

EMPRESA PANÓPTICA: PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E DIREITOS FUNDAMENTAIS À PRIVACIDADE E INTIMIDADE DO EMPREGADO DIANTE DAS NOVAS FORMAS DE TECNOLOGIA

PANOPTIC COMPANY: EMPLOYER'S DIRECTIVE POWER AND FUNDAMENTAL RIGHTS TO EMPLOYEE PRIVACY AND INTIMITY BEFORE NEW FORMS OF TECHNOLOGY

Ney Maranhão *

Davi Barros Benevides **

Marina Nogueira de Almeida ***

SUMÁRIO: Introdução. 1 Empresa panóptica, poder diretivo do empregador e direito à vida íntima e privada do empregado: conceitos e correlação. 2 Impacto das novas tecnologias no controle das atividades dos empregados. 3 O conflito entre poderes do empregador e direitos à vida privada e íntima dos trabalhadores: limites ao modelo panóptico e novo pacto social. Conclusão. Referências.

RESUMO: O presente artigo busca discutir caminhos para a solução de conflitos que envolvam o poder diretivo do empregador e o direito à privacidade e intimidade do empregado na atual conjuntura de quarta revolução industrial, mais precisamente com a possibilidade de instalação de panópticos digitais. A partir de revisão bibliográfica e da análise de polêmico caso concreto verificado na China, o artigo alerta que a implantação de técnicas de contínua vigilância tecnológica no ambiente de trabalho pode engendrar indevida maximização de riscos psicossociais, com grave potencial lesivo à saúde dos trabalhadores. Conclui-se, em perspectiva labor-ambiental e forte nos princípios da prevenção e participação, que a intenção empresarial de implementar artefatos tecnológicos invasivos da intimidade e privacidade dos trabalhadores, tendentes a promover perigosa intensificação do trabalho e, por consequência, riscos à saúde mental, deve ser debatida de maneira prévia, ampla e transparente, a envolver o maior número de atores sociais e com auxílio

* Professor de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Pará (UFPA). Professor Permanente do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Direito da Universidade Federal do Pará (UFPA) (Mestrado e Doutorado). Doutor em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo (USP), com estágio de Doutorado-Sanduíche junto à Universidade de Massachusetts (Boston/EUA). Mestre em Direitos Humanos pela Universidade Federal do Pará (UFPA). Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela Universidade de Roma – La Sapienza (Itália). Coordenador do Grupo de Pesquisa “Contemporaneidade e Trabalho” – GPCONTRAB (UFPA/CNPQ). Professor convidado em diversas Escolas Judiciais de Tribunais Regionais do Trabalho. Juiz Titular da 2ª Vara do Trabalho de Macapá (AP) (TRT da 8ª Região/PA-AP). E-mail: ney.maranhao@gmail.com / Facebook: Ney Maranhão II / Instagram: @neymaranhao

** Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela Universidade do Vale do Acaraú (UVA). Advogado. Graduado em Direito pela Universidade de Fortaleza (UNIFOR). Membro do Grupo de Pesquisa “Contemporaneidade e Trabalho” – GPCONTRAB (UFPA/CNPQ). E-mail: davibenevidestr@gmail.com.

*** Mestranda em Direito pelo Centro Universitário Christus (Unichristus). Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela Universidade do Vale do Acaraú (UVA). Graduada em Direito pela Universidade de Fortaleza (UNIFOR). E-mail: marina.nogueira.alm@gmail.com.

Artigo recebido em 30/10/2019 e aceito em 11/11/2019.

Como citar: MARANHÃO, Ney; BENEVIDES, Davi Barros; ALMEIDA, Marina Nogueira de. Empresa panóptica: poder diretivo do empregador e direitos fundamentais à privacidade e intimidade do empregado diante das novas formas de tecnologia. **Revista de Estudos Jurídicos UNESP**, Franca, ano 21, n. 34, p. 167-190. jan/jun. 2017. Disponível em: <https://ojs.franca.unesp.br/index.php/estudosjuridicosunesp/issue/archive>.

técnico multidisciplinar, sempre com vistas a se resguardar ao máximo a dignidade da pessoa humana. A pesquisa é qualitativa, eminentemente bibliográfica, tendo sido utilizado o método hipotético dedutivo.

Palavras-chave: Quarta revolução industrial. Empresa panóptica. Poder diretivo. Intimidade e privacidade.

ABSTRACT: *This paper discusses ways to the best solution for conflict of rights involving the employer's directive power and the employee's right to privacy and intimacy in the current conjuncture of the fourth industrial revolution, especially about the possibility to install digital panoptics. From the literature review and the analysis of a controversial case occurred in China, the article shows that the implementation of techniques of continuous technological surveillance at work environment can lead to an undue maximization of psychosocial risks, with severe harmful potential to the worker's health. It is concluded, based on a labor-environment perspective and firm in the principles of prevention and precaution, that the corporate intention to implement invasive technological artifacts of worker intimacy and privacy, which promote dangerous work intensification and, consequently, risks to mental health, must be debated in advance, broadly and transparently, involving greater number of social actors and with multidisciplinary technical assistance, always with a view to safeguarding the dignity of the human person as much as possible. This article is based on a qualitative research, eminently bibliographic and the hypothetical deductive method was used.*

Keywords: *Fourth industrial revolution. Panoptic company. Directive power. Intimacy and privacy.*

INTRODUÇÃO

O conflito entre o poder diretivo do empregador e a privacidade/intimidade do empregado, dentro e fora do ambiente de trabalho, é assunto por demais polêmico e desafiador, sobretudo na recente “Era” tecnológica, em que algumas empresas se utilizam de novas tecnologias para adotar um modelo ainda mais incisivo de fiscalização (panóptico digital).

A implementação de um cenário de vigilância constante em todos os ambientes sociais, incluindo o meio ambiente do trabalho, sempre foi uma fonte de inspiração para escritores de ficção científica e roteiristas da indústria cinematográfica.

Podemos citar como exemplo o filme *Minority Report*, que retrata uma sociedade do futuro dotada de poderoso sistema de vigilância com a capacidade de predição de crimes que ainda não foram praticados. Para que isso seja possível, determinada empresa utiliza uma espécie de capacete com sensores em pessoas que possuem o dom de preverem o futuro com o propósito de captar as imagens já diretamente de suas mentes.

Esse filme traz ainda a superexploração desses “videntes”, pois ficam conectados ao sistema ininterruptamente, submersos em um tanque com água e sem uma vida além daquela destinada ao trabalho. Tudo com o fundamento utilitarista de promover bem-estar ao restante da sociedade.

Embora o ano de 2019 não esteja nesse nível de monitoramento, capaz de enxergar o pensamento de indivíduos, a tecnologia tem evoluído de forma abrupta, chegando bem próximo ao que foi escrito por George Orwell no famoso livro “1984”. Ou seja, cada vez mais a sociedade tem sido observada e controlada por sistemas tecnológicos que promovem onipresença e onisciência a alguns centros de poder.

O presente artigo trará com mais detalhes o exemplo de um dispositivo chinês (uma espécie de quepe) que coleta algumas atividades cerebrais dos empregados. Esse quepe tem o escopo de identificar sinais de alerta, tristeza, raiva e distrações, de modo a possibilitar que o empregador otimize a produção.

Alguns defendem que esses mecanismos de controle também servem para prevenir erros, doenças e acidentes de trabalho. Contudo, a implantação dessas técnicas de vigilância no processo produtivo deve ser precedida de análise cuidadosa e reflexão detida. Entre outros fatores, porque o excessivo elástico do poder diretivo do empregador pode representar um poderoso sistema de indução diária do comportamento dos empregados, gerando prováveis consequências graves para a vida e saúde do trabalhador.

Com efeito, o controle da produção e dos serviços a níveis tais pode acarretar acidentes de trabalho e doenças ocupacionais ligados à intensificação intolerável de riscos psicossociais¹. São problemas comuns, mas de difícil diagnóstico. Detêm conceitos igualmente complexos e, por isso, necessitam de bastante atenção.

Existe, ainda, como será visto, uma dificuldade de definir o que é considerado por vida íntima e privada, pois esses conceitos têm uma parcela de subjetividade, variável de acordo com a cultura e período em que a sociedade está inserida. Contudo, não significa a desnecessidade de proteção, apenas melhor delimitação. Aqui, vale ressaltar, não se pretende esgotar o tema ou mesmo conceituar todas as expressões de forma estanque.

Feitas essas colocações iniciais, convém destacar que este trabalho tem como objetivo discutir os possíveis limites do poder diretivo do empregador, principalmente no que se refere aos excessos de controle (amplificados pelas tecnológicas disruptivas) sobre a vida íntima e privada dos trabalhadores, gerando, assim, potencialidades de riscos psicossociais.

Inicia-se o estudo por meio da descrição do quadro evolutivo do modelo panóptico, desde o surgimento até o cenário de observação atual.

Analisar-se-á o conteúdo das normas brasileiras e internacionais sobre o

¹ Segundo o relatório da OIT (2019b) sobre segurança de saúde do trabalhador.

poder diretivo do empregador e os direitos fundamentais à privacidade e intimidade dos empregados.

Posteriormente, apresenta-se a problemática dos potenciais de assédio proporcionados pelas novas tecnologias da quarta revolução industrial. Serão relatados estudos que mostram possíveis adoecimentos psíquicos ocupacionais provocados pelo ritmo acelerado de trabalho, controle ininterrupto, pressão por produção, constrangimentos cotidianos e ameaça de desemprego.

Por fim, discutir-se-á como melhor poderão ser resolvidas essas questões, sempre na esteira de uma diretriz axiológica bastante clara: o lucro possui relevância, porém maior é a relevância da preservação da dignidade do ser humano.

O artigo segue método de pesquisa bibliográfica e justifica-se pela conscientização de que trabalhadores saudáveis e com um bom nível de bem-estar são essenciais em vários níveis, inclusive para incremento de produtividade e fomento a bons níveis da socialidade em geral, tocando a questão da saúde pública.

Desse modo, questiona-se: O que fundamentaria uma intromissão na privacidade e na intimidade de um empregado? A vigilância total (com a ajuda da tecnologia) no intuito de otimizar o processo produtivo pode se sobrepor à saúde mental do trabalhador? Será que não haveria outros meios, menos incisivos, de atingir o mesmo objetivo esperado? Por fim, qual a melhor forma de se chegar a um resultado mais equilibrado? Diversas incertezas são recorrentes, por isso, merecem o esforço da reflexão.

1 EMPRESA PANÓPTICA, PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E DIREITO À VIDA ÍNTIMA E PRIVADA DO EMPREGADO: CONCEITOS E CORRELAÇÃO

O conceito da palavra “panóptico” traz a ideia de uma visão do todo (“Pan” significa *tudo* e “óptico”, *visão*). Esse termo tem origem em um projeto arquitetônico de presídio apresentado em 1785 pelo filósofo britânico Jeremy Bentham, o “*Panopticon*” (AGUIAR, 2012, online).

Essa prisão de segurança máxima foi idealizada com celas e uma torre de vigilância dispostas de tal maneira que um único guarda poderia observar todos os prisioneiros sem que eles soubessem. Embora nunca tenha sido colocado em prática, o “Panopticon” inspirou várias construções nos séculos subsequentes (BENTHAM, 2012).

Para ilustrar como esse assunto começou a ganhar relevância, em 1948, o escritor inglês George Orwell previu no livro “1984” que a sociedade do futuro seria toda vigiada por câmeras. Em sua obra, o autor destaca que as pessoas ficariam sob a vigília constante de uma televisão, batizada de o Grande Irmão ou “Big Brother” (ORWELL, 2009).

Mais tarde, o filósofo francês Michel Foucault se tornou um dos grandes estudiosos do modelo panóptico e foi com obras importantes nessa área, incluindo o livro “Vigiar e punir: o nascimento da prisão” de 1976, que trouxe mais uma vez a discussão sobre esse tema. Na verdade, a grande contribuição de Foucault foi estudar os modelos de poder da sociedade moderna baseados na vigilância total. Ele conseguiu extrapolar o modelo concreto da arquitetura da prisão de Bentham para todo um sistema moderno de pensamento (FOUCAULT, 2014).

Byung-Chul Han (2014, p. 85) escreve que Jeremy Bentham sustentava que o modelo panóptico deveria ser aplicado a todos os ambientes disciplinares. Essa ideia, atualmente, faz-se presente em locais como: escolas, fábricas, dentre outros exemplos. Especificamente no âmbito das empresas, esse efeito ocorre, muitas vezes, no intuito de controlar a atividade produtiva, de assegurar a empresa contra possíveis furtos, na tentativa de evitar acidentes de trabalho ou, ainda, na obtenção de maiores lucros.

No que diz respeito ao poder diretivo do empregador, a palavra “poder” deriva do latim *potere* e significa chefe de um grupo (BARROS, 2009). Traz junto a ideia de posse, de força, de obediência e de influência. Assim, o poder diretivo do empregador atribui a ele alguns comandos naturais de chefia, sendo dever dos empregados a obediência, já que são, contratualmente, subordinados ao patrão.

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), no seu artigo 2º, ao conceituar a figura jurídica do empregador, dá-lhe poder de direção (BRASIL, 1943) e a doutrina¹ o divide em três prerrogativas fundamentais: poder de organização, controle e disciplinar.

Em síntese, o poder de organização abrange a prerrogativa do empregador de dirigir a atividade empresarial, delineando-a de acordo com os fatores de produção, sendo decorrência da própria natureza da propriedade e da assunção dos riscos inerentes à atividade empresarial.

¹ Essa divisão e conceituação de poder diretivo é repetida de forma bem abrangente e uniforme. Alguns exemplos de autores nesse sentido: Maurício Godinho Delgado (1996); Arion Romita (1983); dentre outros.

Já o poder disciplinar constitui, em breves linhas, o exercício da autoridade sobre o trabalho realizado, complementando o poder de direção com a capacidade de impor sanções disciplinares.

Ocorre que a prerrogativa mais importante para esse artigo é, sem dúvida, o poder de controle ou fiscalizatório. Essa liberdade abrange as funções concernentes à capacidade de acompanhamento (monitoramento) contínuo da atividade desempenhada, justificando-se pela necessidade do empregador de saber se o empregado está efetivamente fazendo o serviço para o qual fora contratado.

Contudo, decerto há limites para esse tipo de controle. Segundo dispõe Pérez Botija (1960, p. 192 *apud* ENGEL, 2003, p. 39): “As pessoas que se ligam por vínculos laborais não se transformam em máquinas ou mercadorias, não se transmudam em ‘coisas’, mas continuam dotadas de personalidade singular”.

Ora, são duas esferas de personalidade: individual e privada. Os direitos da primeira protegem o indivíduo da vida pública, já os da segunda preservam a inviolabilidade da personalidade dentro de seu próprio retiro (HUBMANN *apud* CALVO, 2013).

Nesse contexto, Sandra Lia Simon (2000, p. 101) esclarece que, em uma relação de emprego, “ainda que o poder de direção do empregador seja incontestável” (fundamentado pelo direito de propriedade), encontrará limites no exercício das liberdades dos trabalhadores, mesmo estes sendo hierarquicamente subordinados. Portanto, uma das limitações a esse monitoramento seria o respeito ao direito à vida íntima e privada dos trabalhadores.

Assim, diante de situações delicadas, Ricardo José Engel (2003, p. 42-43) afirma que a melhor solução para o equilíbrio de direitos é a aplicação do princípio da razoabilidade, como segue, *in verbis*:

Significa a busca do meio-termo na investigação das relações entre meios e fins. O razoável é o justo, o adequado, o pensado satisfatoriamente, o conforme a razão. Não, contudo, a uma razão fundada na lógica matemática, puramente formal, senão uma razão sedimentada na lógica do razoável, do humano da vida humana.

Direito à privacidade é, majoritariamente, definido como a parte da vida do ser humano que é dedicada às suas relações particulares (individual ou social), mas que, se tiver vontade, poderá expor para outras pessoas, grupos de amigos ou até ambientes privados das redes sociais.

Já o direito à intimidade constitui um conceito mais complexo e extremamente subjetivo, pois os casos íntimos irão variar a depender do que o indivíduo estabelecer como inacessível, inclusive para pessoas da sua família.

Verifica-se que, no caso da vida privada, pode até se pensar em uma relativização (contanto que seja consensual). Já, no caso da vida íntima, seria algo indisponível por qualquer meio, mesmo que os motivos de ter acesso a esses dados íntimos, de início, parecessem ser justificáveis.

Esses dois aspectos são preocupações tão antigas que historicamente alguns afirmam que a origem do direito à privacidade (como gênero) remonta, dentre outras teses filosóficas, a de John Stuart Mill. Este autor utilitarista do século XIX sustentava que os únicos aspectos da conduta humana que produziam deveres e responsabilidades sociais seriam aqueles que afetassem os demais. Para Mill, os aspectos que só dizem respeito ao indivíduo são absolutamente independentes da vida dos demais, sendo o indivíduo soberano sobre si, seu corpo e sua mente (MILL, 2000, p. 278).

No Brasil, assim como em outros diversos Estados, o direito à privacidade (*lato sensu*) é assegurado constitucionalmente como direito humano fundamental. Deveras, a Constituição Federal (1988) brasileira prevê no artigo 5º, inciso X que: “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação” e, no inciso XII, aduz ainda:

É inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal.

Assim, a Constituição brasileira reconhece a vida privada e íntima como direitos fundamentais individuais e, com isso, admite que eles fazem parte do rol das cláusulas pétreas (art. 60, § 4º, inc. IV). São núcleos centrais imutáveis do sistema constitucional pátrio, não podendo o constituinte derivado aprovar Emenda Constitucional que vise a abolir ou reduzir esses direitos (BRASIL, 1988).

Para complementar o raciocínio, os direitos fundamentais são, outrossim, uma projeção da dignidade da pessoa humana, princípio constitucional fundante do Estado Democrático de Direito brasileiro,

esculpido no art. 1º, III, da Constituição vigente (BRASIL, 1988), pois, segundo Ingo Wolfgang Sarlet (2005), quando não se reconhece à pessoa os direitos fundamentais que lhe são inerentes, em verdade se está lhe negando a própria dignidade.

A Convenção Americana de Direitos Humanos – Pacto de San José da Costa Rica de 1969 –, aprovada pelo Decreto Legislativo 27, de 1992, e promulgada pelo Decreto presidencial 678, de 1992, prevê em seu artigo 5º, 1, que toda pessoa tem direito a que se respeite a sua integridade psíquica e moral, bem como que, na forma do artigo 11, deva ser respeitada a sua honra e dignidade, não podendo ser objeto de ingerências arbitrárias ou abusivas em sua vida privada, na de sua família, nem de ofensas ilegais à sua honra ou reputação (MOLINA; HIGA, 2018).

Portanto, percebe-se que existe uma correlação entre os poderes do empregador e, em contraposição, os direitos de personalidade dos empregados. Um limitará o outro de forma que é um desafio buscar o equilíbrio. Não há uma linha exata e distinta que estabeleça onde começa e termina a subordinação do empregado, principalmente diante das novas tecnologias de controle e dos novos meios de acesso à informação, que deixam o tema ainda mais complexo.

2 IMPACTO DAS NOVAS TECNOLOGIAS NO CONTROLE DAS ATIVIDADES DOS EMPREGADOS

Atualmente, inicia-se uma “Nova Era” no que diz respeito aos avanços tecnológicos dotados de inteligência artificial: a chamada Quarta Revolução Industrial. Nesse novo cenário, mudanças significativas estão ocorrendo em todos os ambientes sociais, inclusive nas relações e vínculos trabalhistas (SCHWAB, 2016).

Assim, as novas tecnologias também são responsáveis pelas alterações ocorridas no modo de produção e na organização empresarial, gerando, inclusive, alterações na forma de exercício do poder diretivo do empregador.

Tornou-se possível o controle do trabalhador à distância, assim como a utilização de diversos meios eletrônicos para fiscalização dentro e fora do ambiente de trabalho tradicional, através de medidas que revolucionaram os conceitos de tempo e espaço². Alain Supiot (2006, p. 162) chama esse fenômeno de “cibervigilância dos assalariados”.

² Como bem explica Anthony Giddens (1991, p. 22): “Nas sociedades pré-modernas, espaço e tempo coincidem amplamente, na medida em que as dimensões espaciais da vida

Instrumentos de fiscalização como: polígrafo ou “detector de mentiras”; detectores de metais e as revistas pessoais; câmeras de vídeo; utilização dos telefones celulares; monitoramento do e-mail corporativo, do e-mail pessoal e da “navegação” na internet, já foram amplamente discutidos e resolvidos por decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

No entanto, o objetivo desse artigo é apresentar algumas, dentre muitas, novas formas de controle e discutir a viabilidade delas frente aos direitos fundamentais dos indivíduos fiscalizados.

Obviamente, não se pretende desconsiderar as inúmeras vantagens provenientes da tecnologia, nem restringir a livre iniciativa. Apenas alguns pontos sensíveis, tais como a vida privada e íntima do empregado, devem ser abordados para que a Constituição Federal seja respeitada.

Atualmente, a China é o país onde mais se tem inventado (máquinas, rônôs, softwares etc) e, a partir de então, esses produtos são distribuídos para o restante do mundo (também para o Brasil).

Nas linhas de produção da empresa chinesa “Hangzhou Zhongheng Electric”, trabalhadores são equipados com uniformes em que usam um quepe (uma espécie de boina militar) com sensores leves e sem fio que monitoram constantemente as ondas cerebrais do usuário e transmitem esses dados para computadores da empresa que usam algoritmos de inteligência artificial para detectar picos emocionais, como depressão, ansiedade ou raiva³. Essas informações coletadas ajudam os dirigentes a ajustar o ritmo de produção e redesenhar os fluxos de trabalho (CHEN, 2018).

Assim, representante dessa empresa afirmou, em entrevista para o jornal de língua inglesa de Hong Kong - *South China Morning Post* -, que poderia aumentar a eficiência geral dos trabalhadores manipulando a frequência e a duração dos intervalos, reduzindo, assim, o estresse mental (CHEN, 2018).

social são, para a maioria da população, e para quase todos os efeitos, dominadas pela "presença" - por atividades localizadas. O advento da modernidade arranca crescentemente o espaço do tempo fomentando relações entre outros "ausentes", localmente distantes de qualquer situação dada ou interação face a face. Em condições de modernidade, o lugar se torna cada vez mais fantasmagórico: isto é, os locais são completamente penetrados e moldados em termos de influências sociais bem distantes deles. O que estrutura o local não é simplesmente o que está presente na cena; a "forma visível" do local oculta as relações distanciadas que determinam sua natureza³.

³ Informação trazida por Jesús Uguina (2019) em uma Conferência na Universidade de Salamanca sobre o impacto da robótica e o futuro do trabalho.

Nesse mesmo jornal *online*, o responsável por outra empresa chinesa – a “State Grid Zhejiang Electric Power em Hangzhou” – afirmou que não há dúvidas sobre o efeito financeiro positivo com o monitoramento cerebral de empregados através do “quepe inteligente”, cujo uso aumentou os lucros da empresa em cerca de 2 bilhões de yuans (US \$ 315 milhões) desde que foi lançado em 2014 (CHEN, 2018).

Por fim, esse jornal noticia que o quepe é apenas um dos exemplos da aplicação em grande escala de dispositivos de vigilância cerebral para monitorar as emoções das pessoas, e outras atividades mentais, no local de trabalho. Tudo de acordo com cientistas e empresas envolvidas nos projetos que, inclusive, são apoiados pelo governo (CHEN, 2018).

A questão a ser avaliada em um caso como esse é bem complexa, pois, à primeira vista, o controle exercido pelo quepe parece não estar prejudicando o empregado.

Mas é preciso considerar, primeiramente, que apenas a versão do empregador foi relatada no jornal, com destaque a dados relacionados ao lucro da empresa. Em segundo lugar, se o direito da personalidade de uma pessoa (no caso, um trabalhador) deve ser preservado, haveria de se saber, então, qual a justificativa para que tamanha medida invasiva seja aceita. Estaria, comprovadamente, evitando acidentes de trabalho? O uso do quepe traria reais benefícios para a segurança do próprio empregado ou para terceiros? Ou estaria apenas gerando mais lucratividade para a empresa?

Não se discute que poderia haver casos que fundamentassem a prevalência de uma restrição tópica à privacidade ou à intimidade do empregado. Contudo, deveriam ser situações bem específicas, excepcionais, devidamente justificadas, pois se, por um lado, proporciona algum benefício (para o empregador e, eventualmente, para os consumidores), por outro, o controlado tende a se submeter a riscos concretos no tocante à sua saúde mental.

De fato, a partir do momento em que há uma vigilância total no meio ambiente de trabalho, aliado a um cenário de competitividade e não estabilidade no emprego, exsurge tendência natural do empregado a se impor estado de constante alerta e contínua tensão, aumentando-se, assim, as chances de vivência de sofrimento.

A médio e longo prazos, surgem problemas como depressão, transtorno de déficit de atenção com síndrome de hiperatividade (TDAH), transtorno de personalidade limítrofe (TPL) ou síndrome de “burnout” (SB), amplificando o que se conhece hoje por sociedade do cansaço (HAN,

2017, p. 7). O esforço descomedido na busca de desempenho é o mais novo problema do século XXI e essas práticas de controle panóptico das empresas poderiam agravar ou acelerar o aparecimento dessas doenças mentais.

Uma pesquisa sobre psicologia relacionada com saúde mental no ambiente de trabalho constatou algo preocupante. Confira-se:

O ritmo acelerado, a pressão por produção, os constrangimentos cotidianos e a ameaça de desemprego são observados em quase todas as empresas submetidas à vigilância pelo CRST de Campinas. [...] Esses aspectos parecem estar cada vez mais naturalizados nos processos de trabalho, com a alegação por parte das empresas de que elas não têm outra opção, pois também sofrem pressões do “mercado” (SATO; BERNARDO, 2005, p. 874).

A principal instituição trabalhista a nível global, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), encomendou um relatório (apresentado em junho de 2019) denominado “Trabalhar para um Futuro Melhor”. Nesse documento, muitos assuntos foram tratados, mas o foco central foi o ser humano.

Partindo da temática geral sobre construir as bases para um futuro do trabalho justo, digno e equitativo no século XXI, a OIT também se preocupou com aspectos ético-jurídicos, reiterando que “trabalho não é uma mercadoria que possa ser vendida nos mercados ao preço mais baixo” (OIT, 2019a, p. 39).

Verdadeiramente, o empregador precisa levar essa ideia em consideração e não se preocupar com a produtividade apenas. O lucro e o crescimento da empresa são importantes, porém não se pode esquecer da sua função perante a sociedade e sobretudo o fato de que o ser humano deve ter sua saúde preservada, de maneira que “qualquer forma de desenvolvimento deve primar, em última instância, pelo bem-estar e o trabalho digno, o que deve ser feito mobilizando, através do diálogo social com todos os setores envolvidos no mundo do trabalho” (MARANHÃO; SAVINO, 2019, p. 8-9).

Portanto, a análise sobre a prevalência ou não do poder diretivo de controle do empregador a esse nível (invadindo mais do que a privacidade do empregado para, inclusive, atingir a esfera da intimidade mais profunda do ser humano, que são as suas próprias atividades mentais) deve ser feita com responsabilidade sob pena de causar danos graves à saúde do trabalhador.

Outros conceitos tecnológicos que impactam a vida das pessoas e, mais especificamente, a dos empregados, são o Big Data, a Internet das Coisas⁴ e a Inteligência Artificial. Esse trio associado tem sido pauta de discussão pelos mais diversos estudiosos e profissionais de todas as áreas acadêmicas.

Martin Ford (2019, p. 131-132), quando trata deste assunto, cita outros exemplos de como essas tecnologias podem servir para controlar a atividade humana:

O *big data* e os algoritmos inteligentes que os acompanham têm impacto imediato nos locais de trabalho e nas carreiras das pessoas à medida que os empregadores, particularmente as grandes corporações, cada vez mais monitoram inúmeros indicadores e estatísticas relacionados com o trabalho e as interações sociais de seus funcionários. As empresas estão se apoiando na chamada analítica das pessoas como uma maneira de contratar, demitir, avaliar e promover seus funcionários. A quantidade de dados que estão sendo coletados a respeito das pessoas e do trabalho a que se dedicam é desconcertante. Algumas empresas captam todos os toques de tecla de cada funcionário. E-mails, registros telefônicos, buscas na web, consultas ao banco de dados e acessos a arquivos, entrada e saída das instalações e um número incontável de outros tipos de informações também podem ser coletados - com ou sem o conhecimento dos funcionários.

Um dos questionamentos que podem ser levantado é se está ou não havendo um redimensionamento do significado de direito à privacidade/intimidade por conta de todo esse cenário atual de monitoramentos. Algumas pessoas até “abrem mão” de uma parte de sua privacidade em prol de mais segurança, por exemplo.

Na prática, a privacidade (especificamente) pode ser interpretada até mesmo de forma contraditória a depender dos comportamentos dos indivíduos em cada sociedade. James Whitman (2004, apud MISUGI *et al*, 2016, p. 445) realizou ampla pesquisa a partir de duas culturas ocidentais distintas: Estados Unidos da América e países europeus (principalmente França e Alemanha). A conclusão foi a de que a própria concepção da

⁴ “[...] a rede mundial não se limita mais ao uso dos computadores, estendendo o seu uso para objetos e sistemas inteiros como carros, geladeiras, balanças, relógios, joias, óculos, entre outros. Muitas vezes relacionado ao termo “*smart*”, que além de qualificar os objetos, *smartphone*, TV *smart*, geladeira *smart*, passam a caracterizar também sistemas integrados de objetos e pessoas, como “*smart buildings*, *smart appliances*, *smart health*, *smart mobility*, *smart cities*”, entre outros” (MISUGI *et al*, 2016, p. 438)

privacidade tem origens e fundamentos distintos, pois enquanto a norte-americana deriva de uma noção de liberdade, na Europa o motivo é a dignidade do sujeito.

Ademais, comumente se relaciona a ideia de fragilização da privacidade à busca voluntária de exposição pelos cidadãos, sobretudo os usuários das redes sociais. Dessa forma, essas condutas estariam contribuindo para uma evolução (ou retrocesso) temporal no valor subjetivo desse direito.

Sobre o poder diretivo do empregador fiscalizando as redes dos empregados, vale destacar o seguinte:

Essa aproximação que as redes sociais proporcionam mudou o relacionamento entre empregador e empregado. [...] Agora, por conseguir enxergar de perto a personalidade do operário, o patrão passa a ter uma excelente ferramenta de controle e repressão em suas mãos. Isso porque agora ele eventualmente poderá se prestar a classificar e descartar rapidamente aquele trabalhador que não transmite, em suas redes sociais, uma imagem que se afine com os padrões “esperados” para o seu empreendimento. [...] Certamente, é lícito ao empregador elaborar código de conduta que fale sobre como o trabalhador deve se comportar ao fazer postagens relacionadas com a empresa [...]. Entretanto, não é lícito ao empregador estabelecer, previamente, como o trabalhador deve se comportar em relação à sua vida privada (incluindo postagens/opiniões políticas, fotos casuais em festas/viagens, vestimenta pessoal etc.), pois isso pode ferir de morte a vida privada, intimidade e liberdade de expressão asseguradas constitucionalmente [...]. (CAMPELO; VERBICARO; MARANHÃO, 2019, p.147 e 161).

Observa-se, portanto, que, na sociedade da informação, as relações jurídicas foram amplamente alteradas e, assim, a proteção do direito à privacidade necessita também passar por uma renovação em natureza e extensão de conceitos⁵. O espaço de vida individual almejado hoje é pertinente a uma sociedade tecnológica e, portanto, necessariamente deve passar a levar em conta formas invasivas próprias às novas tecnologias.

⁵ Dessa forma, entende Guilherme Misugi et al (2016, p. 447): “Conduz-se, deste modo, a uma necessária releitura do direito à privacidade, visto que, conforme exposto anteriormente, não pode ser considerado como valor absoluto e estático, devendo ser constantemente reinterpretado, principalmente em razão das novas tecnologias, considerando as influências multiculturais que invariavelmente permearão esta discussão”.

Contudo, não se pode esquecer que existem pesquisas (com comprovações empíricas⁶) no sentido de que são falsas as premissas sobre os usuários de redes sociais estarem preocupando-se cada vez menos com sua vida particular. Além disso, o direito à intimidade (por ser um conceito de vida particular bem mais profundo e restrito) se mantém forte e inalterado. Ou seja, os valores jurídicos da privacidade e intimidade ainda demandam firme proteção frente aos atuais avanços tecnológicos, máxime pela via do Direito. Como bem destaca Alain Supiot (2006, p. 141):

O Direito, preenche, assim, uma função dogmática – de interposição e de interdição. Esta função confere-lhe um lugar singular no mundo das técnicas: o de uma técnica de humanização da técnica. Os problemas hoje levantados pelas novas tecnologias da informação e da comunicação mostram que essa função atropológica não desaparece, quando se passa de um tipo de técnica a outro. [...] Estas relações não podem ser reduzidas a uma simples adaptação do Direito, que estaria por definição atrasada relativamente ao progresso técnico, nem a uma submissão desse progresso a princípios jurídicos imutáveis. [...] mas o seu conteúdo evolui, hoje, visivelmente, para submeter a utilização dessas tecnologias a valores propriamente humanos.

No próximo tópico, serão discutidas possíveis soluções para esses conflitos de interesses, analisando as balizas da prática cada vez mais profunda de vigília e controle, de sorte a se estabelecer limites a esse incômodo modelo panóptico que se insinua na realidade tecnológica contemporânea.

⁶ “Em estudo realizado por Stutzman, Gross e Acquisti, pôde-se concluir que desde o início da utilização do *Facebook*, em 2005, até 2011, foram evidenciadas três tendências relevantes para a compreensão desta valoração da privacidade: a) Com o tempo, os usuários aumentaram o *privacy-seeking behavior*, diminuindo a quantidade de informações disponíveis publicamente; b) Mudanças na política de privacidade da rede social conseguiram amenizar ou inverter esta tendência no comportamento dos seus usuários; c) Ao contrário das informações públicas, houve um acréscimo na comunicação e troca de informações privadas entre os usuários, aumentando consequentemente a quantidade de informações armazenadas pela rede social e os denominados *silent listeners*” (MISUGI et al, 2016, p.446).

3 O CONFLITO ENTRE PODERES DO EMPREGADOR E DIREITOS À VIDA PRIVADA E ÍNTIMA DOS TRABALHADORES: LIMITES AO MODELO PANÓPTICO E NOVO PACTO SOCIAL

Com a inovação das tecnologias de controle, algumas empresas estão apresentando novas características “panópticas”, pois o empregador passou a ter acesso a vários tipos de informações pessoais do empregado que não tinha antes e, assim, consegue controlar cada vez mais a força de trabalho do seu empreendimento.

Byung-Chul Han (2014, p. 86) aponta que o panóptico de Bentham estava sujeito a uma perspectiva óptica. Portanto, havia alguns “pontos cegos” inevitáveis, como, por exemplo, os pensamentos e desejos secretos dos prisioneiros. Com a vigilância digital, o modelo panóptico passou a permitir uma visão mais profunda (360 graus) daqueles que se quer controlar. Não tem a limitação típica da óptica analógica. Assim, o *panóptico digital* permite a vigilância de todos os ângulos, eliminando, inclusive, os “pontos cegos”.

O conflito entre o poder diretivo do empregador e o direito à privacidade e intimidade do empregado é evidente. Porém, como equilibrar ambos os direitos? Como estabelecer limitações ao modelo de controle digital amplo adotado por muitas empresas, como naquele polêmico caso chinês?

Segundo Ari Possidonio Beltran (2001, p. 95), o poder diretivo deve buscar um novo significado no século XXI:

O conteúdo desse elemento caracterizador do contrato de trabalho não pode assimilar-se ao sentido predominante na Idade Média: o empregado não é “servo” e o empregador não é “senhor”. Há de partir-se do pressuposto da liberdade individual e da dignidade da pessoa humana do trabalhador.

Os direitos de personalidade fazem parte daqueles que são fundamentais e, por isso, devem ser aplicados com a maior efetividade possível. De acordo com Rodrigo de Lacerda Carelli (2003, p. 252), os Direitos Fundamentais “são aqueles direitos do homem que determinada sociedade escolheu por bem inseri-los em seu direito positivo, sendo resguardados na Constituição”⁷.

⁷ Essa escolha é pautada em princípios basilares de um país que, por sua vez, foram definidos pela sociedade como sendo de justiça. John Rawls (1997, p. 13-14) entendia que: “Na justiça como equidade, a posição original de igualdade corresponde ao estado de natureza na teoria tradicional do contrato social [...]. Os princípios da justiça são escolhidos

Nos casos trabalhistas, os direitos fundamentais são praticados em uma relação entre empregador e empregado “na defesa deste contra a exacerbação do poder diretivo daquele” (NASCIMENTO, 2005, p. 130). Como nas relações de emprego existe uma estrutura de poder, a potencialidade de afronta dos direitos fundamentais dos trabalhadores é bastante elevada. Por esse motivo, atualmente há uma tendência de estabelecer a denominada “cidadania da empresa” com a finalidade de dar ênfase à necessidade do cumprimento desses direitos (AMARAL, 2007).

Para a discussão em tela, ligada aos avanços tecnológicos ínsitos à quarta revolução industrial, com seu concreto potencial de instalação de panópticos digitais, ressoa importante, portanto, que os limites do poder empregatício sejam delineados com olhos tecnicamente sensíveis à proteção e promoção de direitos fundamentais. Por isso, nem tudo que a técnica disser ser possível realizar poderá ser efetivamente realizado, tampouco de qualquer jeito.

Um espírito empresarial prudente demandará, por óbvio, em primeiro lugar, que se considere a específica atividade exercida e a amplitude dos benefícios sociais diretos que dela resultem. É o caso, por exemplo, do empregado responsável pela vida de várias outras pessoas, como um controlador de voos. Para que se garanta inteira proteção aos passageiros, é necessário que esteja totalmente em alerta e em condições negativas de “stress”. Nessa situação, em tese, diante dos óbvios proveitos coletivos resultantes, poder-se-ia *iniciar* alguma discussão a respeito de um controle tecnológico patronal maior do estado emocional dos profissionais da área.

De qualquer forma, ainda assim, cumpriria averiguar se outras medidas de segurança (individuais ou coletivas) poderiam ser adotadas com igual eficiência e menor potencial invasivo. Em caso afirmativo, o direito à personalidade há de ser ao máximo preservado. Logo, a opção necessariamente haverá de recair pela medida de controle menos agressiva. Isso se dá porque o lucro é importante, mas a vida e a dignidade do ser humano o são ainda mais – sobretudo quando há potencial de repercussão deletéria metaindividual e com possibilidade de afetação do próprio erário, como na situação de adoecimento massivo de trabalhadores e dos custos públicos que essa circunstância naturalmente pode impor aos já combalidos cofres do INSS no tratamento desses segurados.

sob um véu da ignorância. Isso garante que ninguém é favorecido ou desfavorecido na escolha dos princípios pelo resultado do acaso natural ou pela contingência de circunstâncias sociais. [...] Depois de haver escolhido uma concepção de justiça, podemos supor que as pessoas deverão escolher uma constituição e uma legislatura para elaborar leis [...] tudo em consonância com os princípios da justiça inicialmente acordados”.

Perceba-se, então, que, nessa linha de raciocínio, decisões empresariais desse jaez não retratarão questão meramente contratual e privada (*inter partes*), alicerçada pura e simplesmente no poder empregatício tal qual tradicionalmente considerado. Na verdade, a temática ganhará *status* de genuíno interesse público, pois de cariz *ambiental*, porquanto umbilicalmente ligada à saúde e segurança do ser humano que trabalha, o que decerto demandará novos contornos jurídicos à dinâmica de exercício concreto daquele poder.

À vista da complexidade do assunto e consciente da incômoda ausência de preceitos normativos reguladores, a OIT, preocupando-se em estabelecer, através de políticas transnacionais, diretrizes mínimas a respeito, tratou no relatório “Trabalhar para um Futuro Melhor” sobre a relevância da tecnologia para o trabalho digno. Na ocasião, sugeriu: 1) estabelecer parâmetros regulatórios do trabalho em plataformas digitais; 2) proteger a privacidade e garantir políticas de transparência e proteção de dados nas empresas; 3) monitorar o impacto das novas tecnologias do trabalho e orientar seu desenvolvimento (OIT, 2019a, p. 45-46). Como as novas tecnologias podem ocasionar riscos para a privacidade e intimidade do trabalhador, os empregadores deverão informar para o controlado qualquer monitorização feita sobre sua vida e observar limites no recolhimento desses dados (OIT, 2019a).

Ainda no concernente à temática do trabalho no contexto contemporâneo, a OIT sugere também a revitalização do contrato social⁸, de maneira que todos possam ter uma participação efetiva na tomada de decisões concernentes ao seu presente e futuro, firmando as bases de

⁸ No contexto do documento, a expressão “contrato social” é derivada das obras de Hobbes, Rousseau, Locke e Rawls, expressamente citados no rol bibliográfico constante do Relatório, sendo utilizada no sentido de um contrato que legitima a autoridade do Estado sobre os cidadãos, pelo qual os indivíduos renunciam, em parte, suas liberdades inalienáveis em troca de proteção e da preservação de determinadas garantias, bem como da satisfação de interesses comuns (OIT, 2019a, p. 65). No entanto, segundo afirma a Comissão, “existe agora uma ampla variedade de acordos entre países e regiões, independentemente do seu nível de desenvolvimento, que definem as relações entre o governo e os cidadãos, os trabalhadores e as empresas e os diferentes grupos da população. Adaptados a condições específicas, estes contratos sociais refletem um entendimento comum de que, em troca da contribuição dos trabalhadores para o crescimento e a prosperidade, é-lhes garantida uma participação justa nesse progresso, com respeito pelos seus direitos e proteção contra alguns dos aspetos mais imprevisíveis da economia de mercado. Diante dessa concepção, o relatório chega a declarar, inclusive, que a Constituição da OIT é o contrato social mais ambicioso da história, no sentido de representar um marco conciliatório dos esforços dos Estados a fim de estabelecer parâmetros de regulação mínimos nas relações laborais, exatamente porque a força de um contrato social viável reside no diálogo social entre os diversos atores envolvidos no mundo do trabalho (Estados, empregadores e trabalhadores) (*ibidem*, p. 23).

um mundo do trabalho justo, equitativo e digno. Ainda faz um apelo à formulação de políticas⁹ nacionais e internacionais “para apoiar cada pessoa a alcançar o que quer e o que precisa com o trabalho” (OIT, 2019a, p. 25).

Ou seja, segundo os critérios estabelecidos de forma global pela OIT, o equilíbrio será atingido na medida em que todos os atores sociais (Estado, empregadores, trabalhadores, técnicos, cientistas etc.) participarem ativamente das decisões sobre o trabalho e a partir do momento em que forem garantidos aos empregados um mínimo de dignidade em todo o período da duração do contrato de trabalho.

Ora, essa proposta normativa, a ostentar moldura densamente preventivo-democrática, embora ainda um tanto abstrata e tímida no plano internacional, encontra, por outro lado, já plena ressonância nas diretrizes jurídicas vigentes no ordenamento jurídico brasileiro. Sem dúvida, essa nova inclinação sociopolítica, própria à sociedade de risco, de sujeitar decisões empresariais sobre a organização do trabalho a rigorosas diretrizes éticas em pleno espaço político (BECK, 2010, p. 94)¹⁰ não contraria, mas, antes, pelo contrário, vem ao pleno encontro do que em nosso país há de mais mezinho a título de prisma jusambiental.

Deveras, como bem se sabe, todo trabalhador é titular do direito fundamental ao equilíbrio do meio ambiente do trabalho, o que se dá, basicamente, pela redução dos riscos a ele inerentes, inclusive os psicossociais,

⁹ A partir dessa e diversas outras passagens, o documento deixa evidente a adoção da *teoria das capacidades* elaborada por Amartya Sen e trabalhada por Martha Nussbaum, ambos também referenciados no seletor bibliográfico constante do Relatório (*ibidem*, p. 66). Nas palavras de Sen (1993, p. 1), o enfoque da capacidade “concebe a vida humana como um conjunto de ‘atividades’ e de ‘modos de ser’ que poderemos denominar ‘efetivações’ (*functionings*) e relaciona o julgamento sobre a qualidade da vida à avaliação da capacidade de funcionar ou de desempenhar funções”. Ainda segundo o autor, “o conjunto de capacidades representa a liberdade pessoal de realizar várias combinações de efetivações”.

¹⁰ Vale transcrever as palavras do próprio Ulrich Beck, ao tratar da dinâmica *política* dos riscos da modernização reconhecidos, como segue: “Onde ainda há pouco havia confiança mútua – nos detalhes técnicos, econômicos e jurídicos –, todos passam a dar seus palpites, e afinal não com máximas similares ou análogas e sim a partir de um sistema referencial totalmente distinto: os pormenores econômicos e ecológicos são colocados sob a luz de uma *nova moral ecológica*. Antes de mais nada, os que controlam as empresas, ou melhor: os que deveriam controlar. E em seguida aqueles que lucram com os erros que sistematicamente ocorrem nesses casos. [...] Mas já não é unicamente o instrumental consolidado da política que está em jogo [...], mas também o *apolítico* – a supressão das causas das ameaças no próprio processo de modernização – *torna-se político*. Questões que se encontram em território soberano do gerenciamento empresarial: detalhes da configuração do produto, dos processos produtivos, modalidades de energia e de tratamento de resíduos deixaram de ser somente questões relacionadas ao gerenciamento empresarial, convertendo-se ademais em “*vespeiro*” da *política governamental*, capaz de concorrer na mente dos eleitores até mesmo com os problemas do desemprego em massa” (BECK, 2010, p. 94-95 – grifos no original).

por meio de normas de saúde, higiene e segurança (CRFB, art. 7º, *caput* e XXII, e art. 225, *caput*)¹¹, cabendo também ao Estado o dever de “controlar a produção, a comercialização e o emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem risco para a vida, a qualidade de vida e o meio ambiente” (CRFB, art. 225, § 1º, V), aqui incluídos, por óbvio, a qualidade de vida da população que trabalha e o próprio equilíbrio do meio ambiente laboral (CRFB, art. 200, VIII)¹². Igualmente, como é cediço, são princípios nucleares do Direito Ambiental os vetores axiológicos da *prevenção* e da *participação*¹³.

Isso significa, portanto, à luz dessa versátil malha jurídico-ambiental, que qualquer intenção patronal de implementar artefatos tecnológicos invasivos da intimidade e privacidade dos trabalhadores (tendentes a promover perigosa intensificação do trabalho e, por consequência, riscos à saúde mental) há de ser debatida de maneira prévia, ampla e transparente, envolvendo o maior número de atores sociais e sempre com auxílio técnico multidisciplinar, de maneira a se resguardar ao máximo a dignidade da pessoa humana.

Anotese, por fim, que a preocupação deste artigo focou a realidade específica de expedientes de vigilância tecnológica que afrontem a intimidade/privacidade dos trabalhadores (panópticos digitais) e redundem em indevida majoração de riscos psicossociais. A proposta conclusiva aqui publicada, porém, não se limita a situações que tais, podendo se constituir, naturalmente, também como a saída mais razoável para situações outras, igualmente potencializadoras de riscos à saúde obreira.

CONCLUSÃO

O conceito de modelo panóptico (visão do todo) surgiu com Jeremy Bentham, ganhou relevância com George Orwell e continuou a ser divulgado com Michel Foucault. Essa ideia começou como forma de

¹¹ Para aprofundamento, consulte-se: MARANHÃO, Ney. Comentários art. 7º, inciso XXII, da Constituição do Brasil. In: CANOTILHO, J. J. Gomes; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; STRECK, Lenio Luiz (coordenadores científicos). **Comentários à Constituição do Brasil**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 649.

¹² Para uma análise do meio ambiente do trabalho debaixo da ótica do Direito Ambiental, confira-se, entre outros: MARANHÃO, Ney. **Poluição labor-ambiental: abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

¹³ A respeito da principiologia do Direito Ambiental, entre outros, confira-se: SADELEER, Nicolas de. **Environmental principles: from political slogans to legal rules**. Translated by Susan Leubusher. New York: Oxford University Press, 2002; SARLET, Ingo Wolfgang; FENSTERSEIFER, Tiago. **Princípios do direito ambiental**. São Paulo: Saraiva, 2014.

controle em presídios e atualmente se faz presente também nas empresas que têm o intuito de controlar completamente, por exemplo, a sua atividade produtiva.

O poder diretivo do empregador é dividido em três prerrogativas fundamentais: poder de organização, disciplinar e de controle, sendo essa última o maior foco desse artigo. Contudo, há limites para o exercício de fiscalização, sendo um deles o direito à privacidade (em sentido amplo) do trabalhador.

A preservação da vida privada do ser humano é fundamental para a sua dignidade e, nas relações trabalhistas, o controle exacerbado desse aspecto da personalidade do empregado é extremamente prejudicial, sobretudo à sua saúde psíquica.

Atualmente, com novas tecnologias dotadas da associação entre inteligência artificial, *big data* e internet das coisas, cada vez a fiscalização consegue ir mais fundo na intimidade do trabalhador, provocando problemas a longo prazo, como depressão, transtorno de déficit de atenção com síndrome de hiperatividade (TDAH), transtorno de personalidade limítrofe (TPL) ou síndrome de “burnout” (SB).

O conflito entre o poder diretivo do empregador e o direito à privacidade e intimidade do empregado é evidente e de urgente necessidade de discussão. A Organização Internacional do Trabalho contribui com o assunto quando afirma que um ponto de equilíbrio será atingido na medida em que todos os atores sociais (Estado, empregadores, trabalhadores, técnicos, cientistas etc.) participarem ativamente das decisões sobre trabalho, garantindo-se dignidade aos empregados.

Conclui-se, em perspectiva labor-ambiental e forte nos princípios da prevenção e participação, que qualquer intenção patronal de implementar artefatos tecnológicos invasivos da intimidade e privacidade dos trabalhadores (tendentes a promover perigosa intensificação do trabalho e, por consequência, riscos à saúde mental) deve ser debatida de maneira prévia, ampla e transparente, a envolver o maior número de atores sociais e com auxílio técnico multidisciplinar, sempre com vistas a se resguardar ao máximo a dignidade da pessoa humana.

Seguir caminho diferente implicará não apenas riscos inaceitáveis à saúde dos trabalhadores, como também sérias discussões a respeito de responsabilidades patronais nessa situação, a par da materialização de evidente afronta a variados comandos constitucionais.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, L. A. **Modelo panóptico prega o poder por meio da vigilância total do homem.** Site da Globo Ciência, 2012. Disponível em: <http://redeglobo.globo.com/globociencia/noticia/2012/03/modelo-panoptico-prega-o-poder-por-meio-da-vigilancia-total-do-homem.html>. Acesso em: 02 jun. 2019.

AMARAL, J. R. P. **Eficácia dos direitos fundamentais nas relações trabalhistas.** São Paulo: LTr, 2007.

BARROS, J. A M. **A utilização de meios eletrônicos no ambiente de trabalho: a colisão entre os direitos à intimidade e à privacidade do empregado e o poder diretivo do empregador.** Dissertação. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2009.

BECK, U. **Sociedade de risco: rumo a uma outra modernidade.** Tradução de Sebastião Nascimento. São Paulo: ed. 34, 2010.

BELTRAN, A. P. **Dilemas do trabalho e do emprego na atualidade.** São Paulo: LTr, 2001.

BENTHAM, J. **O Panóptico.** In: ofensores ou cidadãos? Willan, 2012 p. 28-30.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil: secção 1, Rio de Janeiro, DF, ano 82, n. 184, p. 11937-11984, 9 ago. 1943.

CALVO, A. **O conflito entre o poder do empregador e a privacidade do empregado no ambiente de trabalho.** Correio Eletrônico: Revista Eletrônica, jun. 2013. p. 54-68.

CAMPELLO, C.; VERBICARO, D.; MARANHÃO, N. Os limites do poder diretivo patronal no uso de redes sociais pelos trabalhadores. **Revista de direito do trabalho**, São Paulo, SP, v. 45, n. 200, p. 145-164, abr. 2019.

CARELLI, R. L. Direitos Constitucionais sociais e os Direitos Fundamentais: são os direitos sociais constitucionais direitos fundamentais? **Revista de Direito Constitucional e Internacional.** São Paulo: RT, ano 11, v. 42, janeiro-março, 2003.

CHEN, S. **“Esqueça o vazamento no Facebook”**: a China está **extraindo dados diretamente dos cérebros dos trabalhadores em escala industrial**. South China Morning Post, 2018. Disponível em: <https://www.scmp.com/news/china/society/article/2143899/forget-facebook-leak-china-mining-data-directly-workers-brains>. Acesso em: 03 jun. 2019.

DELGADO, M. G. **O poder empregatício**. São Paulo: LTr, 1996.

ENGEL, R. J. **O “Jus Variandi” no contrato individual do trabalho: estudo teórico-crítico em face de princípios gerais do direito aplicáveis ao Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2003.

FORD, M. **Os robôs e o futuro do emprego**. Tradução de Claudia Gerpe Duarte. Rio de Janeiro: Best Business, 2019.

FOUCAULT, M. **Vigiar e punir**. Leya, 2014.

GIDDENS, A. **As consequências da modernidade**. Tradução de Raul Fiker. São Paulo: Editora UNESP, 1991.

HAN, B. C. **Psicopolítica**: neoliberalismo y nuevas técnicas de poder. Traducción de Alfredo Bergés. Barcelona: Herder Editorial S.L., 2014.

HAN, B. C. **Sociedade do cansaço**. Tradução de Enio Paulo Giachini. 2ª edição ampliada – Petrópolis, RJ: Vozes, 2017.

MARANHÃO, N. **Poluição labor-ambiental**: abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

MARANHÃO, N. Comentários art. 7º, inciso XXII, da Constituição do Brasil. In: CANOTILHO, J. J. G.; MENDES, G. F.; SARLET, I. W.; STRECK, L. (coordenadores científicos). **Comentários à Constituição do Brasil**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MARANHÃO, N.; SAVINO, T. A. C. O futuro do trabalho sob o olhar da OIT: análise do relatório “Trabalhar para um futuro melhor” (março/2019). **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 45, n. 203, p. 213-230, jul. 2019.

MILL, J. S. **A liberdade/utilitarismo**. 1. ed. Martins Fontes, 2000.

MISUGI, G.; DE ALMENDRA FREITAS, C. O.; EFING, A. C. Releitura da Privacidade Diante das Novas Tecnologias: Realidade Aumentada, Reconhecimento Facial e Internet das Coisas. **Revista Jurídica Cesumar-Mestrado**, v. 16, n. 2, p. 427-453, 2016.

MOLINA, A. A.; HIGA, F. C. Direito ao Esquecimento nas Relações de Trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**. v. 195/2018. p. 63-109. nov. 2018.

NASCIMENTO, A. M. **Iniciação ao direito do trabalho**. 31.ed. São Paulo: LTr, 2005.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalhar para um Futuro Melhor**. Lisboa: OIT, 2019a.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Segurança e Saúde no Centro do Futuro do Trabalho: Tirando partido de 100 anos de experiência**. Lisboa: OIT, 2019b.

ORWELL, G. **1984**. Tradução de Alexandre Hubner. São Paulo: Companhia das Letras, 2009.

RAWLS, J. **Uma Teoria da Justiça**. Tradução de Almiro Pisetta e Lenia M. R. Esteves - São Paulo: Martins Fontes, 1997.

ROMITA, A. S. **O poder disciplinar do empregador**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1983.

SADELEER, N. **Environmental principles: from political slogans to legal rules**. Translated by Susan Leubusher. New York: Oxford University Press, 2002.

SARLET, I. W. **A eficácia dos direitos fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.

SARLET, I. W.; FENSTERSEIFER, T. **Princípios do direito ambiental**. São Paulo: Saraiva, 2014.

SATO, L.; BERNARDO, M. H. Saúde mental e trabalho: os problemas que persistem. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 10, p. 869-878, 2005.

SEN, A. **O desenvolvimento como expansão de capacidades**. Lua Nova, n. 28-29, 1993.

SCHWAB, K. **The Fourth Industrial Revolution**. Genebra: World Economic Forum, 2016.

SIMÓN, S. L. **A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado**. São Paulo: LTr, 2000.

SUPIOT, A. **Homo juridicus**: ensaio sobre a função a função antropológica do Direito. Lisboa: Instituto Piaget, 2006.

UGUINA, J. M. **El futuro del trabajo en la era de digitalización y la robótica**. In: Conferencia del 44 Cursos de Especialización em Derecho. Universidad de Salamanca, jan. 2019. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=Ld-NMI6i6HA&t=2956s>. Acesso em: 05 jun. 2019.