

# DESCONEXÃO DO TRABALHO

## TUTELA DOS DADOS PESSOAIS DO TRABALHADOR E O METAVERSO

Nathália Douradinho Lopes<sup>1</sup>  
Tarcisio Teixeira<sup>2</sup>

**Resumo:** Trata-se de um estudo sobre os problemas desencadeados pelo uso excessivo da tecnologia no monitoramento do trabalhador, especialmente a violação da privacidade e da proteção aos dados pessoais, com consequências à saúde e segurança. Analisa-se os problemas desencadeados pelo uso excessivo da tecnologia, hiperconectividade, observância e disponibilidade constante, ainda que virtual. Nesse sentido, discute-se a existência de normas no plano nacional e internacional e sua aplicação para a tutela dos direitos fundamentais e proteção dos dados pessoais do trabalhador, bem como a importância da criação de medidas que possam mitigar os possíveis danos causados pela constante vigilância no ambiente de trabalho. Foi utilizado o método dedutivo, com a pesquisa bibliográfica e documental, consistente em livros, artigos, e normas jurídicas. Assim, observou-se a necessidade de se utilizar da tecnologia de forma ponderada, limitando o poder de controle e preservando os

---

<sup>1</sup> Mestranda em Direito Negocial na Universidade Estadual de Londrina (UEL). Pós-graduada em Direito Processual Civil pela ABDCConst. Pós-graduada em Direito de Trânsito pela FALEG. Graduada em Direito pela Universidade Estadual de Londrina (UEL).

E-mail: [nathalia.dlopes@uel.br](mailto:nathalia.dlopes@uel.br)

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3459124291350880>

Orcid: <https://orcid.org/0009-0005-9924-5503>

<sup>2</sup> Doutor e Mestre em Direito Empresarial (Comercial) pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP). Pós-graduado em Direito Empresarial pela Escola Paulista da Magistratura - EPM. Professor Universitário de Graduação, Especialização e “Stricto Sensu”.

E-mail: [tarcisioiteixeira@tarcisioiteixeira.com.br](mailto:tarcisioiteixeira@tarcisioiteixeira.com.br)

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4974808438124961>

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-6434-9573>

direitos dos trabalhadores de se desconectar do ambiente de trabalho, e ter seus dados pessoais preservados, a fim de propiciar melhor produtividade e um ambiente de trabalho saudável.

**Palavras chaves:** Direito à desconexão. Metaverso. LGPD. Dados pessoais.

## DISCONNECTION FROM WORK PROTECTION OF WORKERS' PERSONAL DATA AND THE METAVERSE

**Abstract:** This is a study of the problems caused by the excessive use of technology in the monitoring of workers, especially the violation of privacy and protection of personal data, with consequences to health and safety. It analyzes the problems triggered by the excessive use of technology, hyperconnectivity, observance and constant availability, even if virtual. In this sense, we discuss the existence of national and international standards and their application to the protection of fundamental rights and the protection of workers' personal data, as well as the importance of creating measures that can mitigate the possible damage caused by constant surveillance in the work environment. The deductive method was used, with bibliographic and documental research, consisting of books, articles, and legal norms. Thus, it was observed the need to use technology in a pondered way, limiting the power of control and preserving the rights of workers to disconnect from the work environment and have their personal data preserved, in order to provide better productivity and a healthy work environment.

**Key words:** Right to disconnection. Metaverse. LGPD. Personal data.

### Introdução

O uso da tecnologia para monitoramento da atividade do trabalhador pode ser uma excelente ferramenta para otimizar a produção, realizar controle de jornada, fiscalizar o uso de equipamentos

de proteção individual (EPIs) e garantir a saúde e a segurança no meio ambiente de trabalho. No entanto, atenta-se para o surgimento de doenças e síndromes modernas, causadas pelo uso excessivo da tecnologia, além da facilidade de acesso aos dados pessoais por meio do mundo virtual e do uso de ferramentas tecnológicas mais desenvolvidas, que podem representar uma invasão da privacidade, e pôr em risco os dados pessoais dos indivíduos.

A transição para uma sociedade digital resultou na intensificação da sociedade de vigilância, um panóptico digital onde as pessoas podem ser observadas, acessadas e controladas a qualquer tempo. Essa noção, somada à quantidade de informação constantemente disponível virtualmente, gera uma contaminação tecnológica, uma sensação de onipresença virtual, que dificulta a fixação de um limite bem definido entre a vida profissional e a vida pessoal.

Com o surgimento de novas ferramentas tecnológicas, aumenta a preocupação com esta hiperconectividade. O metaverso, associado usualmente ao universo dos jogos, passa a ser cada vez mais bem desenvolvido e explorado pelo mercado, concebendo-se a possibilidade do seu uso como ferramenta no trabalho, e principalmente no teletrabalho. Embora seja uma possibilidade interessante, é preciso reforçar a importância da cautela e ponderação no uso desta tecnologia no ambiente de trabalho, uma vez que possibilita uma imersão completa no mundo virtual, intensificando a vigilância ora debatida.

Nesse sentido, é importante discutir o direito, ou ainda, o dever de desconexão, por parte do empregador e do empregado, a fim de evitar um efeito nocivo para ambos, contrário ao esperado. Ou seja, ao invés de se obter maior produtividade, pode ocorrer o

desgaste do trabalhador, prejudicando o exercício da atividade, e a ocorrência de doenças ocupacionais como o *burnout*.

Assim, o direito à desconexão do trabalho perpassa pela limitação do controle dos dados pessoais do trabalhador, devendo-se observar a legislação nacional e internacional no que diz respeito ao direito fundamental à proteção de dados, aplicando-se as bases legais previstas na lei geral de proteção de dados (LGPD) aos contratos de trabalho. Além disso, importante chamar a atenção para as convenções e relatórios da organização internacional do trabalho (OIT), legislações de outros países que contemplam expressamente a tutela desses direitos, bem como as recomendações de especialistas da literatura jurídica e da psicologia, no que diz respeito às medidas que devem ser adotadas para proporcionar um meio ambiente de trabalho físico e digital mais saudável.

## **1 Mundo do trabalho frente às tecnologias**

O direito à desconexão é uma pauta que surge frente à influência das tecnologias da informação e comunicação (TICs). A tecnologia implica na modificação da estrutura tradicional de trabalho, sendo que o principal exemplo disso é o teletrabalho. Mas um dos problemas dessa modalidade, e talvez o principal deles, é a expansão dos limites de espaço e tempo do trabalho, que vem com a dimensão do mundo virtual. Isso porque o trabalhador está ao alcance virtualmente o tempo todo, conforme destacou Gilberto Dupas (2011, p. 25):

De toda maneira, é certo que a flexibilidade propiciada pelas novas tecnologias tem permitido que o processo de geração de excedente no capitalismo atual não mais se restrinja à jornada de trabalho, invadindo os

demaís momentos do cotidiano do trabalhador, o que cria a ilusão de que o capital aproxima-se do trabalho ao não mais exigir cartão de ponto e ao remunerá-lo por resultado. Na verdade, a flexibilidade propiciada pelas novas tecnologias rompeu as limitações impostas pelas dimensões espaço/tempo, destruindo a verticalização da produção e fragmentando o trabalho para longe de um único espaço físico.

Paradoxalmente, essa configuração pareceu aumentar o nível de desconfiança entre empregado e empregador, e a cobrança por desempenho. A propósito, a Lei nº 13.467/17 inseriu no artigo 62 da consolidação das leis do trabalho (CLT) o inciso III, que excluía os empregados em regime de teletrabalho das normas que versam sobre a regulamentação das jornadas máximas diárias e semanais de trabalho, e de qualquer remuneração a título de horas extraordinárias.

Esse dispositivo foi revogado em 2020, em decorrência do crescimento exponencial dessa forma de trabalho durante a pandemia do coronavírus. Destaque-se que a não obrigatoriedade do controle de jornada para os teletrabalhadores era uma medida inconstitucional, pois violava a limitação da duração de trabalho prevista no artigo 7º, inciso XIII da constituição federal (CF), e a previsão de remuneração do serviço extraordinário superior em cinquenta por cento ao salário normal, no mínimo, nos termos do inciso XVI do mesmo artigo.

Além disso, a norma desconsiderava que as TICs, do ponto de vista técnico, possibilitam mais do que nunca a eficiência na gestão do trabalho, justamente em razão da facilidade de observar o tempo em que o teletrabalhador se manteve on-line e a sua produtividade, por meio de softwares, por exemplo. Nesse sentido, mais do que nunca, o legislador deveria se preocupar com a edição de normas para que essa tecnologia seja utilizada dentro de forma equilibrada e

limitada, em respeito aos direitos humanos, especialmente a privacidade e a proteção de dados pessoais do trabalhador.

## 1.1 O poder de vigilância

No contexto da era digital, a discussão acerca do uso da tecnologia como instrumento de vigilância, e vigilância nas relações de trabalho, para além de questões práticas, está ligada a um fenômeno sociocultural de ordem psicológica e estrutural. O panóptico digital, ou neopanóptico, faz alusão ao projeto arquitetônico de prisão desenvolvido por Jeremy Bentham, em que as celas são construídas em uma arena circular, com uma torre de controle no centro, para constante observação dos prisioneiros. Michel Foucault adaptou o conceito no século XIX para traduzir uma sociedade de vigilância política institucionalizada dos cidadãos.

[...] na periferia uma construção em anel; no centro, uma torre; esta é vazada de largas janelas que se abrem sobre a face interior do anel; a construção periférica é dividida em celas, cada uma atravessando toda a espessura da construção; elas têm duas janelas, uma para o interior, correspondendo às janelas da torre; outra, que dá para o exterior, permite que a luz atravesse a cela de lado a lado. Basta então colocar um vigia na torre central, e em cada cela trancar um louco, um doente, um condenado, um operário ou um escolar. Pelo efeito da contraluz, pode-se perceber da torre, recortando-se exatamente sobre a claridade, as pequenas silhuetas cativas nas celas da periferia. Tantas jaulas, tantos pequenos teatros, em que cada ator está sozinho, perfeitamente individualizado e constantemente visível (FOUCAULT, 1987. pp. 165-166).

Foucault desenvolveu a noção do projeto de Bentham ao nível de vigilância de pensamento, em que o sujeito vive a sensação de estar sendo observado constantemente. Se trata da onipresença

do inspetor/vigilante, assegurada por sua invisibilidade. A autora Shoshana Zubroff (2011, p. 35) chamou de capitalismo de vigilância para caracterizar o fenômeno em que os capitalistas de vigilância se expropriam das experiências e pensamentos humanos para moldar comportamentos, limitando e direcionando as ações humanas para conseguir realizar previsões e, assim, vender o que se pretende.

Byung-Chul Han também discorre acerca das novas técnicas de poder, demonstrando que a vigilância digital é mais eficiente que a vigilância repressiva, uma vez que acontece de uma forma inteligente, gentil e imperceptível, seduzindo e direcionando a vontade do observado.

O psicopoder é mais eficiente do que o biopoder na medida em que vigia, controla e influencia o ser humano não de fora, mas sim a partir de dentro. A psicopolítica se empodera do comportamento social das massas ao acessar a sua lógica inconsciente. A sociedade digital de vigilância, que tem acesso ao inconsciente-coletivo, ao comportamento social futuro das massas, desenvolve traços totalitários. Ela nos entrega à programação e ao controle psicopolíticos. A era da biopolítica está, assim, terminada. Dirigimo-nos, hoje, à era da psicopolítica digital (HAN, 2018. p. 134).

Nesse sentido, o comportamento humano, na era digital, pode ser captado, processado e avaliado a qualquer tempo, sendo que esse poder de monitoramento está concentrado não só no poder público, mas nas empresas privadas também. É evidente que tanto quanto o Estado, senão mais, os entes privados como as *big techs*, tem fácil acesso e controle de dados pessoais. E se isso já tem um impacto significativo no controle das decisões dos consumidores, certamente ganha outras proporções na relação de trabalho, considerando a vulnerabilidade e a hipossuficiência do empregado.

Isso porque, os dados e informações pessoais do empregado podem revelar seu comportamento, e facilitar seu controle que,

aliás, reitera-se, não ocorre necessariamente de forma repressiva ou mesmo ativa por parte do empregador. A psicopolítica, aplicada ao mundo do trabalhador, atua de tal forma que o indivíduo trabalhador se convence (ou é convencido) de que aderir às ferramentas digitais é interessante, dando a aparência de facilidades ao usuário.

Esse processo é somado ao que Byung-Chul Han chamou de sociedade de desempenho, para caracterizar a sociedade do século XXI. Segundo ele, o sujeito de desempenho é o empresário de si mesmo e o seu valor é medido de acordo com o que é capaz de produzir. Assim, no lugar da proibição, mandamento ou da lei, o próprio indivíduo exerce a autoexploração (HAN, 2019. p. 11-13). Essa autoexploração habita naturalmente no inconsciente social, fazendo com que o trabalhador queira maximizar a produção (HAN, 2019, p. 11), de forma que, para atingir tal objetivo, ele se mantenha permanentemente disponível para o trabalho. Essa estrutura dá ensejo para problemas sociais práticos, a partir de uma gama de espécies de monitoramentos, alguns regulamentados e limitados, outros não.

## **2 Monitoramento da atividade do trabalhador**

Esse tipo de monitoramento ocorre com o intuito de fiscalizar, por exemplo, o adequando uso das medidas de saúde e segurança, o uso de EPIs e o cumprimento da jornada de trabalho. No entanto, em alguns casos há exacerbação do monitoramento, comprometendo a privacidade e a preservação dos dados pessoais do empregado. Um caso polêmico que bem ilustra a exacerbação do monitoramento é o da empresa Amazon que patenteou dispositivos ultrassônicos capazes de reestrear seus funcionários (SUTTO, 2018, n.p).

## 2.1 Contaminação tecnológica (infoxicação)

O uso intenso e mal canalizado da tecnologia pode elevar os níveis de atenção e estado de alerta, produzindo mais fadiga, exaustão mental, e estimular uma compulsão por receber mais estímulo cognitivo tecnológico, sem uma espécie de solução de continuidade. Essa situação é chamada de contaminação tecnológica, ou infoxicação, termo criado pelo físico Alfons Cornella em 1996 para caracterizar o mal vivenciado por um indivíduo que tenta processar um número de informações muito superior ao suportado pelo organismo (CORNELLA, 1996, n.p.). Ou seja, é a situação em que a informação se torna tóxica, o que está muito relacionado à contaminação pela onipresença de meios digitais.

Mesmo porque os *gadgets* como celulares, pulseiras e relógios digitais, que usualmente são utilizados do dia a dia, funcionam o tempo todo, emitindo sinais mesmo com os aparelhos desligados, o que significa que continuam processando dados, como informações sobre o sono, por exemplo, e outros padrões. Por isso, é preciso traçar uma linha divisória bem definida entre a vida pessoal e a vida profissional do trabalhador.

Isso já vem sendo alertado há algum tempo nos relatórios e convenções da OIT, especialmente em relação ao teletrabalho, a exemplo da Convenção nº 177 da OIT, de 1996, que não foi ratificada pelo Brasil, e que promove a igualdade de tratamento entre trabalhadores em domicílio e outros assalariados (ILO, 1996, n.p.). O relatório intitulado em inglês “O trabalho em domicílio: da invisibilidade ao trabalho decente”, publicado em 2021 pela OIT, chama a atenção para a necessidade da criação de medidas específicas para

reduzir os danos psicossociais a que estão passíveis os teletrabalhadores, como o direito à desconexão, e o uso de dados para monitoramento das condições de trabalho (ILO, 2021, n.p.).

### 2.1.1 Espécies de monitoramento da atividade do trabalhador

Existem diversas formas possíveis e imagináveis de utilizar a tecnologia para monitorar os trabalhadores, as mais comuns são a geolocalização, utilizada usualmente para verificar a segurança do e controle de jornada; a videovigilância, utilizada para monitorar cumprimento de medidas de saúde e segurança do trabalho, bem como a segurança patrimonial e pessoal das partes; a biometria, associada geralmente ao controle de jornada e a instalação de *softwares*, que possuem diversas funções, podendo até contabilizar até o número de teclas que o trabalhador está digitando, por exemplo, e são utilizados principalmente para monitoramento no teletrabalho.

Os equipamentos utilizados para realizar este monitoramento também são de muitos tipos, podendo ser dispositivos vestíveis, como pulseiras, relógios e etc.; a implantação corporal de chip ou nanosensores; os sistemas biométricos, que consiste em qualquer sistema que consiga captar características humanas, sejam elas físicas ou comportamentais, como a coleta de impressão digital, facial, de retina, voz e etc.; câmeras; gravação de som; *softwares* e sistemas, como um metaverso, por exemplo.

Há também os equipamentos de análise genética. Para estes, não existe base legal no Brasil que autorize o seu uso para controle e monitoramento na relação de trabalho, tratando-se de dados extremamente pessoais, de forma que não se justifica a sua coleta para o

exercício do trabalho. Nos Estados Unidos existe a chamada Genetic Information Nondiscrimination Act (GINA), que considera ilegal e discriminatória a exigência de testes genéticos na relação de emprego, por exemplo.

É permitida a aplicação de medidas que monitorem a saúde do trabalhador, respeitando critérios de ordem técnica, ética, social, uma vez que o monitoramento se justifica para a melhoria no controle da atividade, produção, e verificação dos cumprimentos de normas de saúde e segurança. Porém, essa vigilância acessa diversos dados pessoais, cujo tratamento deve respeitar os limites legais. Além disso, é preciso verificar o quão benéfico é esse monitoramento, para todos os envolvidos, porque muitas vezes a sua exacerbação pode provocar efeitos contrários aos esperados, com o sistema de vigilância causando o estresse e a diminuição da produtividade. A tecnologia deve ser utilizada com ponderação.

## 2.2 Monitoramento no metaverso

Considerar o exercício do trabalho em um metaverso parece uma realidade muito distante, mas a realidade virtual já está muito presente no cotidiano. Embora tenha recentemente ganhado visibilidade, o conceito de metaverso não é novo, estando atrelada a jogos que se valem do universo digital há muito tempo.

Os metaversos, literalmente, um universo dentro de outro, ou seja, a imitação de um mundo real, que proporciona o relacionamento de pessoas em todos os espectros, com projeção na vida e relação das pessoas e corporações, são também considerados comunidades virtuais, logo estão delineados nas mesmas diretrizes acima expostas, ou seja, conserva-se o sentimento perene entre seus membros permitindo crescente

envolvimento e eventual evolução de seus personagens (ANGELUCI; SANTOS, 2007. p. 6913).

Na vara do trabalho da cidade de Colider, no interior do Mato Grosso, por exemplo, foi inaugurado um metaverso, onde é possível visitar a vara do trabalho num ambiente totalmente digital. Segundo a juíza Grazielle Cabral de Lima, em entrevista concedida ao Jornal Nacional:

Não vão ser realizadas audiências, não vão ser proferidas sentenças, despachos, nada. É um projeto pedagógico mesmo, para que a gente conheça e vá se aproximando. Mas pode ser que, daqui a alguns anos, haja uma realidade de se realizar uma audiência no mundo virtual, pelo metaverso” (JORNAL NACIONAL, 2022, n.p.).

Pensando no metaverso como uma forma de monitoramento do trabalho, pode se imaginar uma grande amplitude de controle. Isso porque, imagine-se a realização do teletrabalho, em que o indivíduo está em sua casa, completamente equipado e imerso em um mundo completamente virtual e acessível para o empregador. De que maneira se poderia traçar um limite bem definido entre o trabalho e a vida pessoal? Considerando os efeitos psicológicos) do panóptico digital, na sociedade do desempenho, quão mais difícil seria para o indivíduo se desconectar para, por exemplo, tomar um cafezinho no meio do dia? E quais os efeitos disso na vida do trabalhador, e na sociedade?

É certo que se trata de um exercício de futurologia, uma situação ainda pouco conhecida, sobre a qual a jurisprudência e a própria literatura jurídica pouco se debruçaram. No entanto, na prática, não se está lidando com algo completamente inédito, pois as preocupações estão voltadas à saúde, segurança, privacidade e proteção de dados do trabalhador, partido das premissas já conhecidas sobre esses temas.

### 3 Proteção de dados do trabalhador

#### 3.1 Privacidade e proteção de dados

O conceito de privacidade é muito anterior à proteção de dados. Os gregos antigos já falavam da divisão entre o público e privado, sendo que esta ideia de privacidade foi evoluindo com o tempo, relacionando-se com a ideia de o indivíduo ser deixado sozinho, na sua intimidade, na sua casa. O artigo de Samuel D. Warren e Louis D. Brandeis, chamado O Direito à Privacidade, definiu este direito como sendo “O direito de ser deixado à sós” (WARREN; BRANDEIS, 1890, n.p.), e é considerado o marco para a teoria da privacidade como direito da personalidade.

Já a preocupação com a proteção de dados surge na Europa, com o desenvolvimento da tecnologia a partir da década de 60, uma vez que aparece a preocupação com a tutela da liberdade e da privacidade informacional e decisional. Portanto, embora se conecte e venha do direito à privacidade, o direito à proteção de dados é um direito autônomo e fundamental – previsto no artigo 5º, inciso LXXIX da Constituição Federal - que está relacionado com a liberdade e com a própria democracia. A proteção de dados diz respeito à autodeterminação informativa, que é o poder do titular, no caso o trabalhador, de controlar, acessar e limitar o uso de seus dados.

#### 3.2 Tutela da proteção de dados dos trabalhadores

Embora não exista um direito à desconexão bem definido no ordenamento brasileiro, evidente que os direitos fundamentais, in-

cluindo o direito à proteção de dados pessoais, são tutelados pela lei, e a depender do nível de descumprimento das normas de proteção de dados pessoais e de normas relacionadas ao respeito à dignidade da pessoa humana, é possível até deduzir que o contrato de trabalho pode ser encerrado por dispensa indireta, em decorrência de desrespeito a direito fundamental.

Dentre os direitos que possui o trabalhador, em relação ao monitoramento de sua atividade e de si mesmo pelo empregador, estão a autodeterminação informativa; transparência e informação; a estrita vinculação do tratamento à finalidade informada, não podendo esta ser alterada unilateralmente pelo empregador; a ampla intervenção de controle por parte do titular e o direito à desconexão.

A Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018) criou critérios para o tratamento desses dados, visando a proteção dos seus titulares. Embora seja normalmente associada aos direitos consumidores, trata-se de uma lei geral, que se aplica aos trabalhadores, enquanto pessoas naturais. Não obstante, o artigo 8º da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) determina que na falta de disposição legal, decide-se conforme as normas gerais de direito, princípios e direito comparado, de forma que a LGPD inquestionavelmente se aplica às relações de trabalho.

Por sua vez, o artigo 88 do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD), do Parlamento Europeu e do Conselho, aborda expressamente o tratamento de dados no contexto das relações de emprego. O artigo 5º, inciso LXXIX, da CF assegura, nos termos da lei, o direito à proteção dos dados pessoais, inclusive nos meios digitais.

No plano internacional, a lei espanhola prevê o direito de se desconectar digitalmente sempre que terminar a sua jornada de

trabalho. O artigo 88 da Lei Orgânica 3/2018, de Proteção de Dados Pessoais e Garantia dos Direitos Digitais determina que empresas públicas e privadas elaborem políticas internas a fim de definir as modalidades de exercício do direito à desconexão e ações de treinamento para conscientizar os trabalhadores acerca do uso razoável das ferramentas tecnológicas, com base no direito à privacidade, bem como no respeito ao tempo de descanso, à vida privada e familiar do trabalhador (BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO, n.p.).

Nesse sentido, são pressupostos necessários à admissibilidade do monitoramento do trabalhador que a finalidade do tratamento do prestado aos seus dados pessoais tenha uma relação direta entre quem processa o dado e pra que ele será utilizado; que siga as bases legais para tratamento, previstas nos artigos 7º a 11 da LGPD; que tudo seja explícito e informado ao titular dos dados; que tenha compatibilidade com as finalidades informadas ao trabalhador, não podendo posteriormente ser alterado; que se limite o tratamento de dados do trabalhador ao mínimo necessário para o exercício das atividades e execução do contrato, ou exigido por lei, e que o interesse deve seja legítimo e respeite os direitos humanos.

Não obstante, deve ser observado o princípio da proporcionalidade, verificando sempre se a restrição do direito afetado pelo monitoramento é proporcional à finalidade com que se monitora, e se há outra medida mais ponderada. Deve-se respeitar também os princípios da necessidade, da especificação do propósito, da transparência, da legitimidade e da boa-fé.

Embora não esteja expresso, por analogia é possível concluir que não é permitido o monitoramento secreto, mesmo porque a jurisprudência já pacificou o entendimento de que o monitora-

mento de ambientes por câmeras deve ser informado, logo, é lógico que outros tipos de monitoramento mais ou menos invasivos devam ser informados.

A OIT dispõe desde 1997, no item 6.14 do código de prática proteção de dados pessoais dos trabalhadores, que

Se os trabalhadores forem monitorados, eles devem ser informados com antecedência sobre as razões, o cronograma e metodologia, devendo o empregador preservar a privacidade dos trabalhadores, permitindo-se, portanto, o monitoramento secreto apenas se: a) estiver em conformidade com a legislação nacional; b) houver suspeita com base em motivos razoáveis de atividade criminosa ou outra transgressão; ou c) for necessário para saúde e segurança ou proteção da propriedade (OIT, 1997, n.p.).

Além dessas normas, entende-se que a autoridade nacional de proteção de dados ditará, na prática, por meio de relatórios e instruções, como será exercido o poder de comando do empregado e seus limites. Aliás, com a edição da medida provisória nº 1.124/2022, a referida autoridade tornou-se uma autarquia, passando a ter mais autonomia.

Um artigo publicado pela Harvard Business Review propõe recomendações às empresas para a realização do monitoramento:

1) As empresas devem escolher suas métricas com cuidado, envolvendo todas as partes interessadas; 2) As empresas têm que ser transparentes com seus empregados sobre o monitoramento e devem dialogar com eles sobre isso, pois a transparência aumenta os índices de aceitação dos funcionários; 3) A ferramenta deve ser usada não como meio de opressão, e sim como mecanismo que pode ajudar os funcionários; 4) As empresas devem aceitar que nem sempre os trabalhadores serão capazes de fazer em trabalho muito bom o tempo todo, especialmente nas circunstâncias atuais; 5) As empresas precisam monitorar seus sistemas para garantir que não haja discriminação; 6) As empresas devem tentar diminuir a supervisão, o que gera mais confiança (BLACKMAN, 2020, n.p.)

Organizações empresariais são hierarquias que funcionam por meio de controle, o trabalhador é direcionado no exercício da sua atividade para ter uma resposta positiva para o empresário, então é natural que sejam supervisionados. Mas esse monitoramento ganha superestruturas com a combinação das tecnologias, que intensificam o monitoramento do trabalhador dentro do seu próprio lar, por isso a importância de se limitar esse poder de vigilância, e instituir medidas para mitigar seus danos. A LGPD e a proteção de dados como direito fundamental são um limite expresso a esse tipo de conduta.

### **Considerações finais**

Na era digital, as pessoas têm passado cada vez mais tempo no mundo virtual. A tendência é que isso se intensifique, e no contexto do trabalho não é diferente. Cada vez mais as empresas se valem das ferramentas tecnológicas para o monitoramento da atividade laboral, especialmente no teletrabalho, tornando o ambiente de trabalho cada vez mais virtual, o que dificulta a separação da vida profissional da vida pessoal. Isso ocorre de forma tão sutil que escapa à visibilidade e praticamente elimina qualquer resistência em ofertar seus próprios dados pessoais, com informações que são fornecidas e retornam para convencer e direcionar o indivíduo num processo psicológico.

Assim, mais do que nunca, é preciso ter cautela e ponderação no uso das tecnologias de informação e comunicação no ambiente de trabalho, inclusive. Evidentemente que o empregador possui liberdade para exercer seu negócio de forma lícita e concretizar seus objetivos, conforme prevê a Lei nº 13.874/ 2019 (lei de liberdade econômica), mas deve atuar dentro de limites normativos. Não se

trata de combater a otimização da produtividade com o uso da tecnologia, pelo contrário, as ferramentas tecnológicas trazem diversas possibilidades. Mas é preciso conciliar os interesses econômicos com o valor social do trabalho e os princípios constitucionais.

Portanto, os dados pessoais devem ser coletados com objetivos específicos, da forma menos invasiva possível, sempre informada e proporcional. A tecnologia deve encaixar-se no ambiente humano para torná-lo melhor e mais democrático, auxiliando no desenvolvimento da sociedade. Do contrário, a tecnologia perde a sua função de ferramenta de melhoria, e as pessoas transformam-se em coisas, invertendo-se o sentido.

## Referências bibliográficas

ANGELUCI, Regiane Alonso; SANTOS, Coriolano Aurélio de A. Camargo. **Sociedade da Informação: O mundo virtual Second Life e os Crimes Cibernéticos**. Proceedings of the Second International Conference of Forensic Computer Science, ICoFCS 2007.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 01/07/2022.

BRASIL. Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, DF, 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 01/07/2022.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)**. Brasília, DF: Presidência da República, 2018. Disponível em: <http://www.planalto.gov>.

[br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm). Acesso em: 01/07/2022.

BRASIL. Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019. **Declaração de Direitos de Liberdade Econômica**. Brasília, DF: Presidência da República, 2019. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/lei/L13874.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13874.htm). Acesso em: 01/07/2022.

BRASIL. Medida provisória nº 1.124, de 13 de junho de 2022. **Altera a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, transforma a Autoridade Nacional de Proteção de Dados em autarquia de natureza especial e transforma cargos em comissão**. Brasília, DF: Presidência da República, 2022. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1124.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1124.htm). Acesso em: 03/08/2022.

BLACKMAN, Reid. **How to Monitor Your Employees – While Respecting Their Privacy**. Harvard Business Review, 2020. Disponível em: <https://hbr.org/2020/05/how-to-monitor-your-employees-while-respecting-their-privacy>. Acesso em: 30/07/2022.

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO. **Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales**. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2018/BOE-A-2018-16673-consolidado.pdf>. Acesso em: 28/07/2022.

CORNELLA, Alfons. **Como darse de baya y evitar la infoxicación en Internet**. Extra! – Net. Revista de Infonomia. 1996.

DUPAS, Gilberto. **Ética e poder na sociedade da informação: de como a autonomia das novas tecnologias obriga a rever o mito do progresso**. 3a Ed. São Paulo: Editora UNESP, 2011.

FOUCAULT, Michael. **Vigiar e Punir: história da violência nas prisões**. Petrópolis: Editora Vozes, 1987.

HAN, Byung-Chul. **Psicopolítica – o neoliberalismo e as novas técnicas de poder**. Belo Horizonte-MG: Âyiné, 2018.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. 2ª Edição. Petrópolis, RJ: Vozes, 2019.

INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Working from home**: From invisibility to decent work. 2021. Disponível em: [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_765806/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_765806/lang--en/index.htm). Acesso em: 02/08/2022.

INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Home work convention**. 1996. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312322](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322). Acesso em: 02/08/2022.

JORNAL NACIONAL. Justiça do Trabalho em Mato Grosso inaugura ambiente totalmente digital. **Jornal Nacional**. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2022/05/09/justica-do-trabalho-em-mato-grosso-inaugura-ambiente-totalmente-digital.ghtml>. Acesso em: 30/07/2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (1997). **Repertório de Recomendações Práticas sobre a Proteção de Dados Pessoais dos Trabalhadores**. Disponível em: [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1997/97B09\\_118\\_span.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1997/97B09_118_span.pdf). Acesso em: 10/08/2022.

PARLAMENTO EUROPEU E CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA. **O Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD) (UE) 2016/679**. 2016. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32016R0679>. Acesso em: 10/08/2022.

SUTTO, Giovanna. Amazon registra patente que rastreia funcionários durante horário de trabalho. **InfoMoney**. 2018. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/carreira/amazon-registra-patente-que-rastreia-funcionarios-durante-horario-de-trabalho/>. Acesso em: 07/08/2022.

TRUJULLI PONS, Francisco. **Brasil ante la regulación de la desconexión tecnológica del empleado. Análisis a la luz de la normativa en España.** Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social. Disponível em: <https://revista.laborjuris.com.br/laborjuris/article/view/62>. Acesso em: 29/07/2022.

WARREN, Samuel D.; BRANDEIS, Louis D. The Right to Privacy. **Harvard Law Review**. 1890. Vol. IV, nº 5. Disponível em: [https://groups.csail.mit.edu/mac/classes/6.805/articles/privacy/Privacy\\_brand\\_warr2.html](https://groups.csail.mit.edu/mac/classes/6.805/articles/privacy/Privacy_brand_warr2.html). Acesso em: 03/08/2022.

ZUBOFF, Shoshana. **A Era do Capitalismo de Vigilância: A Luta Por um Futuro Humano na Nova Fronteira do Poder**. 1ª Edição. São Paulo-SP: Intrínseca, 2021.