VIDERE
V. 14, N. 31, SET-DEZ. 2022
ISSN: 2177-7837

Recebido: 03/07/2022.
Aprovado: 28/10/2022.

Páginas: 131 - 146

DOI: 10.30612/videre.v14i31.v14i31.15481

CONTROLE PSICOPOLÍTICO: A PROTEÇÃO DE DADOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E OS DIREITOS DA PERSONALIDADE

PSYCHOPOLITICAL CONTROL: DATA PROTECTION IN LABOR RELATIONS AND PERSONALITY RIGHTS

CONTROL PSICOPOLÍTICO: PROTECCIÓN DE DATOS EN RELACIONES LABORALES Y DERECHOS DE PERSONALIDAD

Leda Maria Messias da Silva*
Nadine Girardi Alves**

RESUMO
A incorporação das tecnologias resultou em transformações sociais disruptivas, fazendo com que as relações interpessoais se modificassem, assim como as relações de poder e de trabalho. Os dados pessoais passaram a exercer funções de controle e vigilância, em prol da "psicopolítica", conceituada por Byung-Chul Han. Além disso, o fluxo informacional passou a ser captado intensamente no ambiente de trabalho, reforçando o poder diretivo, em aumento dos riscos de violações aos direitos da personalidade dos trabalhadores. Assim, a partir do método hipotético-dedutivo, a presente pesquisa visa analisar de que forma os dados pessoais e a tecnologia fortaleceram as relações de poder e os mecanismos de dominação, inclusive no ambiente de trabalho, e refletir sobre o desenvolvimento jurídico relacionado à proteção de dados, constatando-se que a Lei Geral de Proteção de Dados **é essencial para o** resguardo de direitos da personalidade dos titulares de dados, também no contexto do trabalho.
PALAVRAS-CHAVE: Lei Geral de Proteção de Dados. psicopolítica. relações de poder. relações de trabalho. direitos da personalidade

ABSTRACT
The incorporation of technologies resulted in disruptive social transformations, causing interpersonal relationships to change, as well as power and labor relations. Personal data began to exercise control and

*
Doutora em Direito PUC/SP
lemead@uol.com.br
OrcidID: 0000-0003-0109-569X

**
Mestranda em Direito
UNICESUMAR
nadinegirardialves@hotmail.com
OrcidID: 0000-0002-6423-6413

CC BY NC SA

surveillance functions, in favor of "psychopolitics", conceptualized by Byung-Chul Han. In addition, the information flow began to be intensely captured in the workplace, reinforcing the directive power, increasing the risks of violations of workers' personality rights. Thus, from the hypothetical-deductive method, this research aims to analyze how personal data and technology have strengthened power relations and mechanisms of domination, including in the workplace, and reflect on the legal development related to data protection, noting that the General Data Protection Law is essential for the protection of personality rights of data subjects, also in the context of work.
KEYWORDS: General Data Protection Law; psychopolitics; power relations; labor relations; personality rights.

RESUMEN
La incorporación de tecnologías dio lugar a transformaciones sociales disruptivas, causando que las relaciones interpersonales cambiaran, así como el poder y las relaciones laborales. Los datos personales comenzaron a ejercer funciones de control y vigilancia, a favor de la "psicopolítica", conceptualizadas por Byung-Chul Han. Además, el flujo de información comenzó a capturarse intensamente en el lugar de trabajo, reforzando el poder directivo, aumentando los riesgos de violaciones de los derechos de personalidad de los trabajadores. Así, desde el método hipotético-deductivo, esta investigación tiene como objetivo analizar cómo los datos personales y la tecnología han fortalecido las relaciones de poder y los mecanismos de dominación, incluso en el lugar de trabajo, y reflexionar sobre el desarrollo legal relacionado con la protección de datos, señalando que la Ley General de Protección de Datos es esencial para la protección de los derechos de personalidad de los interesados.
PALABRAS CLAVE: Ley General de Protección de Datos. psicopolítica. Relaciones de poder. relaciones laborales. derechos de la personalidad.

1 INTRODUÇÃO

Os dados pessoais dos indivíduos são transmitidos ininterruptamente na sociedade hodierna, considerando os avanços tecnológicos e a quantidade de tecnologias de informação permeadas nos lares, nos espaços públicos, e no meio ambiente de trabalho, entre outros locais do cotidiano, sendo certo que são responsáveis pela reestruturação das relações sociais.

Embora aparentem ser inofensivos, os dados pessoais se constituíram em verdadeiros insumos da sociedade da informação, uma vez que o conhecimento obtido por meio de sua manipulação se mostrou extremamente rentável. Acrescendo-se às vantagens econômicas, os dados pessoais constituem importantes mecanismos de dominação e vigilância usados para que se efetive um tipo de controle cada vez mais intrusivo e sofisticado da vida social.

As relações de poder se aprimoraram com a chegada tecnológica e o império dos dados, assim como as relações sociais e trabalhistas, posto que o biopoder, teorizado por Michel Foucault, e formado pelos poderes disciplinar e de controle, voltados para a dominação corpórea, deu lugar ao psicopoder, e ao domínio da psique humana, conforme estudos de Byung-Chul Han.

Do mesmo modo, as tecnologias produziram efeitos no universo do trabalho, já que promoveram inovações na própria forma de prestação laborativa, cada vez mais virtualizada, robotizada e remota, além do constante fluxo informacional de dados

dos empregados, o qual intensifica o poder diretivo do empregador, com o aumento do controle e da monitoração.

Assim, haja vista que os dados possibilitam o saber dos aspectos mais privados da personalidade e podem gerar consequências indesejadas, em caso de violação aos direitos individuais, sejam os direitos de personalidade, sejam a outros direitos fundamentais e humanos, fez-se necessária a evolução das normas jurídicas, visando regular a nova realidade da era digital.

Diante do cenário exposto, valendo-se da metodologia científica hipotético-dedutiva, o presente estudo pretende analisar como os dados pessoais e a tecnologia fortaleceram as relações de poder e o controle dos indivíduos, na atualidade, inclusive reforçando o poder diretivo nas relações de emprego, bem como visa refletir sobre o desenvolvimento jurídico relacionado à privacidade e proteção de dados, como forma de resguardar direitos da personalidade dos titulares de dados, também no contexto do trabalho.

Para tanto, num primeiro momento, a pesquisa se dedica a explicar de que forma os dados atuam como mecanismos de controle e vigilância sobre as pessoas, a partir dos pensamentos dos mencionados estudiosos. Em seguida, analisa-se a influência das tecnologias no mundo do trabalho, inclusive no poder diretivo exercido pelos empregadores. Após, pontua-se a importância do aprimoramento do ordenamento jurídico, por meio da Lei Geral de Proteção de Dados, para que sejam assegurados os direitos da personalidade, assim como os demais direitos garantidos aos cidadãos.

A justificativa do presente estudo pode ser vislumbrada pela magnitude que o conhecimento extraído dos dados pessoais pode exercer sobre a vida dos indivíduos nas suas relações laborativas, posto que são essenciais para o desenvolvimento pessoal e relacional, além de produzirem implicações em prejuízo à personalidade e aos direitos assegurados pelas normas jurídicas, em especial, pelo aumento do poder diretivo atribuído aos empregadores.

2 CONSIDERAÇÕES SOBRE AS RELAÇÕES DE PODER E AS TECNOLOGIAS

O desenvolvimento das sociedades contemporâneas ocorre essencialmente por meio dos dados pessoais de seus cidadãos, os quais são acessados, estruturados, armazenados, transferidos[1], isto é, são processados com maior facilidade em virtude dos avanços tecnológicos, os quais se verificam nas mais variadas relações sociais.

1 Entre outras operações que possam configurar tratamento de dados, conforme o Art. 5º, inciso X, da Lei nº 13.709/2018 (LGPD), que consiste em "toda operação realizada com dados pessoais, como as que se referem a coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, comunicação, transferência, difusão ou extração" (BRASIL, 2018).

Em outras palavras, os dados protagonizam o desenvolvimento socioeconômico, acompanhando as novas tecnologias da informação e comunicação (NTIC), de maneira que as relações sociais sofreram intensas transformações por conta da constante conectividade, da inteligência artificial, da robótica, dos dispositivos móveis, entre outras.

Diante da maior intensidade do uso de tecnologias e o fornecimento desmedido de informações pessoais, é possível observar a ocorrência de uma reorganização, e o fortalecimento das relações de poder, que exercem controle sobre os indivíduos, as quais se valem de uma falsa sensação de liberdade das coerções sociais antes determinadas e da influência sobre a psique humana, conforme explica Byung-Chul Han ao tratar da psicopolítica:

> A liberdade e a comunicação ilimitadas se transformaram em um monitoramento e controle total. Cada vez mais as mídias sociais se assemelham a pan-ópticos digitais que observam e exploram impiedosamente o social. Mal nos livramos do pan-óptico disciplinar e já encontramos um novo e ainda mais eficiente. [...] a sociedade digital de controle faz uso intensivo da liberdade. Ela só é possível graças à autorrevelação e à autoexposição voluntárias. [...] a desinteriorização da pessoa não acontece de forma violenta, mas sim como exposição voluntária de si mesmo. (HAN, 2020, p. 19-20).

Destaca-se, então, que o progresso comunicativo e informacional provocou modificações que vão além do aprimoramento econômico, atingindo a própria pessoa, ao passo que contribuem para a formação de "um novo tipo de sociedade, mais democrática e participativa, mas podem, também, estar a serviço de outras lógicas, conformando uma nova espécie de controle das subjetividades", pelo que se vislumbra uma "sofisticação das relações de poder" (GENEROSO; VINHOLA; MORÁS, 2020, p. 214-215).

De acordo com os estudos de Michel Foucault (2014), em sua obra "Vigiar e Punir", as relações de poder se consubstanciam no poder disciplinar, cujo instrumento de controle principal a ser explorado era a vigilância, com a finalidade de adestramento, aprimoramento e manipulação dos indivíduos, para que se tornassem corpos dóceis e úteis.

Além disso, podem ser atribuídos dois aspectos ao poder disciplinar, segundo a perspectiva de Foucault (2014): primeiramente, a vigilância deveria ser exercida de forma hierarquizada e por meio da visibilidade indiscreta e permanente dos indivíduos. Acerca da caracterização da vigilância no poder disciplinar, o pensador aponta que a hierarquização é o que permite reunir, simultaneamente, duas faces de um mesmo poder, fundamentais para seu funcionamento, quais sejam:

> ser absolutamente indiscreto, pois está em toda parte e sempre alerta, pois em princípio não deixa nenhuma parte às escuras e controla continuamente os mesmos que estão encarregados de controlar; e absolutamente 'discreto', pois funciona permanentemente e em grande silêncio. A disciplina faz "funcionar" um poder relacional que se autossustenta por seus próprios mecanismos e substitui o brilho das manifestações pelo jogo ininterrupto dos olhares calculados." (FOUCAULT, 2014, p.174).

Ainda, o segundo aspecto do poder disciplinar, apontado por Foucault, diz respeito a necessidade de haver uma documentação sistemática, com registros e informações decorrentes desta observação ininterrupta, produzindo, assim, um conhecimento útil ao poder de controle, cujo principal objeto de domínio era o corpo. Sobre o pensamento foucaultiano, no que diz respeito aos mecanismos de disciplina e a domesticidade dos corpos, Fernando Cláudio Prestes Motta (1981, p. 35) discorre que:

> Nesse processo são fundamentais os conhecimentos que se desenvolvem sobre o controle do corpo. É preciso extrair do corpo seu potencial produtivo e ao mesmo tempo, e por isso mesmo, impor-lhe uma relação de docilidade. O corpo não é, pois, apenas o objeto de ataques frontais, o objeto da coerção direta. Os saberes sobre o corpo voltam-se para sua moralização, ou dito de outra forma, para sua domesticação com vistas a determinados fins. É preciso canalizar todas as forças que possam ser produtivas, e para tanto não basta punir ou reprimir, mas torna-se essencial vigiar de modo discreto e permanente.

Não se olvide que o controle descrito por Michel Foucault se relaciona a espaços fechados, nos quais seria possível a dominação e a administração dos corpos, considerando que sua obra trata especialmente das prisões como uma das formas de punição desenvolvidas ao longo da história, ou seja, o poder disciplinar se trata de controle voltado para o físico e para elementos corpóreos, constituindo o biopoder.

Em outras palavras, o biopoder era exercido sobre os indivíduos de forma corpórea, principalmente, tendo em vista que além de buscar a máxima produtividade por meio das atividades braçais, a situação de vigilância constante possibilitava uma espécie de conhecimento sobre os indivíduos, que deveria ser documentada. Assim, percebe-se a consubstanciação do binômio da utilidade e docilidade, almejada pelo poder de controle.

Por sua vez, os estudiosos Isaura M. Generoso, Bruno Vinhola e Nicole Morás (2020, p. 216), buscando aproximar as noções foucaultianas com a realidade digital vivenciada na atualidade, nomearam de "ciberdocilidade" a forma de comportamento humano e a vigilância, na sociedade da informação, a qual:

> mantém os sujeitos sempre visíveis e vigiados na ambiência digital. Dessa forma, consideramos a Internet e a consequente visibilidade/ vigilância como uma outra forma de tornar dóceis os corpos – e as mentes –, sempre a serviço de uma determinada estrutura nas relações de poder estabelecidas.

A difusão da vigilância pelas tecnologias e pela predominância do ambiente digital foi destacada por Bauman ao abordar a "vigilância líquida", declarando que o paradoxo da atualidade se dá pela constante insegurança, mesmo em um mundo repleto de dispositivos de vigilância, eis que "de um lado, estamos mais protegidos da insegurança que qualquer geração anterior; de outro, porém, nenhuma geração anterior, pré-eletrônica, vivenciou os sentimentos de insegurança como experiência de todos os dias (e de todas as noites)" (BAUMAN, 2014, p. 73-74).

Com efeito, o momento contemporâneo é aquele em que se faz, initerruptamente, presente, as tecnologias vestíveis, que vão desde dispositivos eletrônicos, como smartphones, e relógios inteligentes, até à assistentes virtuais, as quais possuem diversas funcionalidades, e comportam tecnologias capazes de monitorar batimentos cardíacos, perdas calóricas, número de passos, localizações, interações sociais etc., e desempenham funções por comando de voz.

Referidos dispositivos passaram a compor o dia a dia dos indivíduos, embora não se olvide que são responsáveis pelo acesso, armazenamento e operacionalização de incontáveis informações pessoais, tendo como consequência, o crescimento exponencial dos meios de vigilância e controle, exercidos de forma cada vez mais discreta e "bem-vinda".

A satisfação pessoal observada pelo uso intenso desse tipo de tecnologia não ocorre imotivadamente, posto que são projetadas para serem atrativas e persuasivas. Contudo, os valores monetários não são o único fator de interesse nestas criações tecnológicas, sendo que o conhecimento gerado por meio de dados constitui novos e potenciais mecanismos de controle e dominação, nos vários aspectos relacionais da pessoa, em especial, no ambiente laborativo.

A partir do conceito apresentado, infere-se que até os dias atuais é observado o processo de tornar os indivíduos dóceis, isto é, dominados, embora de maneira diversa, compreendendo-se a questão levantada por Byung-Chul Han em sua obra "Psicopolítica", sendo que ambas as teorias podem ser entendidas como complementares para fins desse estudo.

Segundo Byung-Chul Han (2020), a biopolítica estudada por Foucault não mais abrangia satisfatoriamente os mecanismos de controle da sociedade contemporânea, uma vez que o poder passou a ser exercido pela psicopolítica, ou seja, pelo domínio de elementos incorpóreos e imateriais pertencentes ao indivíduo, relacionados à psique humana, buscando a otimização mental para atingir a produtividade e o desempenho:

> Os *big data* são um instrumento psicopolítico muito eficiente, que permite alcançar um conhecimento abrangente sobre as dinâmicas da comunicação social. Trata-se de um *conhecimento de dominação* que permite intervir na psique e que pode influenciá-la em um nível pré-reflexivo. [...] tornam possível prognósticos sobre o comportamento humano. Dessa maneira, o futuro se torna previsível e controlável. (HAN, 2020, p. 23).

Em relação a psicopolítica, Han (2020) explana que referido poder explora a liberdade pessoal de forma inteligente e sutil, ao ponto que a própria pessoa livremente dispõe de suas informações pessoais, reforçando o poder de controle empregado sobre ela, uma vez que a dominação não é consciente, e os indivíduos acreditam estar agindo por vontade própria. Em outras palavras, enquanto o indivíduo é incentivado/seduzido a participar e compartilhar cada vez mais, por uma aparência de liberdade, o

controle se fortalece pelo acesso às informações pessoais e pelo estímulo ao consumo e à produtividade, efeitos altamente valorizados pelo capitalismo.

Delineado um panorama geral sobre as transformações havidas nas relações de poder, passando do biopoder, conforme Foucault, ao psicopoder, abordado por Byung-Chul Han, impende a análise da forma como os mecanismos de dominação e vigilância atuais operam no meio ambiente de trabalho, e exercem influência nas relações de emprego, através da intensificação do poder diretivo do empregador.

3 CONTROLE TECNOLÓGICO NO AMBIENTE LABORATIVO: O EXERCÍCIO DO PODER DIRETIVO

Como dito alhures, o mundo do trabalho tem enfrentado mudanças expressivas em decorrência das tecnologias e do processamento intenso de dados, tanto de consumidores, quanto de seus próprios empregados, fazendo com que o empregador passasse a ter responsabilidade "pela vida digital laboral do empregado, não podendo disponibilizar, compartilhar e nem publicar dados pessoais e profissionais, sem a sua devida autorização" (WERVLOET; ROCHA; MOUSSALLEM, 2020).

De fato, o implemento de tecnologias e o processamento de dados provocaram significativas transformações nas mais variadas relações de trabalho, como no caso da amplificação do poder diretivo, nas relações de emprego e, importam, muitas vezes, em aumento de controle dos indivíduos trabalhadores, em especial, diante da noção de que o ser humano se tornou sujeito de exploração diante do psicopoder, uma vez que o mecanismo de dominação pretende explorar "não apenas a jornada de trabalho, mas a pessoa por completo, a atenção total, e até a própria vida" (HAN, 2020, p. 45).

Byung-Chul Han (2020) apresenta o conceito de "*gamificação*" do trabalho, como uma das tendências tomadas pelo psicopoder, a qual consiste na inclusão da ideia de jogo à atividade laborativa, com o objetivo de alavancar a produtividade e o desempenho:

> O jogo emocionaliza e até dramatiza o trabalho, criando assim mais motivação. Através da rápida sensação de realização e do sistema de recompensas, o jogo gera mais desempenho e rendimento. O jogador com suas emoções está muito mais envolvido do que um trabalhador meramente funcional ou que atua apenas no nível racional (HAN, 2020, p.69).

O fenômeno de "*gamificação*" do trabalho pode ser vislumbrado nas práticas organizacionais que estipulam metas inalcançáveis, estruturam planos de carreira inadequados, premiações, e outros comportamentos, os quais fazem crescer a competitividade e a comparação entre o desempenho de funcionários. Ainda, referidos práticas mostram ser prejudiciais para a formação de um ambiente de trabalho saudável, ao passo que podem gerar dificuldades exacerbadas, insatisfações com o ambiente

laborativo, e até o adoecimento dos colabores, pela cobrança com excesso de metas e produtividade.

Além disso, a "*gamificação*" do trabalho representa somente uma pequena parcela das mudanças observadas no meio ambiente de trabalho. Com efeito, o fluxo informacional na relação de trabalho se intensificou pelo advento das tecnologias, de modo que dados pessoais e dados sensíveis dos trabalhadores passaram a ser mais facilmente acessados e tratados durante toda a vigência do contrato de trabalho, tornando os direitos da pessoa trabalhadora mais suscetíveis de violação, seja pelos modernos mecanismos de controle e dominação, pela utilização inadequada e abusiva de seus dados e de seus familiares, ou ainda seja pelo fomento de práticas discriminatórias, alargando-se desigualdades existentes na esfera laboral.

Estudiosos apontam, exemplificativamente, algumas formas de como o ambiente laborativo sofre influências das tecnologias, em reforço de mecanismos de controle e vigilância, pela monitorização desproporcional das atividades desenvolvidas pelos trabalhadores:

> os sistemas de vigilância da contemporaneidade extrapolam os limites físicos da organização e ficam, literalmente, na palma da mão de gestores e trabalhadores quando seus celulares, muitas vezes pessoais, são utilizados para fins profissionais, o que, eventualmente ocorre até mesmo fora do horário de trabalho. Isso porque aplicativos de mensagem instantânea, ao mesmo tempo em que facilitam a comunicação, podem ser usados para comprovação de atividades. Sem falar em aplicativos para controle de ponto que são instalados nos dispositivos dos próprios empregados e controlados pela organização para o registro de horas trabalhadas, banco de horas, localização em tempo real por sistema de GPS e muito mais." (GENEROSO; VINHOLA; MORÁS, 2020, p. 219).

Ressalta-se que a preocupação acerca da influência das tecnologias na atividade laborativa, e nos direitos da personalidade dos trabalhadores, decorre da importância do trabalho e de sua forma específica, do emprego, que da mesma maneira, importam na atribuição de poder social à parcela de indivíduos que dependem economicamente de tais relações para subsistência, e representam a principal forma de afirmação do indivíduo socialmente, consistindo no "mais elevado padrão de afirmação do valor-trabalho e da dignidade do ser humano em contextos de contratação laborativa pela mais ampla maioria dos trabalhadores na sociedade capitalista" (GODINHO, 2007, p. 26-27).

O aumento dos mecanismos de controle e vigilância, com interferências importantes no ambiente de trabalho, portanto, podem levar o trabalhador – explorado, controlado e forçado ao desempenho exaustivo – ao desenvolvimento de sintomas patológicos e doenças psíquicas, tais como o *burnout* e a depressão (HAN, 2020, p. 10), em clara violação à dignidade da pessoa trabalhadora, titular de direitos da personalidade, resguardados pelo ordenamento jurídico. Assim, importa analisar a intensificação do poder diretivo exercido pelos empregadores.

Como mencionado anteriormente, a relação de emprego representa uma das formas mais específicas de trabalho, cujas características próprias a distinguem das demais relações estabelecidas no âmbito laborativo. Destaca-se que, com fundamento no artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452, de 1943), ao empregador é atribuído o poder de direção, cabendo, aos empregados, a subordinação aos seus comandos e determinações, sendo necessário pontuar que, para fins da Lei Geral de Proteção de Dados, o empregador é considerado controlador e agente de tratamento de dados, enquanto os empregados são titulares dos dados pessoais e sensíveis.

Assim sendo, o poder de direção do empregador, ou poder diretivo, ou ainda poder empregatício, segundo Mauricio Godinho Delgado (2019), pode ser entendido como a função exercida pelo empregador, de dirigir, organizar, fiscalizar e disciplinar as atividades desenvolvidas pelo empregado, decorrente da subordinação e do contrato de emprego estipulado entre as partes da relação, sendo certo que referido poder não consiste somente em "organizar suas atividades, como também de controlar e disciplinar o trabalho, de acordo com os fins do empreendimento" (MARTINS, 2012, p. 216).

Com efeito, o empregador detém a propriedade sobre o empreendimento e os meios utilizados na atividade laborativa, sendo compreensível que possua atribuições de comando e zelo pela sua empresa, consubstanciando no poder de organizar, ou seja, fazer a gestão empresarial, com a regulamentação de procedimentos e comportamentos a serem adotados. E ainda, exercitar o poder disciplinar, pela aplicação de penalidades proporcionais em caso de descumprimento, como advertências e suspensões.

Além disso, cabe ao empregador exercer controle, pela monitoração e fiscalização das atividades desenvolvidas por seus empregados e colaboradores, o qual pode ser observado pelos registros de ponto, pelas revistas de empregados, questão amplamente discutida, e até mesmo pela inspeção das atividades virtuais, realizadas em computadores, dispositivos eletrônicos etc.

Todavia, apesar de haver inúmeras nuances no exercício dessa forma de poder empregatício, o ponto de destaque acerca do exercício do poder diretivo reside na ampliação que as tecnologias conferiram ao controle e monitoração, que já eram próprios do ambiente de trabalho, reforçando ainda mais as relações de poder, analisadas sob os pensamentos de Michel Foucault e Byung-Chul Han:

> Hoje, além de telefones e *e-mails* vigiados, há *softwares* de segurança que podem monitorar o desempenho e apagar remotamente conteúdos acessados ou obtidos no trabalho por meio de terminais móveis dos empregados, como celulares e *tablets*. Há meios de acompanhamento biométrico, como testes de drogas, teste de polígrafos, análise de metadados, pontos biométricos para controle de horários, tecnologias que colhem digitais, a íris, ou realizam reconhecimento facial dos empregados, existem mecanismos de vigilância disfarçada, há a possibilidade de uso de dados pessoais, inclusive sensíveis, para avaliar a contratação, manutenção ou dispensa de trabalhadores, entre outras inúmeras possibilidades (SANKIEVICZ; PINHEIRO, 2021, p. 511, grifo do autor)

O incremento tecnológico no meio ambiente de trabalho possibilita a aceleração dos processos seletivos de recrutamento e contratação, a otimização da produtividade, a maior efetividade da segurança nos ambientes físicos de trabalho, além de funcionarem como formas de regulação das atividades laborativas. Rememora-se, ainda, a importância que a tecnologia e os meios virtuais de comunicação tiveram para a manutenção das atividades e dos contratos de trabalho durante o período de pandemia, no qual se impôs o distanciamento e isolamento social.

Por sua vez, as tecnologias e o tratamento irrestrito de dados dos trabalhadores importam em um reforço excessivo da relação de poder havida entre empregador e empregado, podendo culminar na intromissão imotivada e abusiva em aspectos atinentes à vida privada, ou até mesmo íntima, dos funcionários, se distanciando dos ditames de relevância e necessidade para o desempenho da atividade laborativa e para o contrato empregatício.

De fato, o poder diretivo do empregador não pode ser desempenhado ilimitadamente, somente em favor da ampliação da relação de poder no ambiente de trabalho, posto que podem levar à violação de direitos da personalidade e demais direitos assegurados às pessoas empregadas. Como apontam estudiosos da temática:

> A questão está em saber até que ponto a discricionariedade contemplada pelo poder diretivo confere liberdade ao empregador para recorrer a instrumentos de controle e monitoramento que não configurem violação da privacidade e da proteção aos dados pessoais dos trabalhadores. (SANKIEVICZ; PINHEIRO, 2021, p. 512)

Portanto, é possível vislumbrar o potencial de lesionar direitos da personalidade dos empregados em referidas práticas irrestritas de monitoração e fiscalização, possíveis pelo avanço das tecnologias e pelo fluxo informacional cada vez mais intenso nos ambientes de trabalho. O reforço das relações de poder, com o excesso de fiscalização, não deveria ser promovido pelo avanço tecnológico sem que o ordenamento jurídico brasileiro se empenhasse em criar mecanismos de proteção normativa aos indivíduos trabalhadores, pelo que se verifica a importância do desenvolvimento jurídico transcorrido para se chegar às normas protetivas dos dados pessoais e da privacidade, inclusive no âmbito do trabalho.

4 DESENVOLVIMENTO E APLICAÇÃO DAS NORMAS DE PROTEÇÃO DE DADOS NO CONTEXTO LABORAL: GARANTIA AOS DIREITOS DA PERSONALIDADE DO TRABALHADOR

A ampla utilização dos dados pessoais, assim como o fortalecimento das relações de poder, acarretam problemas complexos antes inexistentes, como referido an-

teriormente, demandando soluções legislativas e jurídicas inovadoras, com a finalidade última de proteger a dignidade da pessoa humana, através do resguardo de direitos tutelados pelo ordenamento jurídico, sendo certo que "a sociedade somente poderá obter as vantagens do desenvolvimento tecnológico se este for acompanhado da tutela jurídica da privacidade" (MENDES, 2014, p. 34), redimensionada pela proteção dos dados pessoais. Sobre a indispensabilidade de garantias específicas ao tratamento de dados, estudiosos explanam que:

> Esta comunicação cheia de signos de conteúdo é primordial ao progresso social, econômico e também jurídico. E nesse ponto, que se visualiza a extrema necessidade de rever antigos parâmetros de proteção dos indivíduos e dos atores sociais, de modo a contemplar novas abrangências de vigilância, regulação e resguardo, para meandros que antes eram impensáveis, como a proteção de dados pessoais [...] Reitera-se que garantias relacionadas à privacidade passam a ser compreendidas numa perspectiva mais abrangente, abarcando, ainda, as formas de controle viabilizadas com a manipulação de dados pessoais (BARROS; LOVATTO; OLIVEIRA, 2017, p. 25).

A Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB/88), especificamente em seu artigo 5º, incisos X e XII, assegura, dentre os direitos e garantias fundamentais, o direito à inviolabilidade da vida privada, da intimidade, da honra e da imagem, bem como o sigilo de correspondências e telecomunicações. Por sua vez, o Código Civil (Lei nº 10.406/2002) dispõe acerca dos direitos da personalidade e afirma, em seu artigo 21, ser inviolável a vida privada da pessoa natural, enquanto a Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452/1943 – CLT) estabelece, em seu art. 223-C, os bens jurídicos inerentes à pessoa natural, tais como a imagem, a intimidade, a liberdade de ação etc., cujas violações configuram danos extrapatrimoniais passíveis de reparação.

Embora normas constitucionais e legais já garantissem direitos relacionados à privacidade e intimidade dos indivíduos, pôde-se afirmar, por considerável período de tempo, que a proteção dos dados pessoais e sensíveis não se estruturava a partir de um "complexo normativo unitário" (DONEDA, 2011), uma vez que a utilização de dados não era tutelada de forma uniforme por leis setoriais anteriores[2], o que provocava inseguranças, tantos aos setores produtivos, que encontravam barreiras para o compartilhamento de dados, quanto aos cidadãos, que não recebiam proteção íntegra nas relações envolvendo dados pessoais e dados sensíveis (BIONI, 2021, p. 107), dessa forma:

> a necessidade de uma lei específica sobre proteção dos dados pessoais decorre da forma como está sustentado o modelo atual de negócios da sociedade digital, na qual a informação passou a ser a principal moeda de troca utilizada pelos usuários para ter acesso a determinados bens, serviços ou conveniências. (PINHEIRO, 2021, p. 17)

2 No que tange as leis setoriais que já continham certa proteção aos dados pessoais, menciona-se o Código de Defesa do Consumidor (Lei nº 8.078, de 1990), a Lei de Acesso à Informação (Lei nº 12.527, de 2011), a Lei de Cadastro Positivos (Lei nº 12.414, de 2011), o Marco Civil da Internet (Lei nº 12.965 de 2014), e por fim, o Decreto nº 8.777, de 2016, que instituiu a Política de Dados Abertos do Poder Executivo federal.

Assim sendo, a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD – Lei nº 13.709, de 2018) foi incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro, de modo a homogeneizar as normas protetivas pré-existentes, com grande inspiração no regulamento geral de proteção de dados no âmbito da União Europeia, o *General Data Protection Regulation* (GDPR), além de introduzir obrigações, direitos, faculdades jurídicas e princípios próprios, a serem observados no tratamento de dados pessoais, seja por pessoa natural, com finalidade econômica, seja por pessoa jurídica de direito público ou privado, independente da finalidade, salvo as exceções legais dispostas pelo artigo 4º, da LGPD[3].

Diante de referida essencialidade dos dados para higidez da nova forma de organização da sociedade, vislumbra-se a importância de adotar normas que possibilitam o controle e o poder de decisão dos indivíduos, titulares de dados, frente as operações envolvendo suas próprias informações pessoais, conferindo segurança jurídica para ambas as partes da relação de tratamento de dados, principalmente diante das técnicas de dominação e sujeição atuais.

Neste ponto, salienta-se que o ordenamento jurídico brasileiro é fundado na dignidade da pessoa humana, de modo que a disponibilização e manipulação de informações pessoais, ainda que justificadas em direitos fundamentais, como o direito de liberdade de expressão etc., devem observância aos direitos inerente à pessoa, como os direitos de imagem, da privacidade, e atualmente considerado, o direito à proteção de dados, em resguardo da dignidade:

> A dignidade da pessoa humana, como valor fonte e vetor de todo o ordenamento jurídico, também opera sua influência, sendo que o entendimento de prevalência do direito à imagem e à privacidade decorrem de uma perspectiva do digno. Ora, não existe indignidade à pessoa que deixa de informar fato que não lhe diz respeito, ou que deixa de saber circunstância que não lhe agrega coisa alguma. Por outro lado, há indignidade àquele que tem sua imagem aviltada e sua privacidade exposta, devendo haver interferência Estatal para prevenir e reprimir atos como esses. (TIZZO; GOUVEIA, 2016, p. 145)

A autodeterminação informativa, então, figura como um dos fundamentos da Lei Geral de Proteção de Dados, ao lado do livre desenvolvimento da personalidade, conferindo novas delimitações aos direitos já existentes, ou seja, "a proteção de dados pessoais pode ser compreendida como uma dimensão do direito à privacidade, que, por consequência, partilha dos mesmos fundamentos: a tutela da personalidade e da dignidade do indivíduo", conforme o entendimento de Laura Schertel Mendes (2014, p. 35).

Diante do cenário de controle e transformações ocorridas no meio ambiente de trabalho e a necessidade de determinações reguladoras, aponta-se que mesmo que a Lei Geral de Proteção de Dados não disponha expressamente sobre a aplicação de

3 LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados.

suas normas legais ao tratamento de dados na esfera de trabalho, ao contrário do regulamento europeu, que estabelece aos Estados-Membros a criação de normas específicas sobre o tema, em defesa de direitos e liberdades dos trabalhadores no contexto laboral[4], é inequívoca sua incidência ao Direito do Trabalho, no que tange aos direitos e deveres dos empregadores e trabalhadores relacionados aos dados pessoais, provocando modificações nos contratos de trabalho.

Destaca-se que as normas trazidas pela nova lei protetiva de dados alcançam as relações de trabalho, por possuir caráter transversal, ou seja, a aplicabilidade da LGPD[5] se estende a variados setores sociais que utilizam dados pessoais como fator essencial para o desenvolvimento, inclusive como ocorre na esfera laboral. Além disso, a lei se refere genericamente à proteção de "direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural", possibilitando a incidência desta proteção ao trabalhador enquanto pessoa natural, titular de dados e sujeito dos direitos tutelados, assim, infere-se que, nesse ponto, não se justifica qualquer diferenciação entre as relações de trabalho das demais relações jurídicas, como as consumeristas ou obrigacionais, entre outras. (BOMFIM; SILVA; PINHEIRO, 2021, p. 725)

Em vista da realidade digital demonstrada, da modificação nas relações de poder com o reforço do controle, e do poder diretivo exercido pelo empregador, bem como diante das transformações causadas pelas tecnologias, vislumbra-se a importância da proteção de dados também no contexto do trabalho.

Referida proteção deve ser consolidada pela aplicação das diretrizes trazidas pela Lei Geral de Proteção de Dados, em conjunto com as normas constitucionais e legais que asseguram direitos e garantias às pessoas trabalhadoras, e em especial atenção aos direitos da personalidade, como forma de promover um meio ambiente de trabalho digno, resultando na maior proteção aos trabalhadores, enquanto indivíduos e seres controlados e submissos ao poder diretivo e ao controle imposto pelas tecnologias.

---

4 Consta do Art. 88, do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados, que a aplicabilidade das normas específicas deve se dar ao tratamento de dados nas diversas fases do contrato de trabalho, para efeitos de "recrutamento, execução do contrato de trabalho, incluindo o cumprimento das obrigações previstas no ordenamento jurídico ou em convenções coletivas, de gestão, planeamento e organização do trabalho, de igualdade e diversidade no local de trabalho, de saúde e segurança no trabalho, de proteção dos bens do empregador ou do cliente e para efeitos do exercício e gozo, individual ou coletivo, dos direitos e benefícios relacionados com o emprego, bem como para efeitos de cessação da relação de trabalho" (BRUXELAS, 2016).

5 LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados.

5 CONCLUSÃO

A sociedade pós-moderna é marcada pela crescente das tecnologias, as quais possibilitaram a formação de um conhecimento enriquecedor e valorizado, e que advém do tratamento de dados pessoais dos cidadãos.

Fato é que as relações de poder se fortificaram diante do cenário que se desenrolou nas últimas décadas, promovendo, assim, a vigilância nas suas formas mais sofisticadas, ou seja, o exercício do controle passou do biopoder ao psicopoder, conforme os estudos dos filósofos Michel Foucault e Byung Chu-Han.

Diante do contexto informacional apresentado, a presente pesquisa teve por objetivo analisar o fortalecimento das relações de poder, controle e vigilância por meio dos dados pessoais e das tecnologias, além de refletir acerca do desenvolvimento jurídico de normas relacionadas à proteção de dados e à privacidade, como forma de resguardar direitos da personalidade dos trabalhadores titulares de dados, coadunando com os novos modelos de relacionamentos sociais, inclusive sob a perspectiva do direito do trabalho.

Assim, observa-se a ocorrência da *"gamificação"* no meio ambiente de trabalho, além de outras diversas modificações, que reforçaram o poder diretivo ou poder de direção dos empregadores, aumentando as exigências de produtividade dos trabalhadores, sendo inegável que seus direitos da personalidade e até mesmo sua dignidade podem eventualmente sofrer abusos ou discriminações em razão dos algoritmos e das tecnologias.

Partindo da análise do desenvolvimento jurídico, com a normatização das relações de tratamento de dados, como desdobramentos dos direitos da privacidade e das demais garantias asseguradas pelo ordenamento jurídico, entende-se que a Lei Geral de Proteção de Dados representa uma ferramenta de defesa útil e indispensável ao titular frente ao tratamento desenfreado de seus dados, inclusive consistindo em limitações ao poder diretivo.

Conclui-se, por fim, que o indivíduo se realiza em sociedade por meio das relações de trabalho, sendo imprescindível o resguardo da dignidade e dos direitos da personalidade, por meio da proteção dos dados e da privacidade dos indivíduos trabalhadores, com a aplicação das diretrizes da Lei Geral de Proteção de Dados a tais relações, importando em maior empoderamento do indivíduo diante do poder de controle, tanto na esfera social, quanto no trabalho, sendo fundamental a proteção em razão dos mecanismos pós-modernos de vigilância e dominação.

REFERÊNCIAS

BIONI, Bruno Ricardo. **Proteção de dados pessoais**: a função e os limites do consentimento. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Diário Oficial, Brasília, 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 10 maio 2021.

BARROS, Bruno Mello Correa de; BARROS, Clarissa Teresinha Lovatto; OLIVEIRA, Rafael Santos de. O direito à privacidade: uma reflexão acerca do anteprojeto de proteção de dados pessoais. **Revista Videre**. Dourados, v. 9, n. 17, p. 13-27, 2017. Disponível em: https://ojs.ufgd.edu.br/index.php/videre/article/view/6029 . Acesso em: 27 nov. 2021.

BAUMAN, Zygmunt. **Vigilância líquida**: diálogos com David Lyon. Rio de Janeiro: Zahar, 2014. Tradução: Carlos Alberto Medeiros.

DONEDA, Danilo. A proteção dos dados pessoais como um direito fundamental. **Espaço jurídico**, Joaçaba, v. 12, n. 2, p. 91-108, 2011. Disponível em: https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/espacojuridico/article/view/1315. Acesso em: 10 maio 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, Vitória, n. 2, p. 11-40, 2007. DOI: https://doi.org/10.18759/rdgf.v0i2.40. Disponível em: https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/40. Acesso em: 20 jun. 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir**: nascimento da prisão. 42. ed. Petrópolis: Vozes, 2014. 302 p. Tradução de Raquel Ramalhete.

GENEROSO, Isaura Mourão; VINHOLA, Bruno; MORÁS, Nicole. Relações de poder e ciberdocilidade: dilemas éticos infocomunicacionais. **Organicom**: Revista Brasileira de Comunicação Organizacional e Relações Públicas, São Paulo, v. 17, n. 32, p. 212-222, jan./abr. 2020. Disponível em: https://www.revistas.usp.br/organicom/article/view/159912. Acesso em: 20 jun. 2021.

HAN, Byung-Chul. **Psicopolítica**: o neoliberalismo e as novas técnicas de poder. Belo Horizonte: Editora Âyiné, 2020.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28 ed. São Paulo: Atlas, 2012

MENDES, Laura Schertel. **Privacidade, proteção de dados e defesa do consumidor**: linhas gerais de um novo direito fundamental. São Paulo: Saraiva, 2014.

MOTTA, Fernando Cláudio Prestes. O poder disciplinar nas organizações formais. **Revista de Administração de Empresas**, v. 21, n. 4, p. 33-41, 1981.

PINHEIRO, Patrícia Peck. **Proteção de dados pessoais**: comentários à lei n. 13.709/2018 (LGPD). 3ª. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2021.

SANKIEVICZ, Alexandre; PINHEIRO, Guilherme Pereira. Aspectos da proteção de dados nas relações de trabalho. In: DONEDA, Danilo *et al* (coord.). **Tratado de proteção de dados pessoais**. Rio de Janeiro: Forense, 2021. p. 511-526.

SILVA, Fabrício Lima; PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. **Manual do compliance trabalhista**: teoria e prática. 2. ed. Salvador: Editora Juspodivm, 2021.

TIZZO, Luis Gustavo Liberato; GOUVEIA, Manuel Vinícius Toletdo Melo de. Dos limites constitucionais do direito de informar que violam a personalidade, e a problemática da internet. **Revista Videre**. Dourados, v. 8, n. 16, p. 128-150, 2016. Disponível em: https://ojs.ufgd.edu.br/index.php/videre/article/view/4770. Acesso em: 29 nov. 2021.

UNIÃO EUROPEIA. Relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados). **Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho.** Bruxelas, 2016. Disponível em:https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32016R0679&from=EN#d1e6938-1-1. Acesso em: 18 maio 2021.

WERVLOET, Sabrina; ROCHA, Cláudio Jannotti da; MOUSSALLEM, Tárek Moysés. A incidência da Lei Geral de Proteção de Dados e o compliance nas relações de trabalho como instrumentos para a proteção de dados pessoais do trabalhador na 4ª Revolução Industrial. **Revista dos Tribunais** [Recurso Eletrônico]. São Paulo, n. 1022, dez. 2020. Disponível em: https://dspace.almg.gov.br/handle/11037/39194. Acesso em: 12 maio 2021.