**A EXTENSÃO NA COMUNIDADE: BALCÃO DO TRABALHADOR NO ESCLARECIMENTO DO DIREITO DE MANIFESTAÇÃO - AS REDES SOCIAIS E O PODER FISCALIZADOR DO EMPREGADOR**

Alana Perineto Biasi[[1]](#footnote-1)

Amanda Busnello Spanhol[[2]](#footnote-2)

Maira Angelica Dal Conte Tonial[[3]](#footnote-3)

**Resumo:** O presente artigo irá tratar o papel esclarecedor da extensão, especificamente do Balcão do Trabalhador, quando questiona-se sobre os limites entre os poderes do empregador e a privacidade do empregado, até onde o patrão pode interferir na vida pessoal de seu funcionário. Assim, será abordada a previsão da fiscalização do empregador, o que o mesmo pode ou não fazer. Após, casos concretos tratando do tema das redes sociais nas relações de trabalho. Por fim, a análise de até que ponto o empregador pode exercer seu poder de fiscalizar e quando começa a ferir a vida pessoal e digital de seu funcionário, trazendo a extensão e seu papel elucidativo junto à comunidade.

**Palavras-chave: Comunidade. Extensão. Privacidade. Redes Sociais. Trabalho.**

**INTRODUÇÃO**

O direito do trabalho é um ramo das ciências jurídicas que está em constante mudança. Isso ocorre pelo fato de que, com o avanço da sociedade e novas tecnologias, o ser humano deve adaptar-se a essas transformações, tanto em sua vida pessoal quanto profissional. Assim, sendo o direito do trabalho um mecanismo de defesa do trabalhador, deve acompanhar essas mudanças sociais.

Porém, percebe-se que as normas trabalhistas não acompanham as transformações sociais com a mesma velocidade, o que acaba causando muitas instabilidades no meio social. Contudo, há outras formas de suprir as lacunas da lei, tal qual a analogia, a jurisprudência, a doutrina, os princípios gerais do direito, entre outros.

A sociedade carece de informações técnicas, principalmente no que tange a direitos fundamentais, e no caso a ser abordado, nas relações laborais. Por isso a Universidade releva-se como mecanismo importantíssimo neste processo de esclarecimento, no caso do presente artigo o caso especifico do projeto Balcão do Trabalhador (UPF).

Questão recorrente que surge é a utilização das redes sociais e os limites do poder fiscalizador do empregador em relação aos empregados, pois a ausência de previsão legal especifica gera demandas ao poder judiciário.

Além disso, as redes sociais nas relações de trabalho é um tema atual e que afeta a vida de muitas pessoas, pois o que está nas redes é público, todos tem a possibilidade de visualizar.

Assim, as questões que relacionam redes sociais e direito do trabalho levantam as seguintes dúvidas: Como as redes sociais afetam o trabalho? Qual a relação entre o poder fiscalizador e as postagens nas redes? É possível que o empregador demita o empregado por justa causa devido a alguma postagem na internet? Qual é o limite entre fiscalização e liberdade?

Cabe uma análise do que é verdadeiramente o poder fiscalizador, o impacto das redes sociais nas relações laborais e quais os limites estabelecidos para esse empregador.

É preciso que seja debatida a liberdade de expressão do empregado e até que ponto ela pode afetar “a imagem da empresa” através de uma postagem, e se realmente pode ser aplicada a demissão por justa causa em casos assim, a fim de evitar que haja uma abuso de poder por parte do empregador e evitar futuros confrontos no âmbito jurídico.

Assim, será devidamente abordado na presente pesquisa, como a extensão pode auxiliar neste processo e pelo procedimento bibliográfico serão trazidos elementos para auxiliar no deslinde do questionamento.

1. **PODER FISCALIZADOR DO EMPREGADOR**

O empregador está conceituado no artigo 2° da CLT, que o descreve como: “(..) a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.”

Portanto, o empregador é o responsável pela atividade desenvolvida pelo empregado, organizando e orientando o prestador do serviço. Ainda, conforme Pimenta (2020, 5ed, p. 151): “A noção jurídica de empregador, como se percebe, é essencialmente relacional à de empregado: existindo esta última figura no vínculo laboral pactuado por um tomador de serviços, este assumirá, automaticamente, o caráter de empregador na relação jurídica consubstanciada”.

Um dos principais elementos para se caracterizar o vínculo empregatício é a subordinação, ou seja, o poder que o empregador tem sobre seus funcionários, denominado poder diretivo. Assim “...o empreendedor tem as faculdades de organizar o seu sistema produtivo, de fiscalizar (controlar) o cumprimento daquilo que foi ordenado e, se for o caso, de punir os transgressores de suas ordens de comando.”(MARTINEZ, 2020, p. 268)

O poder de organização, como o próprio nome sugere, visa determinar a organização das atividades de seus empregados, através da delimitação das atividades desenvolvidas, a forma jurídica, os cargos e suas respectivas funções, e isso poderá dar-se através de regulamentos internos.

O poder disciplinar trata da possibilidade da aplicação de penalidades ao empregado, através de advertência, suspensão e demissão por justa causa. Somente poderá ser aplicada apenas uma das sanções, e cada uma delas tem sua previsão específica na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

O terceiro poder, denominado controlador ou fiscalizador, é um dos mais polêmicos quando trata-se de relação entre empregado e empregador. Basicamente, é a possibilidade do empregador controlar as atividades de seu empregado, como por exemplo, os horários de entrada e saída do estabelecimento, seguindo os limites legais.

Este poder do empregador possui várias nuances, e também existe uma linha tênue entre o que é fiscalização e o que é invasão de privacidade. Ainda, sobre o poder de fiscalização do empregador “Sendo assim, ele se manifesta de diferentes formas, como na marcação de ponto que serve para controlar o horário dos empregados, direito de revista do empregado pelo empregador, o uso de câmeras de vigilância e a fiscalização de e-mails ...” (SILVA, 2014)

O poder de fiscalização é uma ferramenta do empregador, pois é através do controle exercido por ele que é possível monitorar as atividades do empregado, e assim, verificar se está cumprindo com suas obrigações e desenvolvendo seu trabalho corretamente. Também, no uso deste poder, é possível garantir a segurança no ambiente de trabalho. Porem sua abusividade deve ser contida “…porém, o seu exercício não é incondicionado, devendo sempre respeitar os direitos fundamentais e da personalidade do empregado, não podendo invadir a sua privacidade ou intimidade a pretexto de controlar as atividades laborativas”. (SILVA, 2014)

Os poderes do empregador, em sua essência, visam manter a subordinação, característica da relação de trabalho, porém sem prejudicar a parte hipossuficiente da relação de trabalho, que é o empregado. Por isso, o poder fiscalizador do empregado é frequentemente questionado:

Dentre as formas de externação do poder diretivo, o poder de controle é o que mais tem a possibilidade de gerar conflitos com os direitos fundamentais do trabalhador, posto que presente em todos os processos de desenvolvimento das atividades laborativas, inclusive no que diz respeito ao comportamento do trabalhador, de sorte a aferir o respeito e o cumprimento das ordens que emanam do empregador. (NASCIMENTO, 2008, p. 91)

Ainda, conforme Martinez (2020, p. 270), podem surgir algumas questões envolvendo direitos fundamentais, e que, tratando-se da fiscalização, muitos empregados declaram que o monitoramento, que deveria ser considerado uma ferramenta de atuação laboral, não teria como fim a fiscalização, e sim a proteção do patrimônio empresarial e de seus colaboradores. Ademais, o autor destaca que muitos empregados afirmam que sentem que sua intimidade e vida privada estão sendo violadas.

Questões como essa podem vir a causar problemas no ambiente de trabalho, ou ainda, acabar parando no âmbito judiciário, o que retarda ainda mais a solução do problema. Essas situações envolvem o embate entre direitos, que é o direito laborativo do empregador e o direito à privacidade do empregado.

Pode-se citar inúmeras outras problemáticas em relação ao poder fiscalizador, tais como as revistas íntimas realizadas em estabelecimentos, o monitoramento de câmeras de segurança em locais privados, entre outros. Para cada caso, haverá a constatação se esse poder fiscalizador está sendo exagerado ou se é cabível, mesmo atacando a privacidade do trabalhador.

Outra dúvida pertinente é: pode o empregador, no uso de seu poder de fiscalizar, avaliar o que o seu empregado posta em suas redes sociais, a fim de assegurar a imagem da empresa?

1. **A INTERNET E AS REDES SOCIAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

A sociedade moderna está cada vez mais conectada, trazendo novas perspectivas para o direito e, também, para as relações de trabalho. Nesse sentido, é importante ressaltar que, a utilização de ferramentas como as redes sociais no dia a dia, ajudam a otimizar tempo durante o ambiente de trabalho.

Uma das principais funções da internet dentro das grandes empresas é monitorar o desempenho dos seus funcionários e fiscalizar a produtividade da equipe, trazendo uma maior efetividade no controle dos serviços prestados pelos funcionários.

Com o avanço da tecnologia, temos um novo cenário nas relações trabalhistas, onde existem demandas de demissão por justa causa e punições quanto ao uso indevido das redes sociais pelos empregados.

Nesse sentido, deve-se apoiar na doutrina e na jurisprudência para encontrar respostas em relação ao poder fiscalizador do empregador, em relação às redes sociais do empregado.

Cabe ressaltar que a CLT prevê no seu artigo 2º o poder do empregador, onde menciona que o mesmo tem poder diretivo de utilizar e regulamentar os recursos da empresa. Também é importante mencionar o artigo 932,III do Código Civil[[4]](#footnote-4), onde diz que a empresa é responsável pelos danos morais e materiais causados pelos seus funcionários.

Em se tratando de publicações nas redes sociais, a liberdade de expressão não se sobrepõe aos limites do empregado em publicar atos que ofendam a empresa em que trabalha, nesse sentido, pode-se mencionar o estabelecido no artigo 482, alínea k da CLT[[5]](#footnote-5), onde diz que constitui justa causa para rescisão de contrato o ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador.

Outras atitudes isoladas que não respeitam o bom senso e vão contra ao código de trabalho da empresa também pode ser motivo de demissão. “Um dos fatos que repercutiu mundialmente e principalmente no Brasil, aconteceu na Copa do Mundo de Moscou, em que torcedores brasileiros se utilizam da falta de conhecimento da língua, para assediar mulheres russas pedindo que as mesmas repetissem frases que remetiam a atos sexuais ou palavras ofensivas. Não bastassem cometer tal atitude, ainda gravaram tudo e postaram nas redes sociais, como se fosse um ato de glória, de divertimento, de superioridade. Em um destes vídeos, um dos torcedores brasileiros foi identificado (empregado de uma grande companhia aérea), e após apurar os fatos com base no código de ética e de conduta, a empresa rescindiu o contrato de trabalho do empregado.” (Pantaleão, 2020)

Conforme já mencionado, outro caso comum e que já houve entendimento perante os Tribunais Regionais do Trabalho é a demissão por justa causa por publicações nas redes sociais. Nesse sentido, as postagens que ofendem e difamam o empregador e a empresa são vistos, pelos tribunais, como forma grave de se manifestar devido ao grande alcance que as mídias sociais possuem nos dias atuais.

Porém, é importante analisar até que ponto essa fiscalização do empregador pode ir, pois há casos em que o mesmo usa do seu poder de superioridade para interferir e espionar a vida do empregado através das redes sociais.

Nesse caso, temos que nos atentar ao Direito de Privacidade do empregado, é o ponto em que os direitos trabalhistas devem agir, devendo sempre ocorrer um balanço entre o uso das tecnologias e a restrição das mesmas.

1. **OS LIMITES ENTRE FISCALIZAÇÃO E LIBERDADE DE EXPRESSÃO – O PAPEL DA EXTENSAO NO DEVER DE INFORMACAO**

Segundo Cavalcante e Cioccari (2016), o poder fiscalizador do empregador tem seus limites no artigo 1° da Constituição Federal[[6]](#footnote-6), que o Estado assegura a liberdade e a dignidade, impedindo o empregador de ferir a dignidade do seu empregado.

Afinal, a liberdade de expressão é um direito fundamental garantido ao indivíduo, através do artigo 5°, IX, da Constituição Federal[[7]](#footnote-7). Portanto, o empregado possui o direito de postar o que quiser nas redes sociais, sem a intervenção e fiscalização de seu empregador. Porém, na prática, não é tão simples assim e a comunidade carece de informações.

Muitas decisões judiciais estão voltadas ao fato de que, quando o empregado agredir a imagem da empresa em sua manifestação nas redes sociais, o mesmo pode ser demitido por justa causa.

Observa-se a seguinte decisão, do Tribunal Regional do Trabalho da 4° Região, que houve o reconhecimento da demissão por justa causa em face de uma postagem realizada pelo empregado através da rede social Facebook, falando sobre o atraso do pagamento do salário por parte da empresa, inclusive mencionando o nome da instituição empregadora[[8]](#footnote-8).

Analisando esta decisão, recorta-se o presente trecho da decisão:

“Ainda que se admita o direito de liberdade de expressão de qualquer pessoa, seja no mundo real ou na internet, a desqualificação do trabalho prestado pela empresa viola a boa-fé objetiva que se espera de ambas as partes no desenrolar de um contrato de trato sucessivo.

A atitude do reclamante ao denegrir o trabalho prestado por uma pessoa jurídica em uma rede social, com o potencial de atingir um elevado número de pessoas, viola a imagem e a boa fama da empresa. Além disso, rompe a confiança depositada no empregado, autorizando o rompimento imediato do contrato de trabalho.”

Neste sentido, por mais que exista a liberdade de expressão, ela não é pretexto para a realização de “desabafos” nas redes sociais, que deveriam ser espaços para manifestação livre do pensamento.

Ainda, é preciso analisar a questão do empregador, que deve defender a honra de sua empresa e sua imagem, de forma que uma postagem de um funcionário pode vir a prejudicar o bom nome da empresa.

Neste sentido “A empresa ao contratar o trabalhador deverá informá-lo acerca dos limites de uso de redes sociais sobre questões relacionadas ao trabalho, exigindo confidencialidade, bem como evidenciando o código de conduta que se espera do empregado.” (Goes, 2018)

Porém, sempre cumpre analisar o caso concreto. Não é cabível a punição do empregado apenas por fazer algum comentário nas redes sociais, que não seja nem minimamente lesivo a imagem da empresa. Afinal, o princípio que prevalece será sempre o da liberdade de expressão, sendo direito fundamental.

Não há parâmetros para fazer a análise sobre qual o grau de lesividade que uma postagem pode ter para uma empresa, pois algo que seja extremamente ofensivo para uma poderá não surtir efeito para outra. Ainda, em tese, o que é realizado fora do ambiente laboral não deveria ser tão fiscalizado pelo empregador.

Por outro lado, o que o empregado faz longe do trabalho também pode afetar a empresa, visto o seu nome fica vinculado, mesmo que de forma indireta, à instituição. Sendo um assunto atual, com diversas nuances e, a depender da situação fática, pode haver decisões diversas. Assim “O direito do trabalho deve acompanhar a evolução para considerar que se o ato lesivo contra a honra ou boa fama praticado em redes sociais, seja durante ou fora do horário de trabalho, é possível a aplicação da penalidade máxima”. (ALMEIDA e OLYMPIO, 2019)

Por isso, o ideal é que haja previsões legais para a decisão nesses casos, a fim de garantir a segurança jurídica. Enquanto não há o desenvolvimento de estudos neste sentido, cumprirá utilizar o princípio da boa-fé do empregado, e ao empregador, o respeito a liberdade deste.

Quando existem dúvidas a respeito de direitos e deveres nas relações de trabalho, a comunidade de Passo Fundo e região tem a possibilidade de valer-se do projeto de extensão Balcão do Trabalhador, que por meio de professores e alunos conseguem atender aqueles que buscam auxilio.

Assim que a educação brasileira está permeada por preceitos básicos, previstos constitucionalmente no artigo 6º, bem como em um capítulo específico do artigo 205 a 214 (CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 1988). Assim, por seu considerada um direito social, o artigo 207[[9]](#footnote-9) faz menção às universidades, constituindo os seus pilares, quais sejam: o ensino, a pesquisa e a extensão (CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 1988).

Neste sentido, quando demandas - como a acima abordada – surgem, a extensão cumpre papel importantíssimo, pois permite que o aluno e o docente, possam, se inserir na realidade local, pois ao recepcionar a comunidade torna-se possível avaliar os principais desafios enfrentados nos diversos âmbitos do conhecimento auxiliando no deslinde das demandas.

Atendendo a demanda de necessidades locais o Balcão do Trabalhador recepciona empregados e empregadores auxiliando no processo de transmissão de conhecimento, o que possibilita que sejam evitadas demandas judiciais e movimentação do Poder Judiciário para resolução de litígios.

**CONCLUSÃO**

O direito do trabalho está presente no nosso dia a dia, portanto é de suma importância conhecê-lo e utilizá-lo para preservar o empregado e o empregador, de forma a tornar a convivência laboral justa e equitativa.

A questão das redes sociais deve ser tratada com o devido cuidado, afinal, sendo parte do cotidiano, afeta a nossa realidade e as relações sociais entre os indivíduos, onde o caso concreto deve ser analisado com conhecimento.

Ainda, é necessário ver os dois lados da situação, tanto do empregador quanto do empregado, quais as circunstâncias e qual direito deve prevalecer.

Dessa forma, o papel do Balcão do Trabalhador busca resolver esses conflitos jurídicos, não somente através da pesquisa, mas analisando o caso concreto, uma vez que depende da situação fática para que se chegue a um resultado.

Assim, alunos e professores, trabalhando juntos na pesquisa e extensão, proporcionam a análise das situações fáticas e sua ligação com a legislação vigente, elucidando quem busca o Balcão para solucionar problemas de ordem laboral, que possui diversas interpretações.

**REFERÊNCIAS:**

ALMEIDA, Orlando José de; OLYMPIO, Raiane Fonseca. Ofensas em redes sociais- dispensa por justa causa. Migalhas, 30 de janeiro de 2019. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/295280/ofensas-em-redes-sociais---dispensa-por-justa-causa>> Acesso em: 23/06/2021

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil.

CAMPELLO, Cynthia; VERBICARO, Dennis; MARANHÃO, Ney Stany Morais. Os limites do poder diretivo patronal no uso de redes sociais pelos trabalhadores. Abril, 2019 Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/159053>> Acesso em: 30/06/2021.

CARDOSO, Luciano Mallmann; OLIVERIA, Laura Machado de; O impacto das redes sociais nas relações de trabalho e sua força probante. Âmbito Jurídico, 2018. Disponível em: <[https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-171/o-impacto-das-redes-sociais-nas-relacoes-de-trabalho-e-sua-forca probante/#:~:text=Resumo%3A%20As%20redes%20sociais%20t%C3%AAm,trabalho%20e%20no%20processo%20trabalhista](https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-171/o-impacto-das-redes-sociais-nas-relacoes-de-trabalho-e-sua-forca%20probante/#:~:text=Resumo%3A%20As%20redes%20sociais%20t%C3%AAm,trabalho%20e%20no%20processo%20trabalhista).> Acesso em: 30/06/2021

CARNEIRO, Mayara Andrade Soares; COSTA, Leticia Silva da; CUDZYNOWSKY, Anna Carolina. Redes sociais: a protecção da intimidade e privacidade dos trabalhadores versus o poder diretivo dos empregadores à luz da sociedade de informação. I Encontro Virtual do Conpedi, 2020. Disponível em: <<http://conpedi.danilolr.info/publicacoes/olpbq8u9/z82865u2/40Kv48KKDz3WlmA3.pdf>> Acesso em: 30/06/2021

CAVALCANTE, Gabriela Cristina Araújo; CIOCCARI, Lauricio Antonio. Poder diretivo do empregador face aos direitos de personalidade do empregado. Jus.com.br, 2016. Disponível em:<<https://jus.com.br/artigos/54842/poder-diretivo-do-empregador-face-aos-direitos-de-personalidade-do-empregado>> Acesso em: 10/06/2021

GOES, Evelise. Postagens em redes sociais podem levar a demissão por justa causa? Jusbrasil, 2018. Acesso em: <<https://custodiogoes.jusbrasil.com.br/artigos/658384243/postagens-em-redes-sociais-podem-levar-a-demissao-por-justa-causa>> Acesso em: 23/06/2021

MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. 11ed. Saraiva: São Paulo, 2020.

NASCIMENTO, Nilson Oliveira. O Poder Diretivo do Empregador e os Direitos Fundamentais do Trabalhador na Relação de Emprego. Tese de Doutorado em Direito. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2008. Disponível em: <<http://livros01.livrosgratis.com.br/cp063483.pdf> > Acesso em: 30/06/2021.

NESPOLI, Juliane. As redes sociais, a internet e as relações de trabalho. Jusbrasil, 2016. Disponível em: <https://juliananespoli.jusbrasil.com.br/artigos/397988781/as-redes-sociais-a-internet-e-as-relacoes-de-trabalho> Acesso em: 30/06/2021.

PANTALEÃO, Sergio Ferreira. Redes Sociais: sua liberdade de expressão não sobrepõe aos valores da empresa. Guia Trabalhista, 17 de agosto de 2020. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/redes-sociais-limite-de-liberdade-de-expressao.htm>> Acesso em: 30/06/2021.

PIMENTA, Adriana Calvo. Manual de Direito do Trabalho. 5ed. Saraiva: São Paulo, 2020.

SILVA, Eraldo Gurjão da. Limites Constitucionais ao Poder Diretivo do Empregador. Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação em Direito. Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande/PB, 2014. Disponível em: <<http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/11018/3/PDF%20-%20Eraldo%20Gurj%C3%A3o%20da%20Silva.pdf>> Acesso em: 18/06/2021

SOUSA, Matheus Mota de. Redes sociais e seus Impactos nas Relações Trabalhistas. JurisWay, maio de 2017. Disponível em: <<https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=19012> > Acesso em: 30/06/2021

1. Graduanda em Direito pela Universidade de Passo Fundo. E-mail: 181078@upf.br. [↑](#footnote-ref-1)
2. Graduanda em Direito pela Universidade de Passo Fundo. E-mail: 1718047@upf.br. [↑](#footnote-ref-2)
3. Doutoranda em Direito pela Univali. Mestre em Direito pela Unissinos, Graduada e pós-graduada pela UPF. E-mail: mairatonial@upf.br [↑](#footnote-ref-3)
4. Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

   III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele; [↑](#footnote-ref-4)
5. Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

   k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; [↑](#footnote-ref-5)
6. Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

   (...)

   III - a dignidade da pessoa humana;

   (...) [↑](#footnote-ref-6)
7. Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

   (...)

   IX - é livre a expressão da atividade intelectual, artística, científica e de comunicação, independentemente de censura ou licença;

   (...) [↑](#footnote-ref-7)
8. RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. JUSTA CAUSA. PRÁTICA PELO EMPREGADO DE ATO LESIVO DA HONRA OU DA BOA FAMA. PUBLICAÇÃO DE COMENTÁRIO NO FACEBOOK. Comentário que desqualifica o trabalho da empresa reclamada em página pública de rede social viola a boa-fé objetiva e autoriza o rompimento do contrato de trabalho por justa causa. Recurso desprovido. [↑](#footnote-ref-8)
9. Constituição Federal de 1988, artigo 207 - As universidades gozam de autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial, e obedecerão ao princípio de indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão.

   § 1º É facultado às universidades admitir professores, técnicos e cientistas estrangeiros, na forma da lei. [↑](#footnote-ref-9)