XXIX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BALNEÁRIO CAMBORIU - SC

SOCIOLOGIA, ANTROPOLOGIA E CULTURA JURÍDICAS

JAQUELINE MORETTI QUINTERO

JORGE LUIZ OLIVEIRA DOS SANTOS

EDMUNDO ALVES DE OLIVEIRA

Copyright © 2022 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - UNIVEM/FMU – São Paulo
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio – Rio de Janeiro
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR – Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade – UNIMAR/FEPODI – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara – ESDHC – Minas Gerais
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho – Ceará
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS – Sergipe
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR – São Paulo
Secretarias
Relações Institucionais:
Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes – UNB – Distrito Federal
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – São Paulo
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo
Comunicação:
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali – Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB – Paraíba
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC – Santa Catarina
Relações Internacionais para o Continente Americano:
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes:
Prof. Dr. José Barroso Filho – ENAJUM
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Eventos:
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec – Minas Gerais
Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC – Paraná
Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS – Mato Grosso do Sul

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UMICAP – Pernambuco

S678

Sociologia, antropologia e cultura jurídicas [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Edmundo Alves De Oliveira; Jaqueline Moretti Quintero; Jorge Luiz Oliveira dos Santos. – Florianópolis: CONPEDI, 2022.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-603-1
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Constitucionalismo, Desenvolvimento, Sustentabilidade e Smart Cities

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Sociologia e antropologia. 3. Culturas jurídicas. XXIX Congresso Nacional do CONPEDI Balneário Camboriu - SC (3: 2022: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

XXIX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BALNEÁRIO CAMBORIU - SC

SOCIOLOGIA, ANTROPOLOGIA E CULTURA JURÍDICAS

Apresentação

É com muita satisfação que apresentamos o relatório do Grupo de Trabalho (GT) denominado “SOCIOLOGIA, ANTROPOLOGIA E CULTURA JURÍDICAS I” do O XXIX Congresso Nacional do CONPEDI, realizado presencialmente entre os dias 07, 08 e 09 de dezembro na cidade catarinense de Balneário Camboriú., com enfoque na temática “CONSTITUCIONALISMO, DESENVOLVIMENTO, SUSTENTABILIDADE E SMART CITIES.

Relatamos que o GT reuniu artigos que guardaram o rigor exigido pela pesquisa acadêmica e o cuidado nas análises, balizados por referencial teórico de alta qualidade e realizadas por pesquisadores comprometidos e envolvidos com a busca da efetividade dos direitos, cujo os temas abordaram questões sobre a perícia antropológica e a cultura jurídica brasileira; a raiz da agressão e a violência como sintoma; inovações tecnológicas e o direito; a violência contra indígenas; cultura jurídica e colonialidade do saber; a institucional nas redes sociais dos empregados; ecossistema da desinformação política; legitimidade e imparcialidade da expertise antropológica; mulheres estrangeiras presas no período pandêmico e direitos humanos; o direito de propriedade dos quilombos; o direito ao acesso à informação; tentativas de superação da crise de congestionamento do supremo tribunal federal, bem como, a negritude, racismo e direito no Brasil.

Salientamos que ficou notório que os trabalhos apresentados fugiram da tradição em pesquisa no Direito e que tivemos a presença de trabalhos oriundos de pesquisa empírica em Direito e com perspectivas epistemológicas decoloniais. Pesquisa e estudos distintos de vários programas de pós-graduação do Brasil, mas que se comunicavam pelos procedimentos metodológicos e enfoque no ser humano, o propiciou um debate profícuo e uma interação entre pesquisadores da comunidade científica sobre assuntos jurídicos relevantes.

DA COERCIBILIDADE DOS FATOS SOCIAIS À ALTERAÇÃO DA SOCIEDADE POR MEIO DAS AÇÕES SOCIAIS: UMA CRÍTICA À INTROMISSÃO INSTITUCIONAL NAS REDES SOCIAIS DOS EMPREGADOS

FROM THE COERCIBILITY OF SOCIAL FACTS TO THE CHANGE OF SOCIETY THROUGH SOCIAL ACTIONS: A CRITICISM OF INSTITUTIONAL INTROMISSION IN EMPLOYEES' SOCIAL NETWORKS

Simone Alvarez Lima

Resumo

Em plena sociedade da informação, na qual os donos de redes sociais ganham força na internet há de se refletir até que ponto é aceitável a devassa por parte de empregadores na vida do empregado. Para essa reflexão, dois autores foram utilizados como marco teórico: Émile Durkheim e Max Weber. A relação de emprego é um fato social e, por isso, sente a força da coercibilidade e, dependendo da consciência social de determinada instituição, comportamentos da vida cotidianas do empregado, fora do horário de trabalho, podem ser considerados suficientes para ensejar a sua demissão, inclusive, por justa causa. Contudo, no mundo capitalista, o ser humano encontra-se em uma jaula de ferro, onde lhe é demandado ser um especialista ou eterno aprendiz, mas com pouco tempo para aproveitar a vida e sua família, algo que não poderia ser considerado condenável, caso essa seja considerada uma boa empregada dentro da empresa e sua conduta não a ofenda. Por meio das ações sociais, os indivíduos podem mudar esse tipo de pensamento de que é normal a intromissão do empregador na vida pessoal do empregado e, para ajudar na compreensão de como fazer isso, a ferramenta do tipo ideal pode ser útil.

Palavras-chave: Émile durkheim, Max weber, Relação de trabalho, Redes sociais, Vida pessoal

Abstract/Resumen/Résumé

In the midst of the information society, in which the owners of social networks gain strength on the internet, it is necessary to reflect to what extent it is acceptable for employers to delve into the employee's life. For this reflection, two authors were used as a theoretical framework: Émile Durkheim and Max Weber. The employment relationship is a social fact and, therefore, feels the force of coercibility and, depending on the social conscience of a particular institution, the employee's daily life behaviors, outside working hours, may be considered sufficient to lead to his/her dismissal. even for just cause. However, in the capitalist world, the human being finds himself in an iron cage, where he is required to be a specialist or eternal apprentice, but with little time to enjoy life and his family, something that could not be considered reprehensible, if she is considered a good employee within the

company and her conduct does not offend her. Through social actions, individuals can change this type of thinking that it is normal for the employer to interfere in the employee's personal life, and to help in understanding how to do this, the ideal type tool can be useful.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Émile durkheim, Max weber, Work relationship, Social networks, Personal life

INTRODUÇÃO

Desde que as redes sociais surgiram no mundo, o seu uso vem se intensificando e, cada vez mais, diversificando suas finalidades em virtude da criação de diferentes ferramentas. Existem pessoas que usam suas redes sociais para fins de trabalho e outras para fins meramente pessoais. No entanto, algumas empresas não gostam quando seus empregados usam redes sociais, investigam as postagens de seus empregados e chegam a demiti-los.

O objetivo do presente artigo é convidar à reflexão sociológica a respeito de demissões de empregados devido ao uso pessoal de suas redes sociais e, para tal, foram utilizados dois Sociólogos com pensamento diferenciados, quais sejam: Émile Durkheim, segundo o qual a coercibilidade dos fatos sociais fazem com que a sociedade se sobreponha ao indivíduo que, se não se comportar conforme os padrões, esperados sofrerá uma sanção social e/ou jurídica; e Max Weber, segundo o qual o indivíduo, por meio de suas ações sociais dotadas de significado são capazes de modificar a estrutura da sociedade.

O primeiro item do presente trabalho traz a reflexão sobre demissões por causa de rede social em plena sociedade da informação e aponta exemplos de demissões de empregados em virtude das redes sociais e diferencia quando a demissão com justa causa é válida, como no caso de ofensa ao empregador em rede social, e quando é oriunda da intromissão indevida do empregador na vida pessoal do empregado, quando julga que uma pessoa não está doente só porque postou foto sem estar abatida.

O segundo item explica porque a relação de trabalho é um fato social, logo, com a característica de coercibilidade e relaciona esse atributo com a imposição de padrões de conduta que ultrapassam o ambiente corporativo, trazendo uma crítica sobre a possibilidade da coercibilidade dos fatos sociais somado à consciência coletiva ser, na verdade, um fomento a perseguição de pessoas que tem um comportamento considerado desviante da consciência preponderante em determinado ambiente corporativo.

Por fim, o terceiro e último item se dedica a explicar como Max Weber vislumbrava a possibilidade do indivíduo, por meio de suas ações sociais dotadas de significado, poder mudar a sociedade e explica como um sociólogo pode estudar e compreender o comportamento coorporativo de devassa em redes sociais de empregados e aponta como a ferramenta do tipo ideal pode ser útil nesse processo e traz a esperança de que é possível, ainda que paulatinamente, empregados viverem suas respectivas vidas pessoais sem terem medo de serem demitidos ou perseguidos por superiores ou colegas de trabalho.

A justificativa desse artigo é o fato dele interessar a diversos setores da sociedade, ou seja, indivíduos de diferentes profissões que são empregados celetistas de instituições e que podem, a qualquer momento, em virtude de suas postagens, perderem seus respectivos empregos e trazer um ponto de compreensão de que não deve ser considerado normal empresas violarem o direito fundamental à liberdade de expressão individual, desde que não ofensivo à empresa, punindo pessoas com a demissão por causa de rede social, afinal, o trabalhador deve ser considerado livre quando fora do horário de trabalho e apenas um artigo sociológico poderá trazer com clareza a necessidade de uma transformação social a esse respeito.

Para a elaboração do presente artigo foi utilizado o método hipotético-dedutivo porque parte da hipótese de que o excessivo monitoramento das redes sociais de empregados, além de configurar assédio moral é um fato social dotado de coercibilidade, mas que pode ser mudado por meio da ação social dos indivíduos envolvidos que tenham o interesse de "abrir" um pouco a jaula de ferro típica de uma sociedade moderna e capitalista. Os dados foram colhidos por meio de pesquisa bibliográfica e documental, em virtude da utilização de livros e jurisprudência sobre o assunto.

1- DEMISSÕES EM VIRTUDE DO USO DE REDE SOCIAL EM PLENA SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO

Não é incomum que empresas demitam empregados em virtude da utilização de suas redes sociais, seja em virtude de uma foto em praia ou em locais que desagradem a empresa ou a colegas de trabalho, mesmo que o empregado esteja apenas vivendo seu dia de descanso (folga).

Na sociedade da informação, as pessoas se utilizam das redes sociais para se apresentarem a sociedade, a compartilharem seus gostos, em pleno exercício do seu direito à liberdade de expressão.

A liberdade de expressão não é um direito absoluto, logo não abrange ofensas e, por isso, empregados que ofendem a honra e a boa fama do seu empregador deve ser demitido com justa causa, conforme se verifica no art. 482, "k" da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que estabelece é causa de demissão com justa causa a prática, por parte do empregado, de ato lesivo a honra ou a boa fama praticado contra o empregador e superiores hierárquicos.

Também é louvável a demissão por justa causa de empregado que usa a sua rede social para promover discursos de ódio, seja ele machista, racista, sexista ou homofóbico. Ter um empregado que promove esse tipo de discurso afeta a marca da empresa onde ele trabalha e

uma forma de recuperar o respeito dos clientes é demitindo esse empregado, além de servir de exemplo de represália para que esse tipo de comportamento não se repita mais.

Em certos casos, o empregado abusa do seu direito à privacidade para cometer ofensas contra a sua empresa e, neste caso, a justa causa é devida, Veja essa ementa de jurisprudência, extraída do site do Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro:

> 0100463-67.2017.5.01.0432 - DEJT 2022-08-26
>
> DISPENSA POR JUSTA CAUSA. ATO LESIVO DA HONRA E DA BOA FAMA PRATICADO PELO EMPREGADO CONTRA O EMPREGADOR E SEUS SUPERIORES HIERÁRQUICOS.POSTAGEM EM REDE SOCIAL. As postagens do autor no Facebook com referências depreciativas ao empregador, com as repercussões daí decorrentes inerentes à rede social, constituem prova inequívoca da lesão à honra e à boa fama da empresa, tipificando a conduta prevista na alínea "k" do artigo 482 da CLT. Assim, afigura-se correta a sentença que manteve a dispensa por justa causa do recorrente. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. Processo nº 0100463-67.2017.5.01.0432. Relator: Desembargador Gustavo Tadeu Alkmim. Julgamento em: 02 de agosto de 2022).

De acordo com Leite (2020, p. 652), "a justa causa é altamente prejudicial ao empregado, não só no aspecto moral, mas, sobretudo, no aspecto patrimonial. Uma vez caracterizada a justa causa, o empregado só terá direito a saldo de salários, férias vencidas e proporcionais." Esse empregado não terá direito à indenização, aviso prévio e nem a 13º salário. Logo, é um tipo de demissão que, além de grave, traz ruína financeira ao dispensado e, justamente por isso, existem situações que merecem maior reflexão.

Muito além do que uma conduta adequada dentro da empresa se espera do trabalhador. Se ele tem um atestado médico que lhe atesta uma doença, ele só será considerado realmente doente se estiver deitado em uma cama e desaparecido das redes sociais, afinal, é isso que a sociedade espera de um doente. Se ele tem uma profissão considerada elitizada, será condenado por estar vivendo um momento lúdico e postando em suas redes sociais e isso é consequência do processo de socialização que Paixão assim explica:

> A sociedade impõe a nós – à semelhança do fato social de Durkheim – as regras, os padrões e as normas que ela possui. Mesmo nas nossas funções fisiológicas existe "a mão da sociedade", regulando e colocando regras. Essa imposição dos padrões sociais, das regras, das normas e dos valores da sociedade e sua assimilação pelo indivíduo recebe o nome de processo de socialização. (PAIXÃO, 2012, p. 147)

Uma ex-funcionária de telemarketing, em Belo Horizonte, foi dispensada, por justa causa, porque compartilhou uma foto em sua rede social enquanto estava cumprindo licença

médica e a decisão foi mantida pela 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais (TRT-MG). De acordo com a juíza Maria Cristina Diniz, as fotos que a funcionária postou em seu Facebook não revelam estado abatido e que os documentos que a empresa juntou no processo demonstravam que isso é falta grave, ensejadora de demissão por justa causa, com base o art. 482, "b" da CLT. (CONSULOR JURÍDICO, 2022).

Não são todas as doenças que abatem a pessoa diariamente e, muitas vezes, a pessoa precisa sair de casa para tentar melhorar a sua saúde em geral, especialmente, a saúde mental já abalada por algum problema de saúde físico. Além disso, depressão não significa choro diário. O que dispensou a empregada, na verdade, não foi a falta do estado abatido, mas o mero fato de ter publicado uma posso na rede social, vivendo a sua vida em um dia de normalidade, contudo, por ser uma trabalhadora, era uma parte vulnerável à mercê da categoria dominante que desejava vê-la de acordo com o esperado pela consciência coletiva de que doentes não saem de casa.

Pinhel e Alves (2019, p. 224) mencionam uma consequência da hierarquia social e apontam que "os dominados avaliam a si mesmos e aos outros utilizando valores e categorias dos dominantes". No ambiente corporativo, isso se verifica quando empregados de uma empresa começam, paulatinamente, a perderem a personalidade em virtude do que o superior hierárquico ou colegas de trabalho vão pensar e pelo receio mais extremo que é o de ser perseguido colegas de trabalho porque desvirtuam do padrão da classe dominante. Esse tipo de comportamento é em virtude de eventuais prints de rede social para estimular eventual demissão.

O receio não é sem motivo, afinal, o rol de provas admitidos pelo Código de Processo Civil, aplicável de forma subsidiária no Direito do Trabalho, não é taxativo e, segundo o ÂMBITO JURÍDICO (2016), "postagens e fotos extraídas de redes sociais são usadas para contraditar testemunhas por amizade íntima, respaldar demissão por justa causa e casos em que empregado apresenta atestado médico para justificar sua ausência e aparece em viagens ou passeios nas redes sociais." Nestes casos, as redes sociais ajudam a tornar o processo mais justo, entretanto, não é possível negar o óbvio fato de que a ideia de privacidade tem passado por mudanças

> A sociedade da informação, com o acesso instantâneo e ilimitado a toda informação pessoal que tenha sido, a qualquer tempo, colocada, sem qualquer filtro ou tempo de reflexão, em uma página de rede mundial, fez ruir qualquer pretensão hipotética de isolamento, levando, muitas vezes, ao conhecimento do público, para indiscriminada utilização, situação e informações que estariam mais restritos da vida privada. (BEZERRA JUNIOR, 2018, p. 63)

Chancelier (2017, p. 231) alerta que “ao optar por praticar determinado ato em público, o sujeito tem consciência de que um número maior de pessoas terá acesso àquela informação, no entanto, o espectro da privacidade permanece.” Segue prosseguindo que a sociedade atual valoriza como nunca a exposição e mas, mesmo havendo sua evasão, a privacidade permanece.

Há de se indagar se o objetivo do empregador é, de fato, usar a sua liberdade de demitir ou punir um empregado, cerceando a sua liberdade de expressão por meio da punição máxima em matéria de demissão que é a justa causa. No processo nº 1000558-52.2020.5.02.0040, a reclamante foi demitida por justa causa porque fez uma postagem no story sobre uma suposta concorrente da empresa em que trabalhava. Contudo, a concorrente em questão tinha mais de um milhão de seguidores e a conduta da autora teria um alcance ínfimo que beneficiasse a “concorrente” ou prejudicasse a empresa.

O Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo reverteu a decisão.

> Nesse contexto, entendo que a reclamante não cometeu nenhuma das irregularidades previstas no artigo 482, da CLT, de forma grave o suficiente para atrair a aplicação da penalidade máxima consistente na demissão por justa causa.
> O poder disciplinar do empregador assume a função social de orientação na busca da ressocialização quanto às condutas passíveis de admoestação, num sistema de progressividade que busque a reeducação do comportamento faltoso, possibilitando a reabilitação comportamental em prol do empreendimento e da própria formação profissional ao mercado de trabalho.
> Sabe-se que a dispensa por justa causa afeta a autoestima do empregado e, quando imposta sem a observância dos requisitos já mencionados, pode configurar excesso de rigor no exercício do poder disciplinar por parte do empregador.
> Não se está aqui pregando uma obrigatória gradação de punições, mas as circunstâncias do caso devem pautar a fixação da penalidade, com destaque para o histórico funcional do empregado. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. ATOrd 1000558-52.2020.5.02.0040. Juíza: Lorena Cordeiro Vasconcelos. Julgamento em: 30 de novembro de 2021.)

Destaca-se que controlar em demasia as redes sociais do trabalhador constitui assédio moral que, segundo Rossini (2022), se caracteriza como digital “quando o agressor se utiliza da tecnologia para constranger, ameaçar ou intimidar uma pessoa, titular de direitos humanos. O assédio digital inclui textos agressivos, intimidatórios, ameaças ou comentários em redes sociais.”

A devassa à rede social do empregado a ponto de puni-lo não é exclusividade do Brasil. Na Índia, país com uma sociedade ligada às tradições e moralista, uma professora foi demitida por postar em seu instagram fotos de biquini. Destaca-se que pensar a Índia como um país retrógrado é preconceito, visto que o país se modernizou e mulheres de biquini aparecem na

televisão com frequência. De acordo com o vice-reitor, ela não deveria ter exposto tais fotos. (UNIVERSA, 2021)

Mariana Martins, a qual foi apresentadora da Rede Record, foi demitida porque "suas fotos estavam muito bonitas nas redes sociais e chegou a ouvir, de uma gerente da emissora, que ela estava sensualizando demais". Mariana contou que, em uma reunião, na qual ela foi chamada atenção por sensualizar, foram expostas várias fotos da rede social da apresentadora, a qual se sentiu constrangida e ainda lhe recomendaram que ela tinha que "transformar o seu instagram em outro, para falar a língua do público." (DIÁRIO DO NORDESTE, 2021)

Mariana Martins, após a demissão, afirmou que "não é porque viajei e postei uma foto de biquini, que sou menos jornalista. Os meus posicionamentos no jornal são coerentes, a gente não pode se calar para nenhum tipo de preconceito." (UOL, 2021)

De acordo com o entendimento de Bauman (2014, p. 55), atualmente, o que se valoriza é a maior visibilidade possível e que o objetivo de reconhecimento social transforma a privacidade "em um lugar de encarceramento, sendo o dono do espaço privado condenado e sentenciado a padecer expiando os próprios erros."

Cada pessoa desenvolve, ao longo dos anos, sua opinião a respeito do que é íntimo e privado e do quão pode suportar em matéria de exposição e Greenvald (2014, p. 15) reconhece que, desde o advento das redes sociais, principalmente, "é na internet que desenvolvemos e expressamos nossa personalidade e individualidade." Em outras palavras, é onde o indivíduo ilumina características que deseja ressaltar.

> Elástica, flexível, fluida são alguns dos adjetivos que se pode utilizar para caracterizar a privacidade. Como demonstra-se, da antiguidade ao momento atual, as definições de público e privado sofreram profundas alterações, expandindo suas possibilidades, atingindo novos espaços e adaptando-se ao comportamento humano, também marcado pela liquidez. Em cada época, conforme ditava a realidade, o foco foi direcionado a determinado ponto de maior importância à sociedade e, nesse caminho, mais ou menos valorizada, a privacidade manteve-se presente (CANCELIER, 2017, p. 229)

Compreendido que o conceito de privacidade é elástico e que a dimensão de seu exercício por parte dos indivíduos varia e isso se relaciona com a sua personalidade, partir-se-á para o estudo da coercibilidade dos fatos sociais, conceito criado por Émile Durkheim a fim de refletir sobre a incoerência de forçar trabalhadores a esconderem suas respectivas vidas pessoais em plena sociedade da informação sob pena de sofrer as sanções sociais e jurídicas estudadas pelo sociólogo, afinal, em um país como Brasil que tem como fundamento a

dignidade da pessoa humana, de acordo com o art. 1º, III da Constituição Federal é válida a reflexão sobre os limites da coerção dos fatos sociais sobre o indivíduo.

2- ÉMILE DURKHEIM E A COERCIBILIDADE DOS FATOS SOCIAIS

David Émile Durkheim é um sociólogo que se preocupou, pela primeira vez, a estabelecer um método específico para a Sociologia. Se Auguste Comte foi quem a nomeou, foi Durkheim que trouxe o método para essa disciplina, nomeada em 1838, tendo em vista que Comte desejava "reorganizar a sociedade sobre a base da ciência moderna e do trabalho industrial", contudo, não especificou o objeto de estudo dessa ciência social. (RONDAELI, 2017, p. 17).

A relação de emprego é um fato social, eis que reúne as suas três características, quais sejam: coercibilidade, exterioridade e generalidade e, neste tópico, o foco será apenas a coercibilidade dos fatos sociais, passando, brevemente, pelas demais características a fim de justificar porque a relação de emprego é um fato social.

A coercibilidade pode ser vislumbrada no fato de, por exemplo, apesar de ninguém ser, de fato, obrigado a trabalhar, aquele que não o faz, geralmente, não é bem-visto pela sociedade. A exterioridade se caracteriza pelo fato de a relação de emprego não ser algo interior ao indivíduo e existir, independentemente, da existência deste, por fim, a generalidade se identifica pelo fato de que o trabalho é uma forma de relação antiga e que se repete em, praticamente, todas as sociedades.

Determinadas profissões são permeadas por rótulos, impondo àquele que a exerce comportamentos algo que, se parar para refletir de forma sociológica e psicológica, é inadequado, tais como professores, advogados, médicos, por exemplo. Quem desvirtua desse tipo de comportamento esperado 24 horas sofre as sanções sociais abordadas por Durkheim.

Tendo em vista que os fatos sociais são exteriores ao indivíduo, isso desemboca no fato de que eles precisam cumprir com o código de conduta social já existente. Nas palavras de Durkheim (2019, p. 38), "não apenas esses tipos de conduta ou de pensamento são exteriores ao indivíduo, como também são dotados de uma forma imperativa e coercitiva em virtude da qual se impõem a ele, que ele queira ou não."

Nas palavras de Leite (2020, p. 62), "o trabalhador é, antes, uma pessoa humana e, como tal, também possui atributos essenciais decorrentes de sua dignidade." E cada pessoa tem uma ideia de dignidade e personalidade diferente, entretanto, se desvirtua da consciência coletiva social, acaba sofrendo algum tipo de represália.

Além disso, a coercibilidade dos fatos sociais que, neste caso, se resume a coercibilidade de uma conduta homogênea por parte de todos os empregados de uma empresa viola o direito à liberdade de expressão, constitucionalmente assegurado no art. 5º, IV da Constituição Federal de 1988, segundo o qual "é livre a manifestação do pensamento, sendo vedado o anonimato."

Ramos (2019, p. 666) conceitua esse direito como o de "manifestar, sob qualquer forma, ideias e informações de qualquer natureza. Por isso, abrange a produção intelectual, artística, científica e de comunicação de quaisquer ideias ou valores." Entretanto, não é um direito absoluto, afinal, não comporta ofensas ou discursos de ódio.

Contudo, impor padrões de comportamento quanto ao uso da rede social ao trabalhador, mesmo em sua vida pessoal, tem sido algo comum e um exemplo da força imperativa dos fatos sociais, a qual se faz sentir quando o indivíduo é advertido quanto às suas fotos, stories e outras ferramentas de redes sociais. Durkheim indaga se essas máximas seriam meramente morais.

> A consciência pública contém todo ato que as ofenda por meio da vigilância que exerce sobre a conduta dos cidadãos e das penas específicas que dispõe. Em outros casos, a coerção é menos violenta, não deixa de existir, no entanto. Se não me submeto às convenções do mundo, se, ao me vestir, não levo em conta os costumes seguidos em meu país e em minha classe, o riso que provoco, o distanciamento em que me mantêm produzem, ainda que de maneira atenuada, os mesmos efeitos de uma pena propriamente dita (DURKHEIM, 2019, p. 38)

Quando alguém é demitido em virtude de publicação em redes sociais, é comum que, ao contar o caso, ouça o questionamento sobre o porquê de ter postado a foto na rede social, outrossim, não há nada de errado nessa conduta de publicar foto ou *story*, caso o que a pessoa esteja fazendo em seu horário de folga não tenha relação alguma com a empresa em que trabalha.

Nesse sentido, o advogado Leandro Francóis explica que o comportamento de um funcionário nas redes sociais não pode servir como motivo para desligamento dele se as publicações tiverem cunho pessoal. Em suas palavras, "a maneira como o empregado se comporta nas redes sociais não diz respeito ao seu emprego. Uma demissão cujo comportamento não está ligado diretamente a quebra de confiabilidade, poderia ensejar transtornos desnecessários ao empregador." (MARQUES, 2022).

> A coerção, por ser apenas indireta, não é menos eficaz. Não sou obrigado a falar francês com os meus compatriotas, nem a empregar moedas ilegais; mas é impossível que eu faça de outro modo. Se tentasse escapar a essa necessidade, minha tentativa fracassaria miseravelmente. Como industrial, nada me impede de trabalhar com procedimentos e métodos do século passado; mas, se o fizesse, certamente eu me arruinaria. Com efeito, mesmo quando posso me libertar dessas regras e violá-las com sucesso, sempre sou obrigado a lutar contra elas. Mesmo quando são, finalmente, vencidas, sua força coercitiva se faz sentir pela resistência que opõem. (DURKHEIM, 2019, p. 38)

Todas as pessoas têm direito a não serem demitidas arbitrariamente, conforme o art. 7º, I da Constituição Federal e não apenas aquelas pessoas cuja coerção social é compatível com a sua personalidade. O local que o trabalhador frequenta, desde que não seja um local criminoso, a fim de descansar após uma semana de labuta; a vestimenta, como, por exemplo, biquini ou sunga em uma praia; a beleza de uma mulher em suas fotos de rede social não deveriam ser motivo de dispensa de um empregado, nem mesmo quando essa justificativa não é explícita, geralmente, sob a denominação de "reorganização da empresa", mas, que, após tanto reprimir o (a) funcionário (a), no fundo, ele sabe o motivo real de sua demissão.

Weiss (2019, p. 41), ao explicar a teoria durkhemiana, explica que o caráter de constrangimento, de coerção não é proveniente do emprego da força física, mas, sim porque os fatos sociais "não são criações individuais, mas criações coletivas, portanto, não coincidem plenamente com nossos desejos, com nossas pulsões, com nossa imaginação singular." Contudo, a natureza humana é tanto individual, como social, logo, ou a pessoa se conforma com os padrões que lhe impõem e tem uma vida social apartada de problemas ou, segue a sua personalidade e assume o risco de ser socialmente sancionada ou, de acordo com o objeto do presente artigo, de perder o emprego.

No entanto, apesar de poucos serem os dados oficiais a respeito da quantidade de demissões em virtude de intromissão indevida do empregador na vida pessoal do empregado, o fato, é que elas ocorrem e dentro da chamada sociedade da informação, o que é uma incoerência. Assim, o último item da presente pesquisa se dedica a explicar, por meio de Weber, a importância do indivíduo para mudar a consciência coletiva e, consequentemente a coercibilidade dos fatos sociais, que, no caso, é o poder de coerção do patrão sobre o trabalhador cuja vida pessoal lhe desagrada.

3- DA TRANSFORMAÇÃO DA SOCIEDADE POR MEIO DA TEORIA WEBERIANA

Diferentemente de Durkheim, o qual entendia que a sociedade se sobrepunha à individualidade da pessoa, eis que os fatos sociais são coercitivos e aquele que age de modo diferente sofre, no mínimo, uma sanção social, Max Weber entendia que os indivíduos, por meio de suas ações sociais poderiam trazer transformações ao pensamento social, ou seja, ele teria o poder de mudar o pensamento, principalmente quando outras pessoas tomassem consciência desse poder.

Nesse ponto, Durkheim e Weber se aproximam, afinal, o próprio Durkheim, mesmo apontando a coercibilidade dos fatos sociais, reconhece que a consciência coletiva pode mudar ao decorrer do tempo, eis que não é um fato social fixo. Perceba que, no Brasil, até o início do século XX, eram comuns os casamentos arranjados e, atualmente, o comum é o casamento por amor, enquanto na Índia, o normal é o casamento arranjado, mas, paulatinamente, cada vez mais indianos se casam por amor. Ora, isso pode acontecer também nas relações de trabalho e os empregadores perceberem que não é coerente penalizar ou demitir seus empregados com base em atos de suas respectivas vidas pessoais que não repercutem na imagem e clientela da empresa.

De acordo com Costa (2019, p. 149), Weber "não está preocupado com sujeitos individuais. Sua atenção se volta para o sujeito social, ou indivíduo histórico." E esse indivíduo social poderia exercer diferentes tipos de ação social, quais sejam: ação social com relação aos fins; em relação a valores, tradicionais e afetivas.

Weber tinha como objetivo compreender a realidade social, "que ele instituiu como objeto de estudo, portanto, se valendo das evidências fornecidas pela realidade para construir a sua interpretação" (COSTA, 2019, p. 149). Atualmente, os sociólogos que desejam aplicar o método weberiano de análise da sociedade deve buscar o tipo ideal daquilo que está analisando e começar a tecer as suas interpretações.

> O procedimento adotado por Weber para essa construção de tipos ideais era o de exagerar na apreciação de uma ação, imaginando-a inteiramente compreensível e racional, obtendo um instrumento logicamente construído para comparar com as ações reais, que nunca são inteiramente compreensíveis, mas que assim são apreendidas na sua singularidade. Os tipos ideais são, generalizações em que predomina a racionalidade (...) Na medida em que o tipo ideal remete à racionalidade extremada de uma determinada ação ou configuração, os desvios empíricos desse modelo possibilitam ao sociólogo compreender a especificidade da ação ou configuração em foco, em seus aspectos racionais e não racionais. Construir tipos ideais, portanto, é

> um instrumento central à sociologia compreensiva weberiana, que figura como meio e recurso de método. (COSTA, 2017, p. 161)

Assim, partindo da noção de tipo ideal ensinada por Weber que sugere um exagero na descrição da realidade a fim de facilitar o sociólogo a entender a especificidade da ação, pode-se apontar que a perseguição de empregados em virtude da utilização normal de sua rede social é fruto de corporativismo, formação de "panelas" dentro da empresa dentro da qual empregados se reúnem para perseguir outro empregado (a), geralmente, mulher, pois como apontado no primeiro item desse trabalho, são comuns as demissões em virtude de postagem de biquini em rede social, ou, independentemente do sexo, com base em preconceito de entender que uma pessoa deprimida ou com outra precisa estar acamada por vinte e quatro horas se não estará presumidamente mentindo.

Por meio do tipo ideal, enquanto as pessoas entenderem ser normal a demissão por causa de postagem do instagram, desde que não envolva discursos de ódio ou ofensa à empresa, colegas ou superior hierárquico, permanecerá a sensação de normalidade de vigilância excessiva da rede social do empregado, inclusive durante finais de semana, férias e feriado e fomentará demissões com justa causa de pessoas que, na verdade, são invejadas ou perseguidas dentro da empresa em questão. Toda essa descrição exagerada da realidade, nada mais é do que a aplicação do método do tipo ideal.

Costa (2017, p. 163) ainda prossegue e ensina que o tipo ideal é uma "construção subjetiva de uma realidade objetivamente possível, e com seu emprego, a Sociologia permite ao historiador a determinar a significação cultural de eventos concretos. Só com o tipo ideal é possível compreender as difusas ideias que dominaram os homens." Logo, a aplicação do tipo ideal para compreender o comportamento de empresas que mantém vigilância excessiva sobre a vida privada de empregados permite que se reflita até que ponto está havendo uma verdadeira invasão à privacidade, à intimidade, à vida privada e à honra dos funcionários, considerando que esses direitos são considerados fundamentais à luz do art. 5º, X da Constituição Federal vigente.

A Sociologia tem um papel relevante para o Direito, afinal, é essa disciplina que consegue apontar, até mesmo antes que surja uma lei, o grau de legitimidade e aceitabilidade que ela terá e qualquer reflexão sociológica a respeito da utilização de redes sociais de empregados com a finalidade de puni-los deve levar em consideração que, na verdade, essa dominação é fruto do reflexo da burocracia presente no Estado.

Nas palavras de Costa (2017, p. 161), "burocracia é focalizada como uma ordenação de poder, fundamentada em regulamentos previamente estabelecidos, fruto de um processo de

racionalização da sociedade moderna, com a finalidade de assegurar a eficiência das práticas e a legitimidade das decisões.” Quem concentra o poder dentro das empresas, geralmente, é a gestão, a chefia e a gerência e a atual racionalidade moderna demanda uma adequação à chamada sociedade da informação, fruto da pós-modernidade, momento histórico que o mundo vive atualmente.

Como Wandersman (2015, p. 3) afirma, “a democratização da mídia e dos meios de publicação e distribuição do conteúdo transformou para sempre o sentido do que significa divulgar você e o seu negócio. Deixamos de consumir conteúdos passivamente e nos tornamos provedores ativos.” Logo, é evidente que a sociedade já se transformou e o avanço das mídias sociais é algo implacável e empregadores se utilizarem de seu poder burocrático para engessar o avanço de seus empregados, ou, pelo menos, a sua liberdade quanto ao que faz e posta em seus horários livres é um controle que extrapola o nível do normal. E qual seria esse normal? O empregador se preocupar apenas com o que o empregado faz em seu horário de trabalho e com o que ele faz fora desse horário, mas que tenha relação com a empresa.

Compreendido que o tipo ideal é um fator importante para entender toda a estrutura social presente, é possível usar o conceito de ação social, também de Weber, para aprofundar ainda mais essa reflexão crítica.

Atualmente, as postagens em redes sociais podem se encaixar em todas as modalidades de ações sociais apontadas por Weber. Perceba que há pessoas que postam fotos com objetivo de se autopromover, ganhar mais clientes, obter a admiração social e, por isso, são postagens com objetivos, o que é ainda mais reforçado em virtude da existência de profissões como social mídia, os quais se dedicam a criarem conteúdo que aumentam o engajamento, especialmente, em redes sociais como instagram. Neste caso, são ações sociais com relação a fins.

As postagens com relação a valores podem ser exemplificadas em que o indivíduo publica algo porque entende que o correto é fazer isso, por exemplo, quando, em virtude da ética e fidelidade, uma pessoa faz questão de tornar seu relacionamento amoroso público por entender que uma pessoa comprometida não deve esconder o seu relacionamento.

Pessoas que publicam na rede social apenas por publicar, sem refletir muito sobre o seu conteúdo, mas apenas porque está arraigado em sua personalidade fazer uma postagem aleatória, está agindo tradicionalmente, afinal, o padrão cultural atual é a pessoa usar rede social, a ponto aquele que não possui ser visto com desconfiança pelas pessoas.

Por fim, pessoas que publicam algo em um momento de raiva ou decide fazer uma declaração apaixonada pública em sua rede social, está fazendo uma ação irracional afetiva, e, neste caso, não é incomum que se arrependa da postagem e apague pouco tempo depois.

Para Weber, é o homem que tem a possibilidade de deter as ferramentas técnicas para dominar o mundo:

> É a ciência que tem de proporcionar ao homem as ferramentas técnicas para dominar o mundo das suas manifestações conflituosas e a vida nas suas incertezas mundanas. Logo, à ciência social compete compreender o significado das ações dos homens, as condições e os meios empregados para conseguir os objetivos estabelecidos pelos diferentes sistemas de valores e criticar de forma empírica esses últimos em relação às visões do mundo que eles contrapõem. (GROSSI, 2017, p. 101)

Tudo isso se baseia sob uma ótica, aparentemente econômica. No caso de uma grande e famosa empresa, muitas vezes se dispensa um empregado, jogando-lhe na miséria, por algo sem relação com o mercado. Daí que Grossi (2017, p. 94) explica, com base em Weber, que "o mundo moderno capitalista e monopolista é, para a humanidade forçada pela racionalização econômica, uma "jaula de ferro" que se impõe a cada indivíduo "ter de" ser profissional onde, pelo contrário, o puritano o "quer ser".

Neste sentido, Grossi (2017, p. 99) alerta sobre o risco da sociedade ocidental moderna na qual Weber vê "habitada por homens que foram educados durante gerações no mesmo espírito capitalista desencantado e eticamente desorientado."

O indivíduo já vive em um mundo no qual é impossível escapar da jaula de ferro weberiana e não é justo que a coercibilidade dos fatos sociais imponha um padrão de invisibilidade aos empregados, afinal, como todo emprego privado, não há como prever eventual demissão e, no caso dessa, apenas a marca pessoal construída pelo empregado é capaz de resgatá-lo novamente e até livrá-lo do desemprego.

Viver em uma sociedade da informação significa que é essencial que a sociedade reflita sobre como poderia ser melhor a relação entre patrão e empregado, na qual este pudesse viver a sua vida pessoal normalmente sem medo de represálias. A mudança não é impossível, mas demanda coragem de cada um ser quem é e é papel do sociólogo acompanhar essa mudança e explicá-la. Como bem afirma Laraia:

> Regras morais que eram vigentes passaram a ser consideradas nulas: uma jovem pode fumar em público sem que sua reputação seja ferida. Ao contrário de sua mãe, pode ceder um beijo ao namorado em plena luz do dia. Tais fatos atestam que as mudanças de costumes são bastante comuns. Entretanto, elas não ocorrem com a tranquilidade que descrevemos. Cada mudança, por menor que seja, representa o desenlace de numerosos conflitos. Isto porque em cada momento, as sociedades humanas são palco do embate entre as tendências conservadoras e inovadoras. As primeiras pretendem manter os hábitos inalterados, muitas vezes, atribuindo aos mesmos uma legitimidade de ordem sobrenatural. As segundas contestam a sua permanência e pretendem substituí-los por novos procedimentos. (...) Em um mesmo momento, é possível

> encontrar em uma mesma sociedade pessoas que têm juízos diametralmente opostos sobre um mesmo fato (LARAIA, 1993, p. 99).

A mudança de pensamento não será fácil. Parte-se da hipótese de que, ainda, muitas pessoas perderão os seus empregos em virtude de redes sociais, seja com justa causa, ou sem, quando, por trás da desculpa de "reorganização da empresa", pessoas são demitidas devido a intromissão do empregador em sua vida pessoal e pode, porventura, não compartilhar com a sua mesma visão a respeito de como usufruir da vida, desconsiderando se o trabalhador era bom ou não.

CONCLUSÃO

Esse artigo permitiu concluir que tanto Émile Durkheim quanto Max Weber estão certos em matéria de compreensão da sociedade e permanecem atuais, afinal, é verdade que os fatos sociais são coercitivos e se impõem aos indivíduos e, por isso, empregados são demitidos quando suas postagens pessoais desagradam empresas.

Por outro lado, também é verdade que as ciências sociais ajudam a compreender as ações dos homens, ensinam a criticar as visões de mundo que contrapõem as ações dos indivíduos, o que cria o estímulo à reflexão sobre o poder que os indivíduos têm de transformar a realidade social, ou seja, de parar de ver como normal a rescisão do contrato de trabalho devido ao uso pessoal da rede social.

Não se defende que empregados tenham liberdade de expressão absoluta em suas redes sociais a ponto de postarem discurso de ódio, os quais, além de criminosos, mancham o nome da empresa que não tem escapatória a não ser demitir o funcionário e também não se defende a liberdade de ofender o empregador ou qualquer superior hierárquico, afinal, não existe direito fundamental absoluto que não comporte limitação.

O que se defende é a defesa dos direitos fundamentais e da personalidade do trabalhador no exercício de suas atividades normais, fora de seu horário de trabalho, afinal, onde o trabalhador vai se divertir ou descansar ou como gasta o seu dinheiro em sua vida privada não diz respeito ao trabalhador.

Além disso, cada pessoa tem o seu nível de noção sobre privacidade e o empregado não está errado em compartilhar sua vida pessoal nas suas redes sociais se assim o quiserem, o que é completamente inadequado são empresas terem o hábito de fazerem print dessa vida

pessoal e demitir o empregado com base em sua vida pessoal ou por atos praticados fora do horário do trabalho.

Forçar o indivíduo a viver com um grau de invisibilidade tamanho em virtude do "bem da empresa", além de colocá-lo em uma jaula de ferro que demanda que a pessoa se torne uma eterna especialista, cada vez mais preocupada em estudar e se desenvolver profissionalmente, mas sem direito de aproveitar a sua família, afinal, falta-lhe tempo e, o pouco tempo que tem, nem sempre pode compartilhar essa foto, pois do contrário será penalizada, dependendo do grau de consciência coletiva presente na empresa onde trabalha. Não poderia ser outro o resultado: o desencantamento do mundo.

A única possibilidade dessa realidade mudar é por meio das ações sociais. Weber era mais otimista quanto ao poder de transformação da sociedade que o indivíduo social possui e, a partir do momento em que o empregado enfrentar o sistema (e a coercibilidade dos fatos sociais) e, caso demitido em virtude de rede social, processe a empresa onde trabalhou e os juízes deem procedência ao pedido do trabalhador, provavelmente esse tipo de demissão arbitrária e de caráter subjetivo reduzirá significativamente.

Além disso, não é possível vislumbrar a forma de exercício do direito à privacidade como a mesma exercida há duas décadas atrás, quando não existiam, no Brasil, as redes sociais, logo, a relação entre empregador e empregado precisa ser novamente estudada e compreendida, para, então, verificar o que pode ser feito para mudar, a fim de que o empregado não seja forçado a viver em um grau de invisibilidade ao qual repudia porque teme represálias ou demissão dentro do ambiente coorporativo.

De tudo o que foi analisado na presente pesquisa, fica o alerta de que primeiro é necessário ter noção a respeito da consciência coletiva e no grau de coercibilidade dos fatos sociais na empresa onde se trabalha, conceitos trabalhados por Durkheim, para, posteriormente, se inspirar em Weber e tomar consciência de que cada indivíduo que enfrenta a coerção social poderá encontrar barreiras, contudo, inspirará outros a terem a audácia de serem eles mesmos em sua vida pessoal a ponto de que haverá uma mudança na consciência coletiva e, finalmente, pelo menos em um mundo ideal, pessoas tenham a liberdade de viver a vida e compartilhar o que quiserem a respeito da vida pessoal e que os empregadores não se sintam mais tão confortáveis em perseguir colegas de trabalho ou empregados com base em publicações pessoais em redes sociais.

REFERÊNCIAS

ÂMBITO JURÍDICO. **As redes sociais como meio de prova na justiça do trabalho**. Disponível em: https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-145/as-redes-sociais-como-meio-de-prova-na-justica-do-trabalho/. Acesso em: 20 de outubro de 2022.

AZEVEDO, José Eduardo (org.). **Introdução às ciências sociais.** São Paulo: Évora, 2017.

BAUMAN, Zygmunt. **Vigilância líquida**: diálogos com David Lyon. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2014.

BEZERRA JUNIOR, Luis Martius Holanda. **Direito ao Esquecimento**. São Paulo: Saraiva, 2018.

CANCELIER, Mikhail Vieira de Lorenzi. O direito à privacidade hoje: perspectiva histórica e o cenário brasileiro. **Revista Sequência (Florianópolis),** nº 76, ago. 2017, pp. 213-240.

CONSULTOR JURÍDICO. **Postar fotos em evento durante licença justifica demissão por justa causa**. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2022-mai-14/postar-fotos-evento-durante-licenca-motivo-justa-causa. Acesso em: 19 de outubro de 2022.

COSTA, Neusa Meirelles. **Max Weber e a busca do sentido das ações sociais**. In.: AZEVEDO, José Eduardo (org.). Introdução às ciências sociais. São Paulo: Évora, 2017.

DIÁRIO DO NORDESTE. Mariana Martins revela machismo e diz que foi demitida da Record. Disponível em: https://diariodonordeste.verdesmares.com.br/entretenimento/zoeira/mariana-martins-relata-machismo-e-diz-que-foi-demitida-da-record-por-fotos-nas-redes-sociais-1.3090463. Acesso em: 20 de outubro de 2022.

DURKHEIM, Émile. **As regras do método sociológico.** Tradução: Maria Ferreira. Petrópolis: Vozes, 2019.

GROSSI, Erica. **Weber**: as ciências sociais perante a modernidade. São Paulo: Salvat, 2017.

LARAIA, Roque de Barros. **Cultura: um conceito antropológico**. Rio de Janeiro: Zahar, 1986.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARQUES, Vanessa. **Trabalhador pode ser demitido por causa de postagens nas redes sociais.** Publicado em 24 de fevereiro de 2022. Disponível em: https://www.jornalcontabil.com.br/trabalhador-pode-ser-demitido-por-causa-de-postagens-nas-redes-sociais/. Acesso em: 20 de outubro de 2022.

PAIXÃO, Alessandro Ezequiel da. **Sociologia geral**. Curitiba: Intrasaberes, 2012.

PINHEL, André Marega; ALVES, Benno Warken. **Sociologia Brasileira**. Curitiba: Intrasaberes, 2019.

RAMOS, André Carvalho. **Curso de Direitos Humanos**. 6. Ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

RODAELLI, Cristina. **Comte**: um pensador positivo. São Paulo: Salvat, 2017.

UOL. **Demitida da Record, Mariana Martins ficou noiva**. Disponível em: https://tvefamosos.uol.com.br/noticias/redacao/2021/05/26/apresentadora-da-record-demitida-foi-pedida-em-casamento-em-voo-de-aviao.htm. Acesso em: 22 de outubro de 2022.

ROSSINI, Selma Regina Carloto Martins Guedes. **Assédio moral e sexual cibernético nas relações de trabalho.** Disponível em: https://www.migalhas.com.br/coluna/migalha-trabalhista/364903/assedio-moral-e-sexual-cibernetico-nas-relacoes-de-trabalho. Acesso em: 20 de outubro de 2022.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO. **Processo nº 0100463-67.2017.5.01.0432**. Relator: Desembargador Gustavo Tadeu Alkmim. Julgamento em: 02 de agosto de 2022.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. **ATOrd 1000558-52.2020.5.02.0040**. Juíza: Lorena Cordeiro Vasconcelos. Julgamento em: 30 de novembro de 2021

WANDERSMAN, Aldo. **E se você fosse uma marca?** Rio de Janeiro: Alta books, 2015.

WEISS Raquel. Sociologia e Direito na Teoria Durkheimiana. In.: SILVA, Felipe Gonçalves; RODRIGUEZ; José Rodrigo (coords.). **Manual de Sociologia Jurídica**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.