeu essa ação contra a organização.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Esta seção descreve a fundamentação teórica utilizada na condução desta pesquisa, possibilitando uma contextualização através de conceitos e definições teóricas. A seguir, é apresentada uma descrição sobre a rotatividade de pessoal, processo de desligamento, processo de demissão, a ética, e as redes sociais.

2.1 ROTATIVIDADE DE PESSOAL

Chiavenato (2010, p. 88), define que “rotatividade de pessoal (ou *turnover*) é o resultado da saída de alguns colaboradores e a entrada de outros para substituí-los no trabalho.” Portanto, a rotatividade refere-se ao fluxo de entradas e saídas de pessoal nas organizações, no qual as entradas são para compensar as saídas das pessoas na organização.

Segundo Chiavenato (2002, apud BORGES, 2011), a rotatividade é usada para caracterizar a passagem de pessoas entre uma empresa e outra, ou seja, é o número de pessoal que entra e sai de determinada organização. Dessa forma, a organização sofre um processo contínuo de entropia negativa para manter a integridade e a sobrevivência (CHIAVENATO, 2010). Conforme Chiavenato (1994, apud LIMA; PEDRONI, 2012), a rotatividade de pessoal reflete como uma despesa que pode ser evitada, se houver mais critério e atenção na seleção de mão de obra do pessoal, no qual a rotatividade alta reflete na produção, no clima organizacional e no relacionamento interpessoal.

Diante disso, é difícil uma organização possuir índice zero de rotatividade de pessoal, pois pode mostrar que a mesma denota rigidez, mas um índice considerado muito elevado, da mesma forma não apresenta-se como adequado, pois demonstra que a organização não está conseguindo reter seus talentos, no processo de fixá-los, integrá-los à equipe, à instituição, suas atividades e suas normas (ZUCATTI, 2012).

No entanto, para a organização apresentar índices mais baixos de rotatividade, os administradores devem também buscar conhecer as atitudes de seus funcionários, porque eles podem fornecer indicadores de possíveis problemas potenciais, e funcionários satisfeitos e comprometidos com a organização, apresentam índices mais baixos de rotatividade (ROBBINS, 2002, apud BORGES, 2011).

Além disso, Cascio e Boudreau (2010) ressaltam, que nem sempre quanto menor for a rotatividade de funcionários, melhor será para a organização, pois se a rotatividade de funcionários é zero, a organização pode possuir funcionários de baixa qualidade e assim a organização estará perdendo benefícios com ideias novas que as pessoas de fora poderiam trazer para o ambiente de trabalho.

2.1.1 Processo de desligamento

De acordo com Chiavenato (2010, p. 89), “o desligamento ocorre quando uma pessoa deixa de ser membro de uma organização.” Os processos de demissões e admissões de funcionários nas organizações, são fatores presentes que devem ser analisados do ponto de vista do funcionário como também da organização, pois existem as demissões voluntárias e as dispensas (PONCIANO, 2006).

Dessa forma, “existe duas formas de desligamento: o desligamento por iniciativa do funcionário e o desligamento por iniciativa da organização.” (CHIAVENATO, 2010, p. 89). O desligamento por iniciativa do funcionário, ocorre quando o mesmo decide encerrar a relação de trabalho com a organização por motivos pessoais e profissionais. Essa decisão depende de duas percepções: 1) por insatisfação com o trabalho; 2) por alternativas atrativas que o funcionário visualiza fora da organização, ou seja, no mercado de trabalho. O funcionário pode estar insatisfeito com o próprio trabalho, com o ambiente, ou com ambos. Já o desligamento por iniciativa da organização, ocorre quando a organização decide demitir funcionários, seja para substituí-los por outros em busca da adequação à suas necessidades, ou para corrigir problemas em decorrência da seleção inadequada, ou por redução do quadro de funcionários (CHIAVENATO, 2010).

Para Borges (2011), as causas da rotatividade de pessoal, podem ser diversas, entre elas: a insatisfação quanto à política salarial da organização; ofertas mais atraentes em outras organizações; insatisfação quanto ao local de trabalho; insatisfação quanto à política de benefícios; problemas de relacionamento com os colegas; política inadequada de desenvolvimento e crescimento profissional; critérios de avaliação de desempenho, entre outros.

Além disso, de acordo com Nomura e Gaidzinski (2005, apud ZUCATTI, 2012), a rotatividade influencia na qualidade dos serviços prestados e nos custos com o pessoal, já que será necessário investir no recrutamento, seleção, contratação e

treinamento de novos funcionários na organização. Chiavenato (2010), enfatiza que quando a demissão se torna indispensável, as organizações utilizam critérios discutidos e negociados com seus funcionários ou sindicatos, para evitar problemas de redução de moral e fidelidade dos seus funcionários, no qual pode-se afetar a produtividade e minimizar possíveis ações judiciais.

A rotatividade além de aumentar os custos da organização, também prejudica os funcionários que nela continuam, pois será necessário substituir o funcionário que se desligou da empresa, muitas vezes os que permaneceram terão que trabalhar muito mais, para poder terminar o serviço que o outro fazia (CHIAVENATO, 1999, apud BORGES, 2011).

Dessa forma, as organizações precisam obter informações sobre as causas que levam os funcionários a saírem da organização onde estão inseridas, para que desta forma possam estudar e diagnosticar os pontos fracos do ambiente organizacional (PONCIANO, 2006). Para mensurar o nível de desligamento na organização, existe a fórmula que calcula o índice de rotatividade, que mede a proporção dos desligamentos em relação ao tamanho da força de trabalho, que pode ser representada pela fórmula que divide o número de colaboradores desligados, pelo efetivo médio da organização e o resultado encontrado será o índice de rotatividade na organização (CHIAVENATO, 2010).

Essa fórmula é utilizada para o número de pessoas que se desligaram durante um determinado período de tempo (um mês ou um ano) em relação ao número médio de funcionários existentes na organização. Essa fórmula funciona apenas para a relação de saídas e não considera a entrada de pessoal na organização (CHIAVENATO, 2010).

Quanto aos custos de desligamento de pessoal para a organização, Chiavenato (2010, p. 90) esclarece que os custos são: “Pagamento de salários e quitação de direitos trabalhistas (férias proporcionais, 13º salário, FGTS etc.); pagamento de benefícios; entrevista de desligamento; custos de *outplacement*; cargo vago até a substituição.”

Para Alves (2010, p. 168), o custo da rotatividade de pessoal pode resultar:

De uma combinação de variáveis, dentre as quais são: custos de demissão, reposição, exames para admissão e demissão; tempo médio de reposição de vagas; treinamento preparatório; ambientação de novos empregados; perda de produtividade e qualificação ou adaptação. (ALVES, 2010, p. 168)

Para Chiavenato (2010), a rotatividade não é uma causa, mas sim o efeito de algumas variáveis externas e internas na organização. Quanto às variáveis externas pode-se destacar a situação de oferta e procura do mercado de Recursos Humanos, a conjuntura econômica e as oportunidades de empregos no mercado de trabalho. E as variáveis internas estão relacionadas à política salarial e de benefícios oferecidos pela organização, o estilo gerencial, as oportunidades de crescimento interno, o desenho de cargos, o relacionamento humano entre os funcionários e as condições físicas e psicológicas de trabalho.

Para obter informações sobre essas variáveis, Chiavenato (2004, apud BORGES, 2011) enfatiza, que os especialistas de recursos humanos realizam uma entrevista de desligamento com o funcionário após a efetivação do desligamento para evitar qualquer compromisso pessoal. De acordo com Chiavenato (2010, p. 91), os aspectos que abrangem a entrevista são:

- Motivo que determinou o desligamento (por iniciativa da organização ou do colaborador).
- Opinião do colaborador a respeito da empresa, do gerente e dos colegas.
- Opinião a respeito do cargo, horário de trabalho e condições de trabalho.
- Opinião a respeito do salário, benefícios sociais e oportunidades e progresso.
- Opinião a respeito do relacionamento humano, moral e atitude das pessoas.
- Opinião a respeito das oportunidades existentes no mercado de trabalho.

Branham (2012), afirma que os dados da entrevista de desligamento devem ser vistos como uma valiosa fonte para a análise das causas da rotatividade, mas na maioria das vezes é pouco significativa, dependendo do modo como são coletados e da pessoa que realiza a coleta, esses dados da entrevista podem ajudar as organizações a desenvolverem soluções eficazes para certos problemas.

2.2 PROCESSO DE DEMISSÃO

A seguir será descrito o processo de demissão sem justa causa e com justa causa, são duas formas de ocorrer a dispensa do funcionário. De acordo com Schwarz (2007), a demissão corresponde ao ato que põe fim ao contrato de trabalho por

iniciativa do funcionário. Com a introdução do sistema de fundo de Garantia de Tempo de Serviço, em 1967, no Brasil, universalizado pela Constituição de 1988, corresponde ao funcionário o direito potestativo de denunciar o contrato de trabalho a qualquer tempo, mesmo sem justa causa.

Führer e Milaré definem a rescisão do contrato como:

É a ruptura do vínculo jurídico trabalhista por iniciativa das partes. Advém sempre da manifestação de vontade das partes, unilateral ou bilateral. Se bilateral, configura-se o distrato. Se unilateral, será o despedimento (rescisão partida do empregador) ou a demissão (rescisão partida do empregado) (FÜHRER E MILARÉ, p. 170, 2009).

Segundo Rios (2002), a organização pode, segundo as suas conveniências, demitir o funcionário quando este não tenha dado justa causa para a sua demissão. Nesse caso, a organização deve pagar um mês de aviso prévio, 13º salário, proporcional aos meses trabalhados, férias vencidas e proporcionais, saldo de salário e ainda liberar o Fundo de Garantia, com acréscimo de 40% sobre o valor depositado em nome do funcionário. Vianna (2008) afirma, que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), artigo 487, parágrafos 1.º e 2.º, determina que a falta do aviso prévio por parte da organização, nas rescisões sem justa causa, dá ao funcionário o direito de receber salários correspondentes ao período do aviso e se em caso de pedido de demissão o funcionário se recusar a cumprir o aviso trabalhando, a organização poderá ter o direito de descontar deste os salários do mesmo período.

Führer e Milaré (2009), ressaltam que a obrigação de dar aviso prévio só surge com a rescisão do contrato sem justa causa, o qual obriga o pagamento dos salários do período de sua duração. O aviso prévio tem por finalidade evitar surpresas quanto à ruptura do contrato de trabalho, possibilitando a organização preencher o cargo vago e ao funcionário a procura de uma nova colocação no mercado de trabalho (SCHWARZ, 2007).

No entanto, a justa causa pode ser considerada como todo ato faltoso praticado entre o funcionário e a organização no qual está inserido, tornando indesejável a relação de trabalho entre ambos, é a falta grave gerada pelo funcionário que justifica a rescisão do contrato de trabalho por parte da organização (FORMANSKI, 2013). Martins (2009, apud SILVA, 2011, p. 23) afirma que, “a justa

causa é o procedimento incorreto do empregado, tipificado em lei, que dá motivos ao rompimento do vínculo empregatício.”

É importante salientar, segundo Silva, que:

É um motivo juridicamente relevante, previsto em lei, que autoriza a rescisão do contrato de trabalho por conduta culposa do empregado. A justa causa pode ser cometida pelo empregado (casos do art. 482 da CLT), ensejando sua dispensa por justa causa, ou pelo empregador (casos do art. 483 da CLT), permitindo a rescisão indireta do contrato de trabalho (SILVA, 2006, apud SILVA. 2011, p. 23).

Schwarz (2007), enfatiza que, o contrato de trabalho pode extinguir-se quando for dá vontade do empregador, tendo dado o funcionário uma justa causa à denúncia contratual concedida, ao incorrer em falta grave e incompatível com a continuidade do contrato de trabalho. De acordo com Moraes e Moraes Filho, quanto a justificativa para a rescisão do contrato é importante enfatizar que:

As faltas do empregado que justificam a rescisão do contrato pelo empregador tanto podem referir-se às obrigações contratuais como também à conduta pessoal do empregado que possa refletir na relação contratual. Em tese justa causa é um justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho levando a dispensa do empregado (MORAES; MORAES FILHO, 2003 apud OLIVEIRA; SPRICIGO, 2012, p. 3).

Além disso, Freitas e Paiva (2005, apud SILVA, 2011, p. 23) afirmam que, “no caso de dispensa do empregado por justa causa, este só fará jus aos direitos adquiridos, pois o término do contrato de emprego não lhe gerará qualquer direito.” Quanto aos atos que constituem a justa causa previstas no art.482 da CLT são:

a) Improbidade;

Conforme Führer e Milaré (2009, p. 171), “é o ato desonesto, que importa em lesão ao patrimônio do empregador ou de terceiro no local de trabalho, como furto, ou apropriação indébita.” Para Schwarz (2007), trata-se de atos ou conduta inidônea, que corresponde a uma violação do dever geral de agir de boa-fé, inerente ao contrato de trabalho, direcionada à obtenção de uma vantagem pessoal ou para terceiros.

b) Incontinência de conduta ou mau procedimento;

Schwarz (2007), afirma que a incontinência de conduta está relacionada a uma ofensa ao pudor ou à moral, de forma ofensiva e constrangedora, prejudicial à manutenção do bom conceito do trabalhador perante aos seus colegas, a organização e os seus clientes. De acordo com Führer e Milaré (2009), incontinência é o comportamento irregular do funcionário, em serviço ou fora dele, incompatível com a moral e os costumes da organização.

c) Negociação habitual;

Neste caso, conforme Führer e Milaré (2009, p. 171), “é a prática reiterada de atos de comércio, prejudicial ao serviço ou que importe em concorrência para o empregador.” Para Schwarz (2007), o funcionário exerce ocupação profissional paralela àquela desenvolvida para a organização, no mesmo local e horário de trabalho, sem a autorização da organização, constituindo, tal ocupação, concorrência para a mesma.

d) Condenação criminal;

Nessa modalidade, de acordo com Schwarz (2007), o funcionário fica impossibilitado de comparecer ao local de trabalho em virtude do cumprimento da pena, privativa de liberdade, o qual foi condenado por sentença. Russomano (2001, apud SILVA, 2011, p. 27) ressalta que, “só servem como justas causas as condenações criminais que impedem a continuidade física da prestação do trabalho.”

e) Desídia;

Desídia é o desinteresse do funcionário pelo trabalho e ocorre na maioria das vezes, por uma repetição de faltas leves, atrasos (FÜHRER; MILARÉ, 2009). Azevedo (2015), evidencia o absoluto desinteresse ao trabalho, onde o funcionário não cumpre as obrigações sendo negligente, primando pela imperfeição e má qualidade do fruto do trabalho e sempre chega atrasado ao trabalho, faltando muito.

f) Embriaguez habitual ou em serviço;

De acordo com Vianna (2008, p. 143), “a legislação não faz distinção quanto à origem da embriaguez, de forma que o uso de qualquer produto tóxico (álcool, cocaína, maconha etc.) caracterizará falta grave, ensejando a dispensa por justa

causa.” Para Führer e Milaré (2009), na embriaguez no serviço, basta uma vez o funcionário apresentando-se nesse estado no local de trabalho.

g) Violação de segredo da empresa;

Nesse caso, de acordo com Vianna (2008), o funcionário em virtude de seu contrato de trabalho, para o seu desenvolvimento, se exige a manutenção de uma confiança recíproca, com a obrigação de não violar os segredos da organização a terceiros, prejudicando assim os negócios da mesma em prol da concorrência. Para Führer e Milaré (2009, p. 172), a violação refere-se à divulgação não autorizada de patentes de invenção, métodos de execução, fórmulas ou escrita comercial, ou de qualquer assunto particular da empresa, que não deve ser divulgado.

h) Indisciplina e insubordinação;

Segundo Schwarz (2007), configura-se a prática da indisciplina à violação de ordens gerais, dada pela organização, é desrespeitar as normas estabelecidas. Já a insubordinação está relacionada à resistência injustificada a ordens pessoais, dadas pela organização, em função de determinada peculiaridade da atividade. Para Saad (2007, apud SILVA, 2011) indisciplina é desrespeitar uma norma de caráter geral estabelecida pelo empregador e insubordinação é desobedecer à ordem dada ao empregado particularmente ou a certo grupo.

i) Abandono de emprego;

Configura-se o abandono de emprego quando o funcionário, se afasta por mais de trinta dias, ou passa a trabalhar para outra organização, dentro do período de sua jornada de trabalho, onde a prova de abandono se faz por meio de uma notificação para o funcionário, querendo, volte ao emprego (FÜHRER; MILARÉ, 2009). Entende-se então, que para ocorrer o abandono de emprego, o funcionário terá que ter ausência injustificada por um período de trinta dias, sendo que com este prazo já é considerado que o funcionário tem a intenção de abandono de emprego. Como exemplo Pinheiro (2011, apud SILVA, 2011), Sobre esse tema, ressalta alguns exemplos, como no caso do funcionário que pede licença médica do trabalho e a organização descobre em conteúdos postados nas redes sociais que o mesmo está de férias, viajando, e possui como provas, fotos ou vídeos que mostram que ele não está doente.

j) Ato lesivo da honra e boa fama ou ofensas físicas praticadas, no serviço, contra qualquer pessoa;

De acordo com Schwarz (2007), o ato lesivo da honra ou da boa fama caracteriza-se através de gestos ou palavras que indiquem desprezo à pessoa ou atinjam a sua honra, sua imagem ou sua autoridade moral. Além disso, quanto a agressão física, somente se justifica na hipótese de legítima defesa, se a agressão sofrida for injusta e inevitável e a defesa for atual e moderada.

k) Ato lesivo da honra e boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos;

Segundo Carrion (2006, apud SILVA, 2011, p. 32), “os atos lesivos são aqueles que o Código Penal denomina de crimes contra a honra, os quais compreendem a calúnia, injúria ou difamação.” Para Schwarz (2007), o ato lesivo da honra ou da boa fama, bem com a agressão física, atos direcionados a organização, mesmo fora do local da prestação de serviços, ensejam a configuração da justa causa.

l) Prática constante de jogos de azar;

A norma refere-se aos jogos proibidos por lei, como o jogo do bicho e rifas não autorizadas (FÜHRER; MILARÉ, 2009). De acordo com Formanski (2013), jogos caracterizam-se como ganhos ou perdas, quando dependem da sorte, a justa causa os jogos de azar são assim denominados, quando são praticados constantemente ou quando vira habitualidade.

m) Atos atentatórios à segurança nacional.

Conforme Martins (2007, apud SILVA, 2011), só se considera justa causa para a dispensa do funcionário a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios contra a Segurança Nacional, como os atos de terrorismo, da dilapidação da coisa pública etc. De acordo com o art. 482 da CLT, a prática de atos atentatórios contra a segurança nacional, desde que apurados pelas autoridades administrativas, é motivo justificado para a rescisão contratual.

2.3 ÉTICA

Segundo Chiavenato (2014), ética é o conjunto de princípios morais ou valores que definem o que é certo ou errado para uma pessoa, grupo ou, uma organização. Diante disso, o comportamento ético apenas se realiza, quando os membros da organização aceitam e seguem os seus princípios e valores. É importante, a organização encorajar seus funcionários a comportar-se eticamente, de modo que sirvam de exemplo para as outras organizações.

Diante disso, “a ética não consiste em um conjunto de ordens e proibições. Ela indica caminhos para a procura e a prática de uma boa maneira de ser e de agir, de acordo com o bem e contrária ao mal”. (BARBOSA; QUEIROZ; ALVES, 2011, p. 21). Conforme Sá (2010), a ética é considerada como a ciência que estuda a conduta dos seres humanos, analisando os meios que devem ser empregados, para que a referida conduta se reverta sempre em favor do homem, o qual torna-se centro da observação de acordo com o meio no qual está envolvido.

Portanto, em relação ao pressupostos proporcionais a conduta e a ética das organizações, “a instituição necessita definir como deseja desenvolver-se, de tal forma que a postura ética, a conduta moral, os seus valores e crenças essenciais se tornem parte da cultura da organização”, de acordo com Arruda (2002, apud SANTOS, 2013, 2015, p. 51).

Dessa forma, a condução de qualquer organização é fundada em valores morais e tem a ética como o primeiro elemento de qualidade de vida e de sucesso da organização (DIAS, 2004). Silva e Theodoro (2014), ressaltam que a comunicação surge como estratégia para reforçar os padrões éticos da organização, gera um clima estável de relacionamento, ao esclarecer aos funcionários qual deve ser o seu comportamento como representante e integrante da organização e mostrar a relevância da ética.

Diante disso, é essencial uma organização possuir um Manual de Conduta e Ética, no qual as organizações poderão discriminar diretrizes e orientações para o uso adequado das redes sociais por seus colaboradores, como forma de proteger o conteúdo empresarial, pelo menos com o apoio de seus funcionários (SANTOS, 2013, 2015). A propósito, a obediência ao manual de conduta identifica o profissional como

ético, a partir do seu comportamento, o mesmo alcança o reconhecimento dos demais membros da própria classe e da sociedade em geral (BORGES; MEDEIROS, 2007).

Mesmo com todo o trabalho de comunicação envolvido no processo de conscientização dos funcionários das organizações, para o uso adequado das redes sociais digitais de forma a preservar a imagem da organização, deslizos podem acontecer e, para Arruda (2002, apud SANTOS, 2013, 2015), as consequências devem ser aplicadas para que sirvam de reforço positivo, onde as decisões justas devem ser rápidas, firmes e oportunas. Ressalta-se que, uma das medidas adotadas pelas organizações, é a rescisão de contrato por justa causa.

Dessa forma, Matos (2008, apud CRUZ, 2014) destaca que ser ético hoje, não é mais uma opção, pois para as pessoas e para as organizações se tornou questão de sobrevivência. Além disso, uma organização ética, é uma comunidade de pessoas éticas, cuja conduta expressa valores, atitudes e comportamentos, onde a ética se torna um elemento essencial para o sucesso de todos e através dessas práticas, pode-se conhecer a imagem e reputação que a organização representa perante a sociedade.

Portanto, cabe então, às organizações utilizarem o Manual de Conduta e Ética como ferramenta estratégica de comunicação dirigida, para informar, conscientizar e esclarecer aos funcionários das regras a serem seguidas, para posteriormente exigir determinadas atitudes e aplicar as devidas consequências, caso essas regras não sejam respeitadas.

2.4 REDES SOCIAIS

Quando a Internet surgiu, não se imaginava a quantidade de recursos que seriam disponibilizados para a sociedade em geral, no entanto, essa ferramenta acabou se tornando um verdadeiro elemento do cotidiano social na vida das pessoas (SANTOS JÚNIOR; GARCIA, 2013). Segundo pesquisas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), mais da metade dos 67 milhões de domicílios brasileiros passaram a ter acesso à internet em 2014 (54,9%) e em 2013, esse percentual era 48% (VILLELA, 2016). No Brasil existem 94,2 milhões de usuários de internet, de acordo com a pesquisa TIC Domicílios 2014, realizada pelo Centro de Estudos sobre as Tecnologias da Informação e da Comunicação. Já as redes sociais correspondem a um dos mais surpreendentes eventos das últimas décadas, em

termos de amplitude e diversidade de usuários, dentro do fenômeno informático, no qual diferentes públicos usufruem desse meio de comunicação (SANTOS JÚNIOR; GARCIA, 2013).

Dessa forma, o trabalho nas organizações é realizado em um ambiente automatizado, informatizado e globalizado, um ambiente sem fronteiras, no qual as novas tecnologias de comunicação e informação, o barateamento dos custos banalizam o uso dos computadores pessoal e corporativo, e permitem a utilização corriqueira da internet e dos seus aplicativos, como as redes sociais (Facebook, Twitter, LinkedIn, Instagram), que constituem meios ágeis e eficientes de comunicação e relacionamento social entre as pessoas (BELMONTE, 2013).

Segundo Marteleto (2001, apud TOMAÉL; ALCARÁ; CHIARA, 2005, p. 93), as redes sociais representam “um conjunto de participantes autônomos, unindo ideias e recursos em torno de valores e interesses compartilhados”. A rede social é uma modalidade de *site* criado com o objetivo de criar uma rede de amizades criando um vínculo remoto e digital, ou seja um organismo em mutação e constante desenvolvimento dentro da internet (MATA, 2012).

Além disso, a ideia de rede social é um conceito usado há mais de um século, para designar as relações estabelecidas entre elementos de um determinado sistema social, mas recentemente, se ouve falar deste conceito aplicado à internet, na qual esse o mesmo significa uma estrutura constituída por pessoas ou organizações que partilham interesses, motivações, valores e objetivos comuns. Dessa forma, este sistema de rede é criado e mantido através da comunicação partilhada pelos seus membros (PEREIRA; PEREIRA LUÍS; PINTO, 2011). Portanto, as redes sociais permitem compartilhar dados e informações, de textos, arquivos, imagens, vídeos, entre outros e dessa maneira, as redes se tornam um instrumento poderoso utilizado no contexto mundial para disseminar ideias (MATA, 2012).

A cada ano novas redes sociais são apresentadas para atrair e disputar a atenção das pessoas que adoram socializar virtualmente, mesmo com as novidades, algumas redes nunca saem de moda, e um exemplo disso é o Facebook, que é considerado líder absoluto em número de usuários no mundo, com 1,59 bilhão de usuários, e mantém a liderança das redes sociais, de acordo com o sexto mapa elaborado pela organização do Congresso Ibero-americano sobre Redes Sociais (iRedes). O mapa reúne todas as redes sociais do mundo com mais de 10 mil usuários

organizadas por temas e, é onde se destaca o Facebook como a rede social mais numerosa e a que mais cresceu em 2015 (FONTANA, 2016).

3 METODOLOGIA

3.1 TIPO DE PESQUISA

Por meio de uma pesquisa descritiva, o estudo buscou evidenciar as demissões por justa causa, causadas por comportamentos considerados inadequados na rede social Facebook, pelos funcionários de diversas organizações. Zikmund e Babin (2011, p. 52), afirmam que, “a pesquisa descritiva descreve as características de objetos, pessoas, grupos, organizações ou ambientes; tenta “pintar o quadro” de uma determinada situação”. Lakatos e Marconi (1990 apud MARCANTONIO; LAZZERI, 2014, p. 2) ressaltam que, a pesquisa descritiva “se propõe a observar, registrar, analisar, classificar e interpretar os fatos ou fenômenos, sem que o pesquisador interfira nos mesmos”.

A pesquisa teve uma abordagem qualitativa, uma vez que buscou qualificar determinados comportamentos considerados inadequados quanto à exposição do funcionário no Facebook, a partir do momento que essa ação resulta em demissão por justa causa, pois conforme Zikmund e Babin (2011), é uma pesquisa que aborda objetivos por meio de técnicas que permitem que o pesquisador realize interpretações elaboradas de fenômenos na atualidade, sem precisar depender de medidas numéricas, na qual a pesquisa está mais interessada nas qualidades do que nas quantidades.

Conforme Gerhardt e Silveira (2009), a pesquisa qualitativa não se preocupa com a representação numérica, mas sim, com o aprofundamento da compreensão de um determinado grupo social, de uma organização, entre outros. Os pesquisadores que utilizam esse método buscam explicar o porquê das coisas, explicitando o que convém a ser feito, mas não quantificam os valores investigados, pois dessa forma, apenas se procura obter uma relação com a realidade.

3.2 POPULAÇÃO – ALVO

Conforme Malhotra (2010), a elaboração de uma amostragem começa com a especificação da população-alvo, é também a coleção de objetos que possuem as informações procuradas pelo pesquisador. Neste sentido, a população-alvo da

pesquisa, foram os processos judiciais com sentença proferida pelo TRT4, Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região Rio Grande do Sul, com casos de demissão por justa causa, quanto à exposição do funcionário na rede social Facebook, ocasionados pelo uso inadequado dessa ferramenta.

3.3 PLANO DE COLETA DE DADOS

A coleta de dados para Gerhardt e Silveira (2009), é um conjunto de operações que compreende o conjunto de informações úteis para posteriormente serem analisadas. Portanto, a coleta de dados realizou-se no mês de agosto e setembro do ano de 2016. Utilizou-se o *site* do TRT4, no qual seguiu-se os seguintes passos: Consultas > Jurisprudência > Decisões de 2º Grau (Acórdãos), onde foram digitadas as palavras “facebook” e “justa causa”, compreendidas entre a data 04/02/2004 a 31/07/2016, no qual os processos são restritos aos últimos doze anos. Além do mais, a data 04/02/2004 é a data de lançamento do Facebook, criado pelo americano Mark Zuckerberg quando ainda era estudante da Universidade de Harvard, o qual tinha como objetivo inicial da criação da rede social, a interação entre os alunos da faculdade, um meio de estreitar as relações, conforme Costa (2009).

Dessa forma, foram localizados 142 processos judiciais, cada processo foi consultado a sua origem e fidedignidade e somente foram considerados aqueles que apresentavam relação com demissão por justa causa, apresentando comportamentos inadequados dos funcionários na rede social Facebook. Somente 31 processos se enquadraram a esse perfil estabelecido, pois os demais apresentavam demissões por justa causa com relação a amigos no Facebook, conversas no Facebook e a maioria dos casos era demissão sem justa causa.

Quanto a análise dos anos de incidência das demissões, seguiu-se os seguintes passos: inseriu-se o número do acórdão do processo de cada processo judicial no campo Consulta Processual, e dessa forma encontrou-se a data de origem de cada processo, ou seja o primeiro processo ingressado na justiça entre o funcionário e a empresa, no qual considerou-se essa data para a análise da incidência das demissões e de acordo com Dantas (2013), todo funcionário pode ajuizar sua ação trabalhista na justiça contra o seu ex-empregador em até dois anos, depois que é dispensado do emprego.

3.4 PLANO DE ANÁLISE DE DADOS

Em relação ao plano de análise de dados, os mesmos foram analisados pela análise de conteúdo, que de acordo com Aaker, Kumar e Day (2011, p. 223), “é uma técnica de observação usada para analisar unidades de material escrito por meio de regras cuidadosamente aplicadas.” Para Flick (2009 apud MOZZATO; GRZYBOVSKI p. 733), “a análise de conteúdo, além de realizar a interpretação após a coleta dos dados, desenvolve-se por meio de técnicas mais ou menos refinadas,” ou seja, através de determinados dados, chega-se à alguma determinada conclusão.

Dessa forma, foram realizadas interpretações dos processos analisados, através dos conteúdos vinculados no *site* do TRT4, em relação às demissões por justa causa, ocasionadas devido aos comportamentos considerados inadequados dos funcionários de organizações, na rede social do Facebook.

4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Nesta seção serão apresentadas as descrições e as análises dos processos judiciais, com o intuito de apresentar as incidências de demissões por justa causa e o perfil dos processos judiciais analisados.

4.1 INCIDÊNCIAS DE DEMISSÕES

Na análise dos dados coletados, vale lembrar que 31 processos judiciais dos 142 processos analisados se enquadraram no perfil demissão por justa causa. Portanto, quanto a análise dos anos de incidências das demissões, pode-se analisar a Tabela 1, que exhibe esses dados do ano 2004 a 2016.

Tabela 1- Incidência de demissões do ano 2004 a 2016

Ano	Nº de processos	Percentual (%)
2004	0	0
2005	0	0
2006	0	0
2007	0	0
2008	0	0
2009	0	0
2010	0	0
2011	0	0
2012	4	12,90
2013	6	19,35
2014	8	25,81
2015	12	38,71
2016	1	3,23
Total	31	100,00

Fonte: Elaborada pela autora, 2016.

A maioria das demissões por justa causa ocorreram no ano de 2015, onde são 12 casos, apresentando 38,71% da taxa de todo percentual. Já em 2014, observa-se índice menor de 25,81% com 8 casos de demissão, em 2013, são 6 demissões (19,35%), em 2012 tem-se 4 casos, onde se equivale a 12,90% de percentual e um único caso em 2016, apresentando 3,23% dos 31 processos judiciais com demissão

por justa causa analisados. Já os demais anos não apresentaram nenhuma demissão por justa causa, talvez pelo fato do uso da rede social Facebook não ser tão comum entre os usuários.

De acordo com os dados do TRT4, que abrange a região do Rio Grande do Sul, várias cidades tem incidência de casos de demissão por justa causa, dessa forma pode-se analisar a Tabela 2 a seguir, que apresenta esses dados.

Tabela 2- Cidades de incidência das demissões

Cidade	Nº de incidência	Percentual (%)
Alvorada	1	3,23
Bento Gonçalves	1	3,23
Cachoeirinha	1	3,23
Campo Bom	1	3,23
Candelária	1	3,23
Caxias do Sul	3	9,68
Cristal	1	3,23
Gravataí	2	6,45
Guaíba	1	3,23
Igrejinha	1	3,23
Monte Belo do Sul	1	3,23
Parobé	1	3,23
Pelotas	3	9,68
Porto Alegre	11	35,48
Torres	1	3,23
Viamão	1	3,23
Total	31	100,00

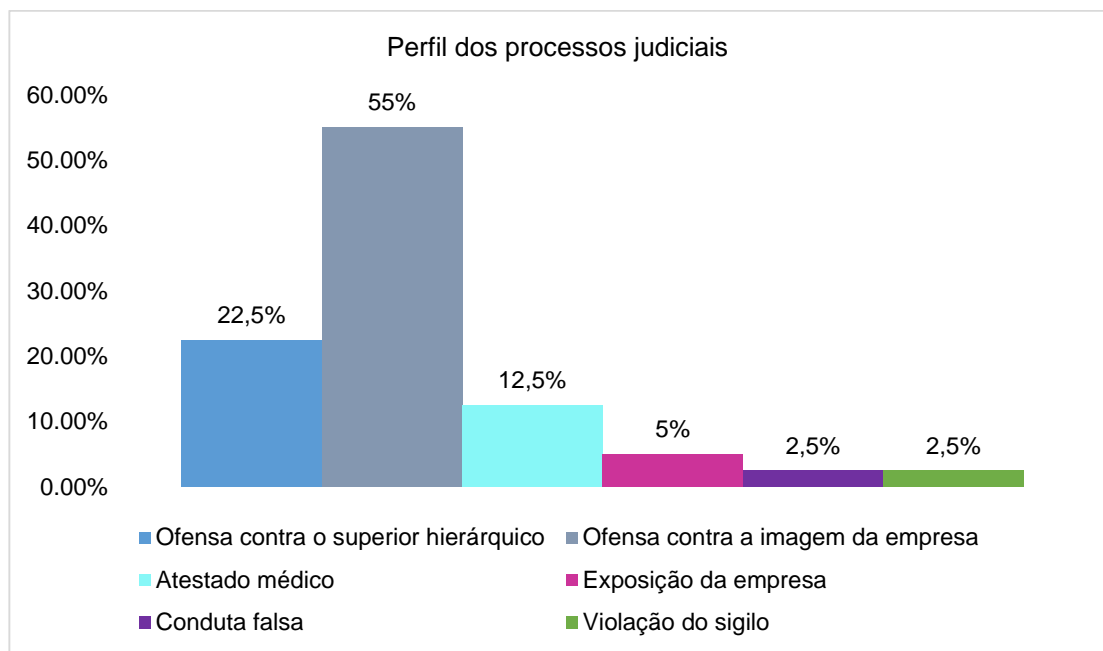
Fonte: Elaborada pela autora, 2016.

A cidade que apresenta maior incidência de demissão por justa causa, devido ao comportamento inadequado dos funcionários na rede social Facebook, é a cidade de Porto Alegre, com 11 casos equivalente a 35,48% dos 31 processos analisados, a cidade apresenta um índice maior, talvez pelo fato de Porto Alegre ser a capital do estado e possuir maior usuários do Facebook. Em seguida, encontra-se em segundo lugar, Caxias do Sul e Pelotas, as duas cidades com 3 casos, correspondente a 9,68% do percentual.

Já Gravataí, apresentou 2 demissões, o que equivale a 6,45% do total analisado, no entanto as demais cidades como, Alvorada, Bento Gonçalves, Cachoeirinha, Campo Bom, Candelária, Cristal, Guaíba, Igrejinha, Monte Belo do Sul, Parobé, Torres e Viamão, apenas apresentaram 1 caso de demissão por justa causa, correspondendo a 3,23% de todo percentual.

Contudo, na análise dos 31 processos judiciais, verificou-se ainda que cada processo tem um perfil diferente, uns apresentam ofensas contra o superior hierárquico, ofensas contra a imagem da empresa, uso de atestado médico, exposição da empresa, conduta falsa e violação do sigilo da empresa, portanto, não são todos que apresentam a mesma situação que ocasionou a demissão e diante disso, pode-se observar o Gráfico 1, que expõe esse perfil de acordo com a incidência das demissões.

Gráfico 1- Perfil dos processos judiciais



Fonte: Elaborada pela autora, 2016.

De acordo com os dados analisados do Gráfico 1, observa-se que a ofensa contra a imagem da empresa encontra-se em primeiro lugar com 55% de todos os 31 processos judiciais analisados, logo atrás está a ofensa contra o superior hierárquico, com 22,5%, em seguida pode-se observar que está o atestado médico, com 12,5% dos casos, já a exposição da empresa apresenta 5% de incidência e a conduta falsa

representa 2,5%, como também a violação do sigilo da empresa com 2,5%, do perfil dos processos judiciais.

4.2 ANÁLISE DAS OFENSAS CONTRA O SUPERIOR HIERÁRQUICO

1º caso

Nesse caso, a funcionária foi demitida por justa causa em 10/04/2013, por ter promovido desordens, tumulto e ofensas na empresa, diante de funcionários e hóspedes de uma pousada. A empresa sustenta que despediu a funcionária por justa causa em razão de ela ter violado o constante das alíneas “b” (“incontinência de conduta ou mau procedimento”), “h” (“indisciplina e insubordinação”) e “k” (“ato lesivo da honra e boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos”) do art. 482 da CLT, que constitui os atos que justificam a justa causa.

Também alegou que a funcionária publicou em seu Facebook informações dirigidas a clientes da empresa, tais informações são: "*quando viesse a Bento que ficasse em outra pousada, pois não aconselhava fica mais naquele estabelecimento*", e "*que não aguentou mais a fulana (sugerindo tratar-se da proprietária da empresa)*". Afirma, também, que a autora esteve na pousada ameaçando a proprietária de "*que iria contratar um pistoleiro para matá-la, uma vez que não admitia sua demissão*".

Quanto às postagens no Facebook, foi verificado que, os *prints* de postagens em nome da empresa, não constam informações da data em que tal fato teria ocorrido. Diante desse quadro, apesar de a dispensa por justa causa não encontrar amparo no artigo 482, alíneas "b" e "h" da CLT, foi mantida com base na alínea "k" pois o ato de a funcionária ter dirigido à empresa, publicamente, palavras de baixo calão, expressa gravidade de falta que, por si só, já autoriza a extinção do contrato de trabalho, uma vez que, por culpa da funcionária, foi descumprida a obrigação de respeito com a empresa, ficando prejudicada a continuidade da relação de emprego.

Dessa forma, embora a proprietária da empresa tenha referido, em depoimento pessoal, que já ia dispensar a funcionária, "*o fato é que o empregado deve levar em consideração o respeito ao empregador até o último dia do contrato de trabalho (o que se estende até o final do aviso prévio)*". Aliás, não foi verificado, por parte da funcionária a prática de qualquer ato enquadrável como incontinência de conduta,

indisciplina ou insubordinação. Por outro lado, a funcionária ofendeu a honra e boa fama da empresa, quando lhe dirigiu, publicamente, palavras de baixo calão.

Diante disso, a dispensa por justa causa manteve-se, mas com base apenas no artigo 482, alínea "k", da CLT, pelo fato da funcionária ter dirigido à empresa publicamente, palavras de baixo calão no Facebook e foram impróprios à funcionária o pagamento de aviso prévio proporcional, 13º salário proporcional, acréscimo de 40% ao FGTS, saque do FGTS ou recebimento do seguro desemprego. Do outro lado, são devidas férias proporcionais com 1/3 à empregada dispensada por justa causa, que a empresa deverá pagar à autora.

2º caso

O funcionário foi admitido pela empresa em 11/8/2008, para exercer o cargo de técnico de enfermagem, tendo sido despedido, por justo motivo art. 482, "b" ("incontinência de conduta ou mau procedimento"), da CLT em 21/08/2014, pelo fato de publicar em rede social Facebook comentário em desabono ao Hospital e a Administração deste, utilizando inclusive palavras de baixo calão, denegrindo a imagem do Hospital e de seus administradores, em atitude incompatível com o bom procedimento que deve o empregado manter com o seu empregador, como também maus tratos a um paciente indefeso.

O funcionário publicou no Facebook a seguinte postagem: *"Infelizmente não consigo ficar em silêncio, e tenho que dividir com todos minha indignação, pois aqui no instituto de cardiologia hospital viamão os funcionários técnico de enfermagem, enfermeiro, colegas da segurança, recepção, laboratório, Rx e outros setores todos cumprimento o dever de pagar o estacionamento mensal, inclusive com desconto em folha. Porém ao entrar no pátio desta instituição somos proibidos de estacionar em frente a recepção central, nos restando então estacionar no mangue que foi improvisado nos fundos do hospital. Aí vc pergunta pro colega da guarita porquê não pode estacionar ali e ele responde: AQUI É SO PRA CARRO DE MEDICO, ORDEM DA ADMINISTRAÇÃO. PQP, que administração DE MERDA é essa ue nos trata com tanta indiferença assim sendo que nos é que carregamos essa instituição nas costas, e outra coisa nos pagamos estacionamento os médicos acho que nãoooo . e maia uma vez E É AÍ QUE EU ME REFIRO".* Dessa forma, manteve-se a demissão do funcionário por justa causa, pelo fato do mesmo ter denegrido a imagem do Hospital.

3º caso

A funcionária acusou injustamente os sócios da empresa de desvio de dinheiro, onde afirmou que utilizavam dinheiro para viagens e com isso não pagaram o adicional de insalubridade e a participação nos lucros. Nas redes sociais, expôs a empresa a situação vexatória que não corresponde à veracidade da realidade do contrato de trabalho, com a seguinte manifestação: *"Aos funcionários...que trabalham honestamente e ã recebem seus direitos como 'ppr' e insalubridade porque será que eles dizem que nunca tem dinheiro pra nos pagar o que é nosso por direito será porque gastam com viagens férias no Canadá então devemos nos solidários uns com os outros e promovermos uma Greve até pagarem o que é nosso por direito só trabalharemos quando nos forem pago aquilo que é nosso por direito. VAMOS NOS UNIR."*

Contudo, conforme o juiz, não se verificou qualquer indício de prova nos autos de que a empresa tenha sofrido algum prejuízo em decorrência da mencionada postagem. Também não houve nenhuma notícia de que a manifestação postada pela funcionária tenha resultado em efetiva greve dos funcionários da empresa.

Apesar da funcionária ter sido demitida por justa causa, pela manifestação no Facebook, declarou-se a nulidade da justa causa aplicada, conseqüentemente, a funcionária teve direito ao pagamento de aviso prévio proporcional, férias com 1/3, gratificação natalina proporcionais e acréscimo de 40% sobre FGTS, sendo autorizada a dedução de valores comprovadamente pagos a mesmo título e competência.

4º caso

O funcionário afirma que foi despedido em razão da prática de atos de improbidade e sem provas ou justificativas, o que considera injusto. O mesmo considera que a publicação na mídia social do Facebook não é suficiente para o despedir, pois apenas estava expondo comentários que todos fazem. Neste caso, a empresa juntou cópia do comentário feito pelo funcionário em sua página da internet, acompanhada de um quadro com desenho com sátira à empresa. Além dos comentários lesivos à boa fama da empresa, o funcionário culminou por ofender diretamente seu superior hierárquico nos seguintes termos: *"(...) O Pior é ter que aturar uns Gerentes q devem ter ganho o cargo de tanto puxar o saco de alguém q não entendem Merda nenhuma de operações!!! Vai ai a minha singela homenagem*

ao meu Gerente do (nome da empresa) (...)"'. Houve ampla repercussão, como observado pelos comentários. As ofensas proferidas na rede social contra a empresa e seu superior hierárquico foram suficientemente graves a ponto tornar inviável a continuidade da relação laboral, e justificaram a ruptura imediata do vínculo de emprego.

As mídias sociais são meios de comunicação nas quais ainda impera a moral e bons costumes da sociedade. As ofensas proferidas pelo funcionário são graves e justificam a rescisão contratual por justa causa, nos termos da legislação trabalhista. As pessoas são livres para dizer o que quiserem, mas devem arcar com a responsabilidade sobre os seus atos. Dessa forma, pelas ofensas contra a empresa e o superior hierárquico publicadas no Facebook, manteve-se a justa causa para o funcionário.

5º caso

Funcionário foi dispensado por justa causa em 08/10/2014, em razão da prática de ato enquadrado no artigo 482, "k" ("ato lesivo da honra e boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos"), da CLT, devido à publicação em rede social, ocorrido em 07/08/2014.

Foi juntado cópias de postagens da rede social Facebook, nas quais consta postagem do funcionário nos seguintes termos: *"Coisa boa final de semana em casa meta atingida e borá começar outro mês zerado vou curtir muito minha alemoa que amo muito boa noite para que fica fui tchau e benção....."*. Após comentário de outro colega que citou o nome da empresa, o funcionário apresentou a seguinte resposta: *"Bah manda um encarregado la pra baixo por que ta feia a coisa bonitão vamos fazer a campanha volta Valter só assim pode melhorar alguma coisa ta louco meu imagina o final de ano como vai ser kkkkkk manda um padre pra tirar a urucubaca lá de baixo kkk"*, e *"La embaixo tem um encosto não um encarregado kkkkkkkkk"*.

O funcionário, foi advertido verbalmente, antes da rescisão contratual. Da mesma forma, a alegação de que nos comentários do funcionário não constaram a identificação expressa dos destinatários, mas o contexto apresentado nos documentos não deixou dúvidas de que se referem à empresa e aos seus superiores hierárquicos. Dessa forma, manteve-se a demissão por justa causa.

6º caso

A funcionária trabalhou para a empresa reclamada, como auxiliar de produção, de 05/07/2012 a 08/10/2014, quando foi dispensada por justa causa. A empresa a dispensou por justa causa, pois a mesma estaria ofendendo a empresa e seus superiores na rede social. A funcionária se manifestou no Facebook desta forma: *"Achei que tinham colocado um encarregado que preste mais hj vi que não passa de uns bandos de bostas que não cumprem com que falam ... mais não se preocupe comigo porq minhas contas não peço ok.... vou por justa causa mais ganho na justiça queridos. .. e se cuidem beijinhos a esqueci de dizer que não tenho medo de advertência Quanto mais fico mais minha quitação aumenta ...e atestado é o que vou colocar pois ganho mais em casa do que indo trabalhar".*

Diante do fato, comprovou-se a falta grave contra a empresa e seus superiores hierárquicos e dessa forma, manteve-se a demissão por justa causa para a funcionária.

7º caso

O funcionário foi despedido por justa causa em razão da prática de falta grave discriminada, na qual o mesmo denegriu a imagem da empresa e ofendeu os colaboradores da empresa mediante publicação de postagem com palavras ofensivas de baixo calão, divulgadas na rede social denominada de Facebook, com livre acesso por qualquer pessoa.

Os atos praticados pelo funcionário, foram suficientes para configurar a justa causa prevista na alínea "k" do artigo 482 da CLT ("ato lesivo da honra e boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos"). Portanto, nesse caso manteve-se a dispensa por justa causa.

8º caso

O funcionário foi demitido por justa causa, na forma do art. 482, "b" ("incontinência de conduta ou mau procedimento"), "j" ("ato lesivo da honra e boa fama ou ofensas físicas praticadas, no serviço, contra qualquer pessoa") e "k" ("ato lesivo da honra e boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores

hierárquicos,") da CLT, porque postou no Facebook comentários ofensivos à honra e à imagem, tanto do superior hierárquico, quanto da empresa.

O mesmo publicou a seguinte manifestação: *“BOA NOITE!!! venho atraves do face fazer um desabafo... uma pessoa mal character, sem vergonha e vagabundo que trabalha comigo e vinculado a minha conta do face usou uma foto postada para prejudicar duas pessoas honesta e trabalhadoras e que sustenta esse vagabundo que coloca sua bunda na cadeira e fica cuidando da vida dos outros... para seu governo seu sem vergonha... estávamos no horario de almoço e estavam comendo bolacha graças a porcaria de comida que vcs servem ai... falta character para vc, vc devia ter vergonha em sua cara de fazer isso, quer crescer na empresa cresce atraves de teu trabalho, nao prejudicando os outros, vai trabalhar seu vagabundo... vcé escoria... merda, vc não merece ser chamado homem... faço essas minhas palavras...se vc tiver coragem vem falar comigo, seu bundao...”*. Diante desse fato, por ter realizado comentários ofensivos à empresa como também ao superior hierárquico, na rede social Facebook, manteve-se a demissão por justa causa.

9º caso

O funcionário teve seu contrato de trabalho desfeito, por justa causa, por ter denegrido a imagem da empresa e ofendido os seus superiores hierárquicos ao publicar comentários com palavras ofensivas de baixo calão na rede social Facebook, com livre acesso por qualquer pessoa. Os comentários maldosos e descabidos publicados pelo funcionário, podem comprometer gravemente a imagem da empresa afetando a sua credibilidade no mercado. Imediatamente após tomar ciência do ato praticado pelo funcionário a empresa o demitiu por justa causa, com base nas alíneas "b" (“incontinência de conduta ou mau procedimento”), e "k" ("ato lesivo da honra e boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos,") do art. 482 da CLT.

Na página do Facebook do funcionário mostra uma foto de um trabalhador deitado na prateleira de baixo de uma bancada de trabalho com o seguinte comentário: *"EM QUANTO ISSO NA ... (nome da empresa) - Quando bate o sono, qualquer lugar é lugar e qualquer hora é hora pra puxa um ronco... kkkkkkkk"*. Segue o autor postando outros comentários em relação à foto: *"pior! só na (nome da empresa) mesmo! shsuahsuahsuahsua (...) reconheceu alguém? kkkkk (...) tri massa! o cara*

ganha mal mais se diverte com cenas! kkkkk (...) capaz isso aí sim q é a cara da firma! kkkkk".

Diante do exposto, configurou-se a falta grave de que trata o artigo 482, "b" e "k" da CLT, ou seja, a demissão por justa causa manteve-se, com o rompimento do contrato de trabalho pela empresa, sendo indevida a reintegração ao emprego e o pagamento das verbas resultantes para o funcionário demitido.

Diante desses casos analisados, com relação às ofensas contra o superior hierárquico, pode-se perceber que todos os nove processos judiciais apresentaram demissões pelo uso inadequado do Facebook pelo funcionário, dessa forma, oito processos mantiveram a demissão por justa causa, e, apenas um processo judicial teve a reversão da justa causa, no qual a empresa não conseguiu comprovar dano algum causado pela postagem do funcionário. Essa comprovação de dano à empresa, se dá pelos *prints* que comprovam a publicação no Facebook e *prints* dos comentários, como também o número de comentários, que comprovam o alcance do dano, portanto, quanto maior o alcance da publicação, caso também se estiver em modo público, "pior para o funcionário".

4.3 ANÁLISE DOS CASOS DE OFENSAS CONTRA A IMAGEM DA EMPRESA

1º caso

O funcionário demitido requereu a reforma da sentença e condenação da empresa ao pagamento de reparação por dano moral, no valor de R\$ 80.000,00. Sustenta que foi despedido por justa causa com alegação de ter cometido ato lesivo. O funcionário publicou em seu perfil da rede social Facebook, a imagem do que aparentou ser uma sala de espera da empresa, com a seguinte frase: *"C liguem na TV a cabo, sky gato...mais d 100 canais...hehehehe. Só a globo e ainda a imagem ruim demais...nananana...que fase..."*.

Dessa forma, a atitude do funcionário, apesar de indevida, não constituiu motivo por si só, para a demissão por justa causa, pois não possuiu o condão de denegrir a imagem da empresa perante a comunidade. Primeiro, porque não foi possível identificar de forma clara o local da foto, segundo, porque a postagem possuiu restrições de privacidade, uma vez que apenas seus amigos da rede social poderiam

visualizá-la, ou seja, não estava de forma pública para todos os usuários da rede social, conforme foi verificado na imagem.

Desse modo, decidiu-se o valor de R\$ 10.000,00 a título de reparação por danos morais, como modo de aliviar o prejuízo e ordem moral sofrido pelo funcionário e na indução de um comportamento da empresa mais harmônica com a relação saudável que se deve manter com seus empregados. Assim, declarou-se exageradamente o valor pretendido pelo funcionário do pagamento do valor de R\$ 80.000,00. Portanto, apesar de indevida a atitude do funcionário com a empresa, a demissão por justa causa não manteve-se por falta de provas.

2º caso

Funcionário foi demitido por ter sido identificado nas redes sociais, postando repetidas manifestações contra a imagem da empresa, conduta que é contrária aos deveres de lealdade, diligência e disciplina. A motivação da despedida foram os comentários efetuados no Facebook, comentários esses oriundos de procedimentos adotados pela empresa, que pretendia impor manejo de seus funcionários para outras localidades, sem a concordância dos trabalhadores. A empresa manteve uma obra em Santa Maria/RS e, entre março e abril de 2015, iniciou outra obra em Navegantes/SC, a obra em Santa Maria/RS não chegou a iniciar por falta de licença e a empresa segurou o pessoal até o início de março de 2014, desse modo foi ofertado a esses empregados a transferência para a obra em Navegantes/SC.

Em suma, entendeu-se que o ato patronal não foi eventual, pois a empresa observou os princípios básicos do direito do trabalho, da continuidade da relação de emprego, tanto que oportunizou ao funcionário sua permanência em outra obra. Portanto, não manteve-se a demissão por justa causa do funcionário, pois não foram encontradas provas suficientes. Muito pelo contrário, ao que tudo indicou, a empresa, ao pretender dar fim ao contrato de trabalho, utilizou-se dos comentários publicados no Facebook pelo funcionário como pretexto, para dar demissão por justa causa.

Analisando esse fato, percebe-se que nem todas as demissões são por má conduta do funcionário, pois empresas também podem agir de forma mal intencionada, utilizando-se das postagens do Facebook para demitir o funcionário por justa causa.

3º caso

O funcionário foi demitido por justa causa, na qual comprovou-se o cometimento de ato contrário aos deveres do empregado, conforme o art. 482, alínea “k” (“ato lesivo da honra e boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos,”), da CLT, o que teria ocorrido por meio de uma publicação na rede social Facebook, com a seguinte manifestação: “[...] *me larga ate quando vo ter q fica faltando vcs nao ve q nao quero mais nao vou mais dar retorno pra vcs da minha vaga pra outro q teja afin de ir pra esse inferno ai*”. Dessa forma, com a comprovação de ato lesivo contra a empresa exposta no Facebook, manteve-se a demissão por justa causa para o funcionário.

4º caso

Neste caso, analisada a postagem na rede social Facebook que motivou a demissão por justa causa, verificou-se que foi feita no perfil da própria funcionária, nos seguintes termos: “*(nome da empresa) é a empresa onde eu trabalho so que ja estou cansando*”. Embora a expressão equívoca utilizada pela funcionária evidentemente tenha desagradado a empresa, foi exagerada a alegação de que tenha denegrido a imagem da empregadora, pois não foi grave o suficiente para ensejar a aplicação da penalidade máxima.

Conforme fundamentou o juízo *a quo*, ainda que a funcionária tenha empregado uma expressão duvidosa na referida publicação, a frase em questão não teve o alcance alegado pela empresa de prejudicar sua imagem perante terceiros.

Assim, entendeu-se que a conduta assumida pela funcionária não correspondeu a irregularidade suficiente para caracterizar falta grave apta a fragilizar a confiança necessária para manutenção da relação de trabalho, apesar de que a empresa agiu com rigor excessivo, alegando que a funcionária denegriu sua imagem no Facebook, a demissão por justa causa aplicada à funcionária não manteve-se.

5º caso

O reclamante, no caso o funcionário, que trabalhou para a empresa no período de 15/05/2014 a 27/02/2015, na função de auxiliar de depósito, foi demitido por justa causa, onde a ruptura contratual decorreu do cometimento de falta grave

pelo funcionário, enquadrada no artigo 482, da CLT, alíneas "b" ("incontinência de conduta ou mau procedimento") e "e" ("desídia"), desídia conforme Tavares (2014), é quando o empregado que no curso do contrato de trabalho, comete atos repetitivos que prejudicam a empresa e demonstram o desinteresse do mesmo pelas suas funções. As postagens feitas na rede social Facebook, ato praticado pelo funcionário durante o horário de trabalho, demonstrou desleixo no desenvolvimento de suas funções.

Contudo, as publicações feitas pelo autor revelam críticas e desabaços que comprometem a imagem e ofendem diretamente a empresa. Entende-se que o caráter público de tais postagens autorizaram a despedida por justa causa. Portanto, não estando configurados os requisitos para a caracterização da justa causa na rescisão do contrato de trabalho, não houve o que modificar na decisão que converteu a demissão para a modalidade sem justa causa, com o pagamento das parcelas rescisórias daí decorrentes para o funcionário.

6º caso

A demissão por justa causa nesse caso, teve como fundamento a publicação pela funcionária, de mensagens ofensivas a respeito da empresa em sua rede social Facebook. O conteúdo da postagem, foi a seguinte: *“Não dá para acreditar arrombaram o armário do meu marido dentro da empresa e roubaram seu celular... e agora vão fazer o que? Já arrombaram varias vezes e ninguem faz NADA isso mesmo NADA, tem mais é que meter no pau mesmo essa merda de Big! #revoltada”*.

Trata-se de uma expressão, de maneira agressiva e baixa, de sentimentos da trabalhadora em decorrência de fato que alega ter ocorrido nas dependências da empresa, em prejuízo ao seu marido, também empregado da empresa. A publicação desses sentimentos por meio das redes sociais é inadequado, pois repercute afirmações grosseiras em relação ao empregador, ofendendo às regras de educação e respeito essenciais à relação de trabalho.

Mesmo que o comentário tenha sido em momento de indignação, mesmo que por solidariedade a outra pessoa, no caso, o marido da funcionária, é preciso ter cuidado com os comentários. Esse comportamento não aceitou-se, que é com certeza sujeito de punição pelo empregador. Portanto, a decisão de manter a demissão por justa causa manteve-se.

7º caso

O funcionário informou que foi contratado pela empresa, em 02/08/2012, para exercer a função de Operador de Injetora, sendo demitido por justa causa em 19/11/2013. Relatou que, no dia 14/11/2013, solicitou ao seu supervisor permissão para ir até a uma instituição financeira resolver alguns problemas, o que teria sido negado de forma grosseira, humilhante e diante dos demais funcionários da empresa. Contou que, em razão disto, publicou em seu perfil do Facebook o seu descontentamento com a empresa reclamada, o que acabou por resultar em sua demissão por justa causa.

Alegou que estava de cabeça quente e luta pela reversão da demissão por justa causa, devendo a empresa reclamada ser condenada ao pagamento das verbas rescisórias inerentes à dispensa sem justa causa. Dessa forma, manteve-se a demissão por justa causa aplicada ao funcionário, uma vez que configurou-se a ofensa à honra ou à boa fama da empresa por meio do Facebook e o fato de ficar indignado e estar de cabeça quente com o acontecimento, não resolveu em nada, só lhe causou duras consequências.

8º caso

O funcionário afirmou que foi demitido por justa causa em virtude de ter publicado um desabafo não ofensivo na rede social Facebook contra a imagem da empresa, a conduta da empresa feriu o ordenamento legal, porque foi nula a demissão ocorrida em 12/06/2015. As questões ventiladas na petição inicial, quanto ao fato de o desabafo publicado no Facebook, não ser agressivo a ponto de ensejar a justa causa aplicada, por razões de falta de provas, ou quanto à verdadeira intenção da empresa reclamada ao promover a despedida, decidiu-se afastar a demissão por justa causa aplicada ao funcionário.

9º caso

O funcionário foi admitido pela empresa reclamada em 22/04/2013, no cargo de auxiliar de expedição e foi demitido por justa causa, devido ao descumprimento de contrato de trabalho, em decorrência de fatos, que chegaram ao conhecimento da empresa, constituindo motivo para a rescisão de contrato por justa causa.

O funcionário demitido, participou com mais dois colegas da gravação de um vídeo com imagens de uma brincadeira feita com os materiais da empresa, onde o mesmo saltou sobre fardos de papel, na sede da empresa, durante suas atividades laborativas e todos no setor tinham o vídeo, com exceção da líder, o vídeo também circulou pelo Facebook. Nesse caso, o funcionário não estava cumprindo com zelo as suas atividades laborais e por isso lhe gerou motivo de demissão por justa causa. Diante desses fatos, manteve-se a demissão por justa causa.

10º caso

O funcionário foi admitido na empresa em 28/01/2011, para exercer a função de balconista, e demitido por justa causa em 31/01/2012, pela prática de ato lesivo da honra ou da boa fama contra a empresa. Os fatos que ensejaram a demissão do mesmo por justa causa são certos, e suas postagens na sua página de rede social Facebook apresentou a seguinte manifestação: "*Se tudo der certo amanhã serei demitido*", e, em resposta ao comentário de terceira pessoa ("*tudo que queres né?*"), respondeu "*É o sonho da minha vida*".

O que se evidenciou nesse caso é o descontentamento recíproco da empresa e do trabalhador, na medida em que este, não conformado com procedimentos da empresa, aguardava sua dispensa, e a empresa, igualmente descontente com a conduta do funcionário, utilizou-se de postagens dele em sua página de rede social, para efetuar essa demissão de forma menos custosa, por justa causa. Dessa forma, não manteve-se a demissão por justa causa, pelo fato que a empresa utilizou os comentários do funcionário e o demitiu para não ter gastos com o funcionário e porque estava descontente com as suas condutas.

11º caso

A empresa justificou o desligamento do funcionário, pois o mesmo foi identificado em redes sociais com mau procedimento, ao expor a público as atividades e conduta administrativa da empresa, bem como pela manifestação e irresponsável afirmação de que vai "colocar atestados", ficando um longo período sem trabalhar.

O funcionário postou no Facebook a seguinte manifestação: "*O vida... eh tri neh /soh tomei 2 dias de suspensao kkk tirando agora os dias que vou coloca atestados /vai dar no minimo uns 2 meses de descanso fica de bob's em ksa e recebendo sem*

trabalha. Viva mh firma ;)". Essa mensagem foi "curtida" por 4 pessoas, uma das quais observa: *"agora vai tah descansadinhu pra joga em sto antonio , e nao vai te desculpa de tah cansadinhu ne manooOoO"*, ao que foi respondido pelo funcionário *"bem por aee kkkk"*. Da análise da prova produzida, se concluiu que demonstrou-se a prática do ato faltoso pelo funcionário. A conduta publicamente desrespeitosa do empregado para com a imagem da empresa, com ironias agressivas, revelaram seu descaso para com seu papel na empresa e desengajamento com sua atividade. Portanto, com a comprovação de desrespeito, manteve-se a demissão por justa causa aplicada ao funcionário.

12º caso

A empresa afastou por justa causa o funcionário, frente à conduta do mesmo em publicar na rede social Facebook, manifestação de despreço em relação à empresa, notadamente em razão de não haver percebido a verba "PPR". Embora não elogiável a atitude do funcionário, ao postar em sua página do Facebook, manifestação representada em forma de "piada" sobre o fato de não haver a empresa ter executado a parcela relativa à participação nos lucros, igualmente foi reprovável o proceder da empresa, ao estabelecer a mencionada verba, e não efetuar o pagamento a seus empregados sob a justificativa, não comprovada, de que estes não cumpriram as metas estabelecidas.

Pelo fato, de a publicação revelar-se como mero exercício regular do direito à livre manifestação do pensamento e liberdade de expressão e informação, e pelo fato da empresa ter exigido rigor no cumprimento das metas para ter que cumprir com o pagamento da participação nos lucros para os funcionários, a demissão por justa causa não manteve-se para o funcionário.

13º caso¹

A empresa demitiu o funcionário, pelo fato do mesmo ter denegrido a imagem da empresa no Facebook. Disse ter demitido o funcionário por mau procedimento imediatamente após ter tomado ciência do fato.

¹ O caso não apresentou relatos durante o processo judicial.

Os fatos não foram suficientes para autorizar a demissão por justa causa. Isso porque, embora o ato praticado pelo funcionário seja desonesto, decidiu-se que a punição adotada pela empresa foi desproporcional à falta cometida, especialmente considerando que a empresa não teve prejuízo concreto. Desta forma, por falta de provas, se afastou a justa causa, e a reversão em demissão sem justa causa.

Portanto, analisado esses treze processos judiciais que apresentaram demissão por justa causa, de acordo com ofensas contra a imagem da empresa, realizadas pelo funcionário em cada caso, juntamente com os nove casos de demissão enquadrados no perfil de ofensas contra o superior hierárquico que também apresentam ofensas contra a imagem da empresa, chega-se a um total de vinte e dois processos judiciais, no qual treze mantiveram-se a justa causa e nove tiveram o afastamento da demissão por justa causa.

No entanto, o custo de uma ação judicial não envolve apenas as despesas com advogados e custos processuais, como também o desperdício de esforços quando se decide ingressar ou ainda suportar uma ação judicial. Pois, para uma empresa preparar uma ação judicial muitas vezes requer a participação de vários funcionários, os quais são deslocados de suas atividades (as quais geram lucro) para se concentrar na preparação de documentos e na coleta de informações necessárias à instrução da ação judicial. Este custo deve sempre ser mensurado quando se resolve litigar em juízo. Já para a pessoa física essa preparação é ainda mais intensa, pois determina sobretudo que ela mesma dedique-se à coleta de documentos e de informações (RAEFFRAY, 2013).

4.4 ANÁLISE DOS CASOS DE ATESTADO MÉDICO

Com relação a análise dos casos de atestados médicos, utilizados pelos funcionários de empresas e em decorrência disso postaram na rede social Facebook durante o afastamento, que causou a demissão por justa causa, será apresentada a seguir os processos judiciais analisados que apresentaram casos de demissão com essa proporção.

1º caso

Funcionária foi demitida por justa causa, pois estava de atestado médico de 8 dias, e no sétimo dia de afastamento, foi a um aniversário de uma colega em uma casa noturna, dançou e se divertiu, foram tiradas fotos da autora e postadas na rede social Facebook e em um *site* de evento, o fato de a autora estar de atestado alegando fortes dores e de ter comparecido a festa se divertindo com os convidados, com uso de sapato alto, demonstrou o mau procedimento, a funcionária aparentava estar muito bem na festa, a própria empresa afirmou que o atestado era de repouso absoluto, após o término dos dias de atestado a autora foi demitida por justa causa, o que se deu imediatamente após o retorno.

Dessa forma, de acordo com o juiz a restrição médica para o exercício de trabalho, indicando o descanso, não importa, por si só, em restrição absoluta da participação de alguma atividade social. Então, a demissão por justa causa foi afastada, como consequência, restaram devidas as verbas rescisórias típicas, quais sejam, férias proporcionais, décimo terceiro salário proporcional, multa do FGTS, além do aviso prévio proporcional e integração do mesmo na data de rescisão. Ademais, remanesceu a obrigação da empresa de emitir a guia de seguro desemprego.

2º caso

A empresa acompanhou as postagens pelo Facebook da funcionária e assevera que os documentos mostram fotografias da funcionária postadas na rede social Facebook nos dias 16 e 17/08/2015, que sugerem estar empregada em viagem de lazer. Essas ditas fotografias e as legendas a elas adicionadas não permitiram concluir as datas em que realizou-se a viagem, mas apenas as datas em que foram postadas as fotografias. Os atestados entregues pela funcionária determinavam que durante o período de 13/08/15 a 19/08/15 ela necessitava de afastamento para tratamento médico e que deveria permanecer resguardada, em repouso.

Todavia, ocorreu que nos dias 16/08/15 e 17/08/15 a funcionária foi marcada em fotos no Facebook, nas quais aparecia feliz, sadia, em viagem e na companhia de amigos. Conforme se visualizou no comentário da funcionária, na postagem do dia 16/08/2015, as postagens são, sim recentes. Ao mencionar que *"Amigos... q recém conhecemos e parecem de uma vida inteira..."*, a autora deixa muito claro que as fotos são, sim, recentes, de acontecimento atual, na época.". Diz que, evidente, que neste

lapso temporal a autora não estava impossibilitada de exercer suas atividades laborais, eis que o Cid informado no atestado corresponde a "*contusão de outras partes e de partes não especificadas do antebraço*", ou seja, jamais a funcionária poderia pilotar uma motocicleta nestas condições.

Afirma que os atestados médicos apresentados tinham por finalidade somente o afastamento da funcionária das suas atividades laborativas, sem que esta estivesse impossibilitada de exercê-las. Alega, ainda, sobre as postagens no Facebook, não foi a autora que as postou em seu perfil, caso contrário, até poderia ser cogitado que ela não cometeria tamanho equívoco, de modo que até poderia se levar a crer que as fotos foram tiradas em alguma outra ocasião. A funcionária foi marcada em fotos por outras pessoas, no qual foi adicionado 20 fotos ao seu álbum do Facebook, sendo que em algumas fotos ela apareceu. Ou seja, a funcionária não contava com esta possibilidade quando resolveu viajar no período de licença do atestado.

Portanto, o fato de as fotografias terem sido postadas nos dias 16 e 17/08/2015 não serviram para comprovar que os fatos nelas retratados tenham ocorrido naquela oportunidade. Dessa forma, não comprovou-se a alegação que a funcionária estava passeando enquanto estava de atestado médico e portanto, foi afastada a demissão por justa causa.

3º caso

A funcionária iniciou suas atividades na empresa em 01/08/2013, tendo gozado de benefício previdenciário e subsequentemente de férias, período após o qual deveria retornar ao trabalho, em 03/01/2015. Todavia, ela alegou que não estava em condições de saúde para retornar ao trabalho, tendo apresentado atestado médico para repouso por 4 dias, do dia 06/01/2015 a 10/01/2015, devendo apresentar-se ao trabalho no dia 11/01/2015. Com as imagens extraídas da rede social Facebook, foi possível verificar que no período em que deveria estar de repouso, a funcionária estava desfrutando de momentos de lazer, em festas, na praia, inclusive banhando-se no mar.

Todavia, a prova documental produzida pela empresa demonstra a inexistência da impossibilidade de comparecimento ao trabalho em razão de doença. Portanto, manteve-se a demissão por justa causa, pelo fato de que o "conteúdo do atestado", dizia que era repouso absoluto e não afastamento das atividades laborais.

4º caso

Nesse caso, muito embora a recorrente, ou seja a empresa, tenha alegado em defesa que a demissão do funcionário ocorreu porque durante o curso do seu trabalho, o mesmo apresentou atestado médico falso e por essa razão ocorreu a sua demissão, inclusive foi encontrado todas as imagens capturadas de uma página pessoal da rede social Facebook, que demonstra que o funcionário, no período em que estava supostamente adoentado, se divertia em um parque aquático, descendo de escorrega em posição extremamente imprópria para quem está com sérios problemas de coluna.

No entanto, esses fatos não produziram prova suficiente e capaz de provar a demissão, pelo fato que as fotos constantes da página social Facebook do funcionário não indicam as datas nas quais foram realizados os registros e também não há, indicação da data na qual ocorreu a publicação dos referidos registros fotográficos. Dessa forma, não manteve-se a demissão por justa causa.

5º caso

A empresa disse que a funcionária foi demitida porque apresentou atestado médico de conjuntivite e no período de afastamento foi para a praia e postou fotos no Facebook. A funcionária apresentou atestado recomendando o afastamento do trabalho por 7 dias e nesse intervalo postou fotos que evidenciavam a ausência de incapacidade para o trabalho. Julgou-se o ato de improbidade, má-conduta e malícia.

Aliás também verificou-se postagens da funcionária no Facebook, tais como: *"Hoje a chuva não vai me atrapalhar que a balada me espera!!! Hoje ninguém é de ninguém tá tudo liberado!"* e *"A praia tá uma delícia. Kkkkk"*, e *"BORA MANA PRA BALADA Q A NOITE É UMA CRIANÇA KKKKK"*, *"ACABOU SE O QUE ERA DOCE AMANHA TEM QUE TRABALHAR!!!!!!"* *"AIIIII QUEEEEE RESACAAAAA!!!!!!"* e *"hoje a chuva não vai me atrapalhar vou me preparar q a balada me espera!!!! ninguém é d ninguém ta tudo liberado!!!!"* a empresa demitiu a funcionária por justa causa, alegando que a confiança inerente à relação de emprego foi violada.

Ainda mais, as referidas postagens na rede social não foram devidamente comprovadas, não havendo como identificar as datas em que a autora tenha comparecido às supostas festas. Na postagem, há menção de que a funcionária deveria trabalhar no dia seguinte, colocando em dúvida se efetivamente estava em

período de afastamento do trabalho. No entanto, a funcionária não utilizou o atestado médico para recuperação da saúde, mas sim se deslocou para a praia, e por fim, disse que "acabou o que era doce", violando a necessária confiança que deve ter entre empregado e empregador.

Já os termos da última postagem mostram a seriedade com a qual a licença médica foi tratada, como "algo doce", que estava acabando, ou seja, acabando o descanso e quem está com conjuntivite não consegue frequentar a praia, pois o sol é danoso ao doente. Dessa forma, manteve-se a demissão por justa causa.

Diante desses cinco processos judiciais analisados, com a utilização de atestados médicos e posteriormente postagem no Facebook, três tiveram a decisão de afastar a demissão por justa causa do funcionário e dois processos mantiveram a justa causa aplicada. A decisão de manter ou não a demissão por justa causa, está no conteúdo do atestado e na capacidade documental da empresa em comprovar mediante as fotos do face a incompatibilidade do atestado com a conduta do funcionário.

4.5 ANÁLISE DOS CASOS DE EXPOSIÇÃO DA EMPRESA

Com relação a análise dos casos de exposição da empresa pelos funcionários e em decorrência disso postaram na rede social Facebook, que causou a demissão por justa causa, será apresentada a seguir os processos judiciais analisados que apresentaram casos de demissão com essa proporção.

1º caso

As partes envolvidas estiveram ligadas por contrato de trabalho no período de 02/04/2013 a 22/11/2013, onde a funcionária foi demitida por justa causa, pois verificou-se que a mesma por diversas vezes divulgou na rede social Facebook, imagens e informações das suas atividades diárias no local de trabalho na empresa, ainda mais, conforme as diretrizes de política corporativa de segurança da informação, não é permitido o uso de aparelho celular dentro da operação, envio de imagens e informações confidenciais, restritas e internas, sem autorização prévia.

Nesse caso, a funcionária não solicitou autorização para divulgação das imagens. Os referidos incidentes de segurança foram graves, já que a funcionária divulgou imagens e dados da operação na rede social por mais de uma vez, inclusive. A empresa juntou as imagens referidas, extraídas da rede social onde foram publicadas pela autora, apresentou ainda a advertência escrita, que foi aplicada à funcionária.

Entende-se, que ainda que a funcionária tenha descumprido norma institucional, a sua conduta não teve gravidade suficiente para ensejar a medida punitiva aplicada. Extraiu-se do depoimento de uma testemunha, que outros empregados da empresa também tinham por hábito tirar fotos dentro das instalações da empresa e publicá-las nas redes sociais, sendo, no máximo punidos com advertências e suspensões. De certa forma, embora se sustente que a autora já fora anteriormente punida com advertência escrita pela prática da mesma falta, a empresa somente trouxe aos autos advertência aplicada à funcionária por não ter atendido a uma ligação telefônica. Não houve provas de que ela repetiu essa conduta faltosa que ensejou em sua demissão por justa causa. Dessa forma, a decisão de manter a demissão por justa causa, não manteve-se.

2º caso

A empresa afirmou que a conduta do funcionário no local de trabalho ensejou gravidade suficiente para a aplicação da penalidade máxima de demissão. Argumentou que o uso de celular no local de trabalho é ato de natureza grave que pode gerar consequência na esfera da saúde e segurança do trabalho. Afirma também, que o uso do celular para registros fotográficos e de vídeos e posterior postagem em redes sociais constitui motivo suficiente para a despedida por justa causa.

Conforme observado nas imagens referentes ao perfil que o funcionário mantinha na rede social, todas as fotografias apresentaram o funcionário em conjunto com outros colegas de trabalho em situações que remetem a um contexto de brincadeira e descontração. O Juiz citou que, quando há utilização de aparelho celular e acesso a redes sociais no local de trabalho, não há violação a dever de obediência de tal monta a autorizar a ruptura imediata do contrato. Apesar de que a incidência da conduta do funcionário ser desaconselhada e até mesmo proibida por motivos de

segurança no ambiente de trabalho, não deve ser punida de imediato com a demissão por justa causa. Desse modo, a demissão por justa causa foi afastada.

De acordo com esses dois casos, as demissões por justa causa foram afastadas, pelo fato da empresa não ter conseguido comprovar de forma concreta essas infrações dos funcionários, apesar deles terem sido demitidos por justa causa por não terem cumprido as regras da empresa, pelo fato de publicar imagens da empresa na rede social Facebook sem a autorização da mesma.

Portanto, da mesma forma que os funcionários devem ter conhecimentos dos riscos ao expor a empresa, a si mesmos nas redes sociais, vale ressaltar que as empresas não podem demitir os funcionários por justa causa, devido ao uso do Facebook, sem comprovar de forma ampla e concreta as infrações aos regulamentos institucionais da empresa.

4.6 ANÁLISE DO CASO DE VIOLAÇÃO DE SEGREDO DA EMPRESA

Com relação a análise do caso de violação de segredo da empresa, apenas um processo judicial possuiu esse perfil, o qual é apresentado a seguir:

1º caso

O funcionário divulgou na rede mundial de computadores (internet), mais especificamente no perfil do seu Facebook, fotos em que foram revelados processos produtivos da empresa, o interior de suas dependências, circunstância que teria colocado em risco o sigilo industrial e sua segurança patrimonial. A empresa afirmou que possui um "Código de Conduta" - regulamento interno - em que a referida prática é expressamente proibida, salientando que o funcionário sabia dessa normatização. O funcionário não negou que tinha tirado as fotos, tampouco a postagem das mesmas na já referida página da internet.

Analisado esse único caso de violação contra a empresa, que se enquadra no art. 482, alínea "g" ("violação de segredo da empresa"), pode-se observar que através de fotos dos processos produtivos da empresa publicadas no Facebook, o funcionário foi demitido por justa causa, pois o mesmo gerou provas contra si mesmo, e na decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, do Rio Grande do Sul, a

demissão por justa causa manteve-se. Esse tipo de demissão priva o empregado de vários direitos e marca o seu currículo, e, dependendo do motivo para a demissão, dificulta a inserção do mesmo no mercado de trabalho futuramente.

4.7 ANÁLISE DO CASO DE CONDUTA FALSA

Com relação a análise do caso de conduta falsa contra a empresa, apenas um processo judicial possuiu esse perfil, o qual é apresentado a seguir:

1º caso

A empresa rompeu o contrato de trabalho, por justa causa com o funcionário, com suporte na alínea “b” do art. 482 da CLT (incontinência de conduta ou mau procedimento), sob a motivação de ter tomado ciência de que o funcionário vinha realizando postagens em *site* de relacionamento do Facebook de uma *fake homepage*, na qual postou: “ *O q faltou pra gente colocar essa cachorrada na justiça?*”

Nesse contexto, considerando que a empresa, embora fez referência à “*fake homepage*”, não atribuiu ao funcionário a criação de falsa página da empresa na internet, como consequência atribuiu a ele conduta de mau procedimento em razão da postagem por ele efetuada no Facebook. Apesar desse fato, a empresa não alegou abalo considerável a sua honra e imagem, e muito menos conseguiu comprovar esse dano e portanto não manteve-se a demissão por justa causa.

Enfim, com a análise desse fato, no qual o funcionário criou uma *fake homepage*, ou seja, uma página falsa da empresa, o mesmo foi demitido por justa causa, mas conseguiu a reversão na justiça, pois a empresa não conseguiu comprovar danos contra a sua honra e imagem, em suma, a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, do Rio Grande do Sul, afastou a justa causa a ele imposta.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste estudo, se identificou diferentes condutas dos funcionários de diversas organizações, que resultaram em demissões por justa causa, algumas revertidas na esfera jurídica, outras mantidas. Dentre elas, destacam-se, que funcionários, costumam “desabafar” em seu perfil do Facebook, na maioria das vezes com publicações referentes ao superior hierárquico, ofensas contra a imagem da empresa, com publicações de fotos do ambiente de trabalho, ou seja, expondo a empresa para o público sem devida autorização, ou quando estão em atestado médico, utilizam-se da rede social para expor momentos de lazer, quando na verdade deveriam estar repousando, como também a conduta falsa na criação de página falsa em nome da empresa no Facebook e violação de sigilo da empresa, com a divulgação dos processos de produção através de publicações de fotos na rede social.

Por conta disso, esses funcionários foram demitidos por justa causa e ingressaram judicialmente contra o ex-empregador, contestando a reversão desta. Sendo que, em alguns casos ocorre a reversão da demissão por justa causa. Neste contexto, a presente pesquisa foi elaborada a fim de responder ao seu objetivo geral, que propõe a analisar as demissões por justa causa devido a comportamentos considerados inadequados dos funcionários na rede social Facebook.

Para atingi-lo foram traçados objetivos específicos e em resposta ao primeiro objetivo, foram realizadas análises da incidência de demissões dos últimos doze anos, no qual o ano de 2015 apresentou o maior índice, com doze processos judiciais que resultaram em demissão por justa causa, também foram analisadas as cidades de incidência dessas demissões, na qual Porto Alegre apresenta-se em primeiro lugar, com onze casos de incidências analisando-se os trinta e um processos judiciais, com demissões por justa causa, causadas pela exposição inadequada na rede social Facebook, por parte dos funcionários das organizações.

O segundo objetivo específico, tinha em vista verificar de que forma a exposição do funcionário na rede social pode lhe causar demissão por justa causa e dessa forma cada processo judicial analisado apresentou um perfil diferente, com diferentes casos de demissão sofridos pelos funcionários, no qual a ofensa contra a imagem da empresa apresentou o maior índice das demissões. O terceiro objetivo específico, pretendia verificar quais publicações publicadas na rede social que resultaram em demissões por justa causa ao funcionário e, observou-se que a maioria

das decisões judiciais por justa causa, são consideradas procedentes por conta do mau uso da internet.

Foram realizadas análises de 142 processos judiciais, com sentença proferida pelo TRT4, Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região Rio Grande do Sul, mas apenas 31 processos se enquadraram no perfil casos de demissão por justa causa, quanto à exposição do funcionário na rede social Facebook, ocasionados pelo uso inadequado dessa ferramenta, no qual 16 decisões dos 31 processos judiciais analisados, mantiveram a demissão por justa causa imposta ao funcionário demitido.

O estudo realizado apresentou limitações quanto à população-alvo da pesquisa que, de início resultou em um número alto de processos judiciais localizados, mas apenas 31 processos foram descritos e analisados, portanto, com esse resultado não se possibilita a generalização dos resultados desta pesquisa.

De acordo com as análises, em resposta ao problema de pesquisa, o comportamento inadequado dos funcionários quanto a exposição nas redes sociais, reflete no desligamento profissional na organização, pois na análise dos casos de reversão da demissão por justa causa, os quais geraram transtornos aos funcionários, pois mesmo ganhando na justiça seus direitos trabalhistas, os mesmos não conseguem recuperar o seu emprego e possivelmente terão que procurar outro. Além disso, um processo judicial demanda tempo, muitas vezes anos e despesas financeiras processuais, e com honorários de advogados. Além disso, para a empresa gera custos judiciais, bem como os custos de ressarcir os direitos dos funcionários com juros e correção e indenização em alguns casos. Além de ser ruim para o clima organizacional, pois os funcionários podem sentir-se vigiados e terem a sensação de que podem ser demitidos por qualquer tipo de comentário em relação a empresa, colegas ou ambiente de trabalho.

Além do mais, que da mesma forma que os funcionários devem ter conhecimentos dos riscos ao expor a empresa de alguma maneira, e a si mesmos nas redes sociais, apesar de que a utilização destas plataformas fazem parte do cotidiano de grande parte da população, deve-se repensar seu uso para que não produza provas que poderão ser utilizadas em âmbito judicial, pois, vale ressaltar que as empresas não podem demitir os funcionários por justa causa, sem conseguir comprovar de forma ampla e concreta as infrações cometidas pelo funcionário aos regulamentos institucionais, devido ao uso do Facebook, apesar de em determinados casos o funcionário ter gerado provas contra si mesmo.

Portanto, conclui-se que os comportamentos inadequados dos funcionários na rede social, expondo a empresa de forma inapropriada resulta em consequências para ambas as partes e o que se deve levar em conta é a lealdade, e o respeito que o funcionário deve possuir com a empresa no qual está inserido, e além do mais, deve manter a postura ética frente as redes sociais, pois uma demissão por justa causa pode lhe privar de vários direitos e marcar o seu currículo, e, dependendo do motivo da demissão, dificulta a inserção no mercado de trabalho.

Sugere-se a partir desta pesquisa, que seja realizada a análise de demissões por justa causa, devido a comportamentos inadequados dos funcionários de diferentes empresas na rede social Facebook, também em outros estados, para verificar quais os maiores índices de demissões, para assim realizar uma comparação entre os mesmos.

REFERÊNCIAS

- AAKER, David A.; KUMAR, V; DAY, George S. **Pesquisa de Marketing**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2011.
- ALVES, Lilian F. **Em busca da gestão estratégica da rotatividade de pessoal**. Revista de Ciências Gerenciais, São Paulo, v. 13, n. 18, 2010.
- ARAUJO, Liana S. de; KÜMMEL, Marcelo B. **A exposição da empresa pelo empregado nas redes sociais**. In: Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade: mídias e direitos da sociedade em rede. 3., 2015. Santa Maria. **Anais...** Santa Maria: REDE CDDI, 2015. 15 p.
- AZEVEDO, Flávio O. de. **38.06 – Dispensa por justa causa do empregado**. Disponível em: <<http://www.direitocom.com/arquivos/21250>>. Acesso em: 5 mai. 2016.
- BARBOSA, Carmem B.; QUEIROZ, José J.; ALVES, Julia F. **Ética profissional e cidadania organizacional**. Coleção Técnica Interativa. Série Núcleo Básico, v. 4, São Paulo: Fundação Padre Anchieta, 2011.
- BELMONTE, Alexandre de S. A. **Os problemas e limites do uso das redes sociais no ambiente de trabalho**. [S.l.] Revista LTr, p. 135-137, 2013.
- BORGES, Erivan; MEDEIROS, Carlos. **Comprometimento e ética profissional: um estudo de suas relações juntos aos contabilistas**. R. Cont. Fin. USP, São Paulo, n. 44, p. 60 – 71, 2007.
- BORGES, Lidiane C. **Principais causas da rotatividade de pessoal no setor de construção civil e seus reflexos nas organizações**. 2011. 108 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Ciências Contábeis) - Universidade do Extremo Sul Catarinense, Curso de Ciências Contábeis, 2011.
- BRANHAM, Leigh. **Porque seus funcionários mais talentosos não querem ficar?** 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.
- CALCINI, Ricardo S. **Aplicação da justa causa pelo mau uso das redes sociais**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/41625/aplicacao-da-justa-causa-pelo-mau-uso-das-redes-sociais>>. Acesso em: 21 mar. 2016.
- CAMPOS, Mikaella. Seus posts podem acabar em demissão. **Gazeta Online**. Espírito Santo, 13 jun. 2012. Disponível em: <http://gazetaonline.globo.com/_conteudo/2012/06/noticias/a_gazeta/economia/1272247-seus-posts-podem-acabar-em-demissao.html>. Acesso em: 20 mar. 2016.
- CASCIO, Wayane; BOUDREAU, John. **Investimento em pessoas: como medir o impacto financeiro das iniciativas em Recursos Humanos**. São Paulo: Bookman. 2010.

CETIC. Br. **Apresentação dos principais resultados TIC Domicílios 2014.**

Disponível em:

<http://cetic.br/media/analises/tic_domicilios_2014_coletiva_de_imprensa.pdf>.

Acesso em: 11 jun. 2016.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento Organizacional: A dinâmica do sucesso das organizações.** São Paulo: Manole, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas.** 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

COSTA, Nayara M. da S. **O Facebook como Ferramenta de Comunicação da Marca Origens.** Disponível em:

<http://www.uvv.br/edital_doc/O%20FACEBOOK%20COMO%20FERRAMENTA%20DE%20COMUNICA%C3%87%C3%83O%20DA%20MARCA%20ORIGENS.pdf>.

Acesso em: 21 out. 2016.

CRUZ, Aline A. da. **O administrador e a ética: analisando a importância da conduta ética para a formação da imagem profissional.** 2014. 136 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Curso de Graduação em Administração, Natal, 2014.

DANTAS, Lázaro. **Prescrição trabalhista – Período de tempo que o empregado tem para requerer seu direito na Justiça do Trabalho.** Disponível em:

<<http://www.lazarodantas.com.br/prescricao-trabalhista-periodo-de-tempo-que-o-empregado-tem-para-requerer-seu-direito-na-justica-do-trabalho/>>. Acesso em: 21 out. 2016.

DIAS, Maria O. **Reflexões sobre a ética no cotidiano na profissão.** Instituto Universitário de Desenvolvimento e Promoção Social do Pólo de Viseu da Universidade Católica Portuguesa. [S.l.], 2004.

FERNANDES, Marina M. **Uso da internet no trabalho: uma análise sobre o impacto das redes sociais no ambiente laboral.** 2013. 69 f. Monografia – Faculdade de Direito de Presidente Prudente, Faculdades integradas “Antonio Eufrásio de Toledo”, Presidente Prudente, 2013.

FONTANA, Marluci. **Quais são as 10 maiores redes sociais?** Disponível em:

<<https://www.oficinadanet.com.br/post/16064-quais-sao-as-dez-maiores-redes-sociais>>. Acesso em: 10 jun. 2016.

FONTANA, Marluci. **Facebook: a rede social mais numerosa e que mais cresceu em 2015.** Disponível em: <<https://www.oficinadanet.com.br/post/16059-facebook-a-rede-social-mais-numerosa-e-que-mais-cresceu-em-2015>>. Acesso em: 10 jun. 2016.

FORMANSKI, Letícia S. **Rescisão de contrato de trabalho: com foco na demissão por justa causa.** 2013. 48 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Ciências Contábeis) - Universidade do Extremo Sul Catarinense, Curso de Ciências Contábeis, Criciúma, 2013.

FÜHRER, Maximilianus C. A.; MILARÉ, Édís. **Manual de Direito Público e Privado**. 17. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2009.

GERHARDT, Tatiana E.; SILVEIRA, Denise T. **Métodos de Pesquisa**. 1. ed. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GOMES, Helton S. **Justiça julga válida demissão com justa causa por 'curtida' no Facebook**. Disponível em: <<http://g1.globo.com/tecnologia/noticia/2014/06/justica-julga-valida-demissao-com-justa-causa-por-curtida-no-facebook.html>>. Acesso em: 18 mar. 2016.

HUNT, Tara. **O poder das redes sociais**. São Paulo: Editora Gente, 2010.

LIMA, Angelo R. de; PEDRONI, Gilberto. **Fatores que impactam no absenteísmo e rotatividade dos colaboradores da empresa Cardan Sistemas Ltda**. Faculdade da Serra Gaúcha. 2012.

MALHOTRA, Naresh. **Pesquisa de Marketing: Uma Orientação Aplicada**. 6. ed. São Paulo: Bookman, 2012.

MARCANTONIO, Maria I. P.; LAZZERI, Marcia I. **Indicadores de Desempenho em Gerenciamento de Projeto: Um Estudo Bibliométrico**. In: Encontro da ANPAD, 38., 2014, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: 2014.

MATA, Dejair F. da. **O Impacto das Redes Sociais na Sociedade Digital**. Disponível em: <<http://www.fatecsp.br/dti/tcc/tcc00062.pdf>>. Acesso em: 14 jun. 2016.

MOZZATO, Anelise R.; GRZYBOVSKI, Denize. **Análise de Conteúdo como Técnica de Análise de Dados Qualitativos no Campo da Administração: Potencial e Desafios**. Curitiba: RAC, 2011, v. 15, n. 4, p. 731-747.

OLIVEIRA, Jéssica de; SPRICIGO, Patrícia. **Faltas que levam a demissão por justa causa: essencial saber!** [S.l.], UNIBAVE, 2012.

PEREIRA, Sara; PEREIRA LUÍS; PINTO, Manuel. **Internet e redes sociais, tudo que vem à rede é peixe?** Disponível em: <<http://www.lasics.uminho.pt/edumedia/wp-content/uploads/2012/01/Redes-sociais.pdf>>. Acesso em: 15 jun. 2016.

PONCIANO, Vanderlei. **Análise da rotatividade de Recursos Humanos na Back serviços de vigilância e segurança e serviços especializados Ltda**. 2006. 102 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Administração) – Universidade do Vale do Itajaí, Habilitação em Comércio Exterior, São José, 2006.

PRATES, Ana do C. D. **A admissibilidade do despedimento com justa causa devido ao publicado nas redes sociais**. 2014. 100 f. Dissertação (Mestrado em Comunicação, Mídia e Justiça) – Faculdade de Direito, Universidade Nova de Lisboa, Portugal, 2014.

RAEFFRAY, Ana P. O. de. **O custo do processo judicial**. Disponível em: <<http://ultimainstancia.uol.com.br/conteudo/colunas/63609/o+custo+do+processo+judicial.shtml>>. Acesso em: 22 out. 2016.

RIOS, Josué. **Guia dos seus direitos**. 12. ed. São Paulo: Globo, 2002.

SÁ, Antônio L. de. **Ética profissional**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

SANTOS JÚNIOR, Valdir G. dos; GARCIA, Ana E. B. **A utilização das redes sociais na jornada de trabalho e a caracterização do ato de desídia nos contratos de trabalho**. Disponível em: <http://www.cidp.pt/publicacoes/revistas/ridb/2013/06/2013_06_05705_05731.pdf>. Acesso em: 12 jun. 2016.

SANTOS, Penélope da S. A. **Comunicação Organizacional e Mídias Sociais: Manual de Conduta como ferramenta estratégica para preservação da imagem e reputação empresarial**. In: Congresso de Ciências da Comunicação na Região Sudeste, 18., 2013, São Paulo. **Anais...** Bauru: UNESP-FACC, 2013. 10 p.

SANTOS, Penélope da S. A. **Redes sociais digitais e a comunicação interna: manual de conduta como ferramenta estratégica para as organizações**. 2015. 150 f. Dissertação (Mestrado em Comunicação Midiática) – Faculdade de Arquitetura, Artes e Comunicação, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, São Paulo, 2015.

SARAIVA, Alessandra. **Mais da metade da população brasileira acessa a internet, aponta IBGE**. Disponível em: <<http://www.valor.com.br/brasil/4513070/mais-da-metade-da-populacao-brasileira-acessa-internet-aponta-ibge>>. Acesso em: 11 jun. 2016.

SCHWARZ, Rodrigo G. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

SILVA, Marcela G. e; THEODORO, Victor S. **A ética na comunicação interna: uma análise acerca do trabalho das Relações Públicas no âmbito organizacional**. In: Congresso de Ciências da Comunicação na Região Sul, 15., 2014, Santa Catarina. **Anais...** Palhoça: UNIPAMPA, 2014.

SILVA, Rosângela F. da. **A caracterização jurídica da dispensa por justa causa, em decorrência do mau uso de recursos tecnológicos: uma análise com fulcro nos princípios constitucionais da privacidade e sigilo de correspondência do empregado**. 2011. 87 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade do Sul de Santa Catarina, Curso de Graduação em Direito, Florianópolis, 2011.

TAVARES, Henrique. **Justa causa por desídia**. Disponível em: <<http://henriqueadv.jusbrasil.com.br/artigos/127993393/justa-causa-por-desidia>>. Acesso em: 20 out. 2016.

TOMAÉL, Maria I.; ALCARÁ, Adriana R.; CHIARA, Ivone G. D. **Das redes sociais à inovação**. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ci/v34n2/28559.pdf/>>. Acesso em: 13 jun. 2016.

VIANNA, Claudia S. V. **Legislação Trabalhista, Previdenciária e Contratos**. Curitiba: IESDE, 2008.

VILLELA, Flávia. **Celular é principal meio de acesso à internet no Brasil, mostra IBGE**. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2016-04/celular-e-principal-meio-de-acesso-internet-na-maioria-dos-lares>>. Acesso em: 14 jun. 2016.

ZAMPIER, Débora. **Justiça dá demissão por justa causa por fotos nas redes**. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/tecnologia/noticias/justica-da-demissao-por-justa-causa-por-fotos-nas-redes>>. Acesso em: 18 mar. 2016.

ZIKMUND, William G.; BABIN, Barry J. **Princípios da Pesquisa de Marketing**. 2. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

ZUCATTI, Ana P. N. **Tipos de Desligamento dos Trabalhadores de Enfermagem em um Hospital da Região de Porto Alegre – RS**. 2012. 34 f. Monografia (Psicologia Organizacional) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Curso de Especialização em Psicologia Organizacional, Porto Alegre, 2012.