

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
FACULDADE DE DIREITO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO  
CURSO DE MESTRADO EM DIREITO

SUELEN HENTGES

**LIMITES DO CONTROLE DO EMPREGADO EM TELETRABALHO:**  
direitos da personalidade e aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais  
(LGPD)

Porto Alegre  
2022

Suelen Hentges

**LIMITES DO CONTROLE DO EMPREGADO EM TELETRABALHO:**  
direitos da personalidade e aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais  
(LGPD)

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito parcial para aprovação no Curso de Mestrado Acadêmico em Direito e obtenção do título de Mestra.

Orientador: Prof. Dr. Rodrigo Coimbra

Linha de Pesquisa: Fundamentos Dogmáticos da Experiência Jurídica

Porto Alegre, Rio Grande do Sul

2022

Suelen Hentges

**LIMITES DO CONTROLE DO EMPREGADO EM TELETRABALHO:**

direitos da personalidade e aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais  
(LGPD)

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Direito da  
Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito para obtenção do título  
de Mestra em Direito.

Aprovada em \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2022.

**Banca Examinadora:**

---

Prof. Dr. Rodrigo Coimbra  
Orientador

---

Profa. Dra. Denise Pires Fincato  
Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS)

---

Prof. Dr. Fabiano Menke  
Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)

---

Prof. Dr. Guilherme Wünsch  
Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS)

## **AGRADECIMENTOS**

Gabriel Gil. Qualquer agradecimento que não começasse pelo teu nome não seria justo. Obrigada por tudo, esse trabalho não teria sido escrito sem o teu apoio.

## RESUMO

A presente dissertação de mestrado trata do tema dos limites do controle do empregado em teletrabalho à luz dos direitos da personalidade e da aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Pretende-se investigar e responder ao seguinte problema de pesquisa: a LGPD impõe limites aos empregadores no que tange ao controle dos empregados que realizam teletrabalho? As hipóteses adotadas, enquanto possíveis ao problema de pesquisa formulado, são: (a) a LGPD não impõe limites aos empregadores com relação ao controle dos empregados que realizam teletrabalho; e (b) a LGPD impõe limites alcançados aos empregadores no que tange ao controle dos empregados que realizam teletrabalho. Para tanto, o desenvolvimento do estudo está dividido em três capítulos. Inicialmente são abordados os direitos da personalidade e as formas de controle do trabalhador desde os primórdios da relação de trabalho, passando pela invenção do relógio mecânico, realização de revistas e chegando a formas modernas de controle, como a instalação de câmeras de vigilância, a fiscalização de *e-mails*, a instalação de *microchips* subcutâneos, o rastreamento via satélite com utilização de GPS, e a utilização de *wearables*. Na sequência é examinado o teletrabalho e as novas formas de controle, apresentando-se as suas características, vantagens e desvantagens, e examinando-se as normas sobre teletrabalho introduzidas na CLT. Nesse mesmo capítulo também são apresentadas as formas de controle do empregado em teletrabalho, em especial mediante a utilização de *bosswares*; indicando-se as funcionalidades destes aplicativos, analisando-se a efetividade dos dados coletados para o controle dos teletrabalhadores e examinando-se as questões relacionadas à subordinação algorítmica. Ainda, sem pretensão de realizar estudo de direito comparado, são apresentadas normas da OIT e de Portugal relacionadas ao controle do empregado em teletrabalho. Por fim, analisa-se a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) e a sua aplicação aos empregados em teletrabalho, estudando-se os seus fundamentos, os seus princípios e as bases legais para o tratamento de dados pessoais e de dados pessoais sensíveis. Dentre as conclusões, tem-se que as normas introduzidas ao ordenamento jurídico brasileiro pela LGPD impõem novos limites aos empregadores no que tange ao controle dos empregados que realizam teletrabalho, em especial em razão do direito à autodeterminação informativa, da impossibilidade de se utilizar o consentimento como base legal para o tratamento de dados pessoais ou de dados pessoais sensíveis de empregados, da necessidade de serem indicadas finalidades específicas para o tratamento desses dados, e da observância do princípio da necessidade (também chamado de minimização). Assim, entende-se também que há necessidade de revisão dos entendimentos já firmados quanto a algumas modalidades de controle, examinando-os à luz das normas introduzidas pela LGPD. A abordagem da pesquisa é realizada pelo método dedutivo, tendo por base pesquisa bibliográfica, nacional e internacional; e documental, com base na coleta de dados de normas nacionais, da OIT e de Portugal, bem como pesquisa jurisprudencial.

Palavras-chave: Teletrabalho. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. Direitos da Personalidade. Poder de controle. Dados pessoais.

## ABSTRACT

The present master's thesis deals with the issue of the limits of employee control in telework in the light of personality rights and the application of the General Personal Data Protection Law (GPDPL). It is intended to investigate and answer the following research problem: does the GPDPL impose limits on employers regarding the control of employees who perform telework? The hypotheses adopted, as possible for the research problem formulated, are: (a) the GPDPL does not impose limits on employers in relation to the control of employees who perform telework; and (b) the GPDPL imposes limits reached on employers regarding the control of employees who perform telework. Therefore, the development of the study is divided into three chapters. Initially, the personality rights and the forms of worker control are approached from the beginning of the work relationship, through the invention of the mechanical clock, carrying out searches and arriving at modern forms of control, such as the installation of surveillance cameras, inspection of e-mails, the installation of subcutaneous microchips, satellite tracking using GPS, and the use of wearables. Next, telework and the new forms of control are examined, presenting their characteristics, advantages and disadvantages, and examining the rules on telework introduced in the Consolidation of Labor Laws. In this same chapter, the ways of controlling the employee in telework are also presented, especially through the use of bossware; indicating the functionalities of these applications, analyzing the effectiveness of the data collected for the control of teleworkers and examining the issues related to algorithmic subordination. Still, without intending to carry out a comparative law study, ILO and Portuguese norms related to the control of the employee in telework are presented. Finally, the General Personal Data Protection Law (GPDPL) and its application to telecommuting employees are analyzed, studying its foundations, principles and legal bases for the processing of personal data and sensitive personal data. Among the conclusions, we have that the rules introduced to the Brazilian legal system by the GPDPL impose new limits on employers regarding the control of employees who perform telework, especially due to the right to informational self-determination, the impossibility of using the consent as a legal basis for the processing of personal data or sensitive personal data of employees, the need to indicate specific purposes for the processing of such data, and compliance with the principle of necessity (also called minimization). Thus, it is also understood that there is a need to review the understandings already signed regarding some modalities of control, examining them in the light of the rules introduced by the GPDPL. The research approach is carried out by the deductive method, based on national and international bibliographic research; and documentary, based on the collection of data from national standards, the ILO and Portugal, as well as jurisprudential research.

**Keywords:** Telework. General Personal Data Protection Law. Data. Personality Rights. Control power. Personal data.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>7</b>
<b>2 DIREITOS DA PERSONALIDADE E FORMAS DE CONTROLE DO TRABALHADOR .....</b>	<b>12</b>
2.1 DIREITOS DA PERSONALIDADE NAS RELAÇÕES DE EMPREGO .....	12
2.2. OS PRIMEIROS CONTORNOS DO CONTROLE DO TRABALHADOR .....	27
2.3 TECNOLOGIA E FORMAS MODERNAS DE CONTROLE DO EMPREGADO .....	42
<b>3 TELETRABALHO E AS NOVAS FORMAS DE CONTROLE.....</b>	<b>58</b>
3.1 CARACTERÍSTICAS DO TELETRABALHO.....	58
3.2 FORMAS DE CONTROLE DO EMPREGADO EM TELETRABALHO.....	72
3.3. NORMAS DA OIT E DE PORTUGAL RELACIONADAS AO CONTROLE DO EMPREGADO EM TELETRABALHO .....	86
<b>4 LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS E SUA APLICAÇÃO AOS EMPREGADOS EM TELETRABALHO .....</b>	<b>105</b>
4.1 APLICAÇÃO DA LGPD, FUNDAMENTOS E PRINCÍPIOS .....	105
4.2 DADOS PESSOAIS, DADOS PESSOAIS SENSÍVEIS TRATADOS NO CONTROLE DOS EMPREGADOS EM TELETRABALHO E BASES LEGAIS PARA O TRATAMENTO.....	118
4.3. LIMITES DO CONTROLE DOS EMPREGADOS EM TELETRABALHO E A LGPD.....	131
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>141</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>147</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A presente dissertação de mestrado trata do tema dos limites do controle do empregado em teletrabalho à luz dos direitos da personalidade e da aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

A investigação possui aderência a linha de pesquisa Fundamentos Dogmáticos da Experiência Jurídica do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, bem como ao projeto de pesquisa Fundamentos do Direito do Trabalho e do Processo do Trabalho, aprovado pela COMPESQDIR da UFRGS e liderado pelo meu orientador.

Contextualizando, a tecnologia possibilita que, cada vez mais, diferentes empregados realizem suas atividades de maneira remota, sem a necessidade de se encontrarem fisicamente na sede do empregador. A utilização do teletrabalho vinha sendo vista com um certo receio por muitos, até que a pandemia do coronavírus causou o aumento exponencial na sua adoção. Além disso, a Lei nº 13.467/2017 (a chamada “Reforma Trabalhista”) incluiu de maneira expressa na CLT a modalidade do teletrabalho. Entretanto, as disposições inseridas na CLT não solucionam todas as questões, em especial no tocante ao controle do teletrabalhador.

Os empregados presenciais já estavam submetidos a múltiplas formas de controle por meio da tecnologia que também são agora estendidas ao teletrabalhadores, como monitoramento de *e-mails* e vigilância por câmeras. Entretanto, até então essas situações eram analisadas principalmente sob a perspectiva da possível ofensa a direitos da personalidade do empregado em contraposição ao poder de controle do empregador, pois inexistiam regras específicas relacionadas ao tratamento de dados pessoais.

O teletrabalho aumentou as possibilidades relacionadas ao controle dos empregados e, em paralelo, foi editada legislação dispendo exatamente sobre o tratamento de dados pessoais, com fundamentos, princípios e normas próprias. Trata-se, portanto, de situação significativamente diversa daquelas sobre as quais já há algum consenso na doutrina e na jurisprudência, pois não apenas o teletrabalho tem potencial para expor mais dados pessoais do empregado, como agora há uma legislação com normas sobre o tratamento de dados pessoais.

Delimita-se que a dissertação analisará as formas de controle dos empregados em teletrabalho, ou seja, dos casos em que inexistente controvérsia

acerca do vínculo empregatício. Dessa maneira, não serão analisados os requisitos para a configuração de vínculo empregatício e tampouco questões envolvendo a prestação de trabalho em plataformas digitais.

Esclarece-se que o controle que será estudado não é limitado à jornada do teletrabalhador. Entende-se que as possíveis formas de controle realizadas pelo empregador são amplas, englobando também, mas não exclusivamente, as atividades realizadas e a forma como elas são executadas. Dessa maneira, o controle da jornada é uma espécie, que também será analisada, mas não é a única forma de controle.

Opta-se pelo uso da expressão teletrabalho e teletrabalhador, justificando-se que, não obstante entenda-se que tecnicamente o termo tele-empregado seja mais apropriado para se referir aos empregados em teletrabalho, a CLT<sup>1</sup> e a doutrina adotam as expressões teletrabalho e teletrabalhador, razão pela qual tais expressões serão utilizadas no presente estudo para se referir a empregados em teletrabalho.

A pesquisa se justifica em razão da atualidade do tema, considerando o aumento exponencial no teletrabalho<sup>2</sup> a partir da pandemia causada pelo coronavírus<sup>3</sup>; as possibilidades tecnológicas de controle dos empregados em teletrabalho; o tratamento de inúmeros dados dos empregados nesta relação; a possibilidade de ofensa aos direitos da personalidade do empregado em razão do tratamento desses dados; as omissões presentes na CLT; e as novas regras introduzidas na legislação brasileira com a entrada em vigor da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

---

<sup>1</sup> O título do Capítulo II-A é “DO TELETRABALHO”.

<sup>2</sup> Conforme estudo elaborado pela Fundação Instituto de Administração (FIA), com dados coletados em abril de 2020, 46% das empresas adotaram o trabalho em casa no início da pandemia. ATMOSFERA FIA. **Pesquisa Gestão de Pessoas na crise Covid-19**, 2020. Disponível em: <<https://jornal.usp.br/wp-content/uploads/2020/11/Pesquisa-Gest%C3%A3o-de-Pessoas-na-Crise-de-Covid-19-ITA.pdf>>. Acesso em: 10 abr. 2021. Ainda, consoante pesquisa do Instituto DataSenado, realizada em setembro de 2020, 6% da população trabalhava a distância naquele momento, sendo que aproximadamente 60% dos entrevistados afirmaram que o trabalho nessa modalidade era decorrente da situação causada pela pandemia do coronavírus e que a empresa empregadora não dispunha dessa modalidade de trabalho antes do início da pandemia. DATASENADO. **Pandemia aumenta o número de brasileiros com experiência em teletrabalho**, 2020. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/datasenado/publicacaodatasenado?id=pandemia-aumenta-o-numero-de-brasileiros-com-experiencia-em-teletrabalho>>. Acesso em: 10 abr. 2021.

<sup>3</sup> A Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou que a COVID-19 é uma pandemia em 11/03/2020. WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Timeline: WHO's COVID-19 response**, 2020. Disponível em: <<https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/interactive-timeline#!>>. Acesso em 10 abr. 2021.

Nesse cenário, pretende-se investigar e responder ao seguinte problema de pesquisa: a LGPD impõe limites aos empregadores no que tange ao controle dos empregados que realizam teletrabalho?

As hipóteses adotadas, enquanto possíveis ao problema de pesquisa formulado, são: (a) a LGPD não impõe limites aos empregadores com relação ao controle dos empregados que realizam teletrabalho; e (b) a LGPD impõe limites alcançados aos empregadores no que tange ao controle dos empregados que realizam teletrabalho.

O objetivo geral da pesquisa é compreender se a LGPD impõe limites aos empregadores no tocante ao controle dos empregados em teletrabalho. Os objetivos específicos são (a) estudar os direitos da personalidade; (b) analisar as formas de controle do empregado e, em especial, do teletrabalhador; (c) verificar as normas existentes sobre teletrabalho na legislação brasileira; (d) estudar as normas da OIT e de Portugal relacionadas ao controle do teletrabalhador; e (e) examinar as normas sobre proteção de dados na LGPD e a sua aplicação aos empregados em teletrabalho.

Em relação à estruturação do trabalho, adotou-se o plano no qual o sumário, no que tange ao desenvolvimento, é dividido em três capítulos, cada um com três subdivisões.

No primeiro capítulo serão abordados os direitos da personalidade e as formas de controle do trabalhador. O primeiro subcapítulo versa especificamente sobre os direitos da personalidade nas relações de emprego, no qual será analisado o histórico do reconhecimento dos direitos de personalidade e sua relação com os empregados. O segundo subcapítulo analisa os primeiros contornos do controle do trabalhador, traçando-se um breve histórico acerca da evolução das formas de controle nas relações laborais desde antes do surgimento dos direitos trabalhistas<sup>4</sup>, passando pela invenção do relógio mecânico e chegando à atualidade. O terceiro subcapítulo apresenta as formas modernas de controle dos empregados presenciais, em especial a possibilidade de revista dos pertences e dos próprios empregados, que eventualmente pode ser substituída por aparelhos; a instalação de câmeras de vigilância; a fiscalização de *e-mails*; a instalação de *microchips*

---

<sup>4</sup> Por esse motivo, utiliza-se a expressão “trabalhador” no título do capítulo, e não “empregado”.

subcutâneos; o rastreamento via satélite com utilização de GPS<sup>5</sup>; e a utilização de *wearables*<sup>6</sup>.

O segundo capítulo examina o teletrabalho e as novas formas de controle. Para tanto, o primeiro subcapítulo traça um breve relato histórico do seu surgimento até a sua popularização a partir da pandemia do coronavírus, apresenta a definição de teletrabalho, suas características, vantagens e desvantagens, e examina as normas introduzidas na CLT. O segundo subcapítulo apresenta as formas de controle do empregado em teletrabalho, em especial mediante a utilização de *bosswares*<sup>7</sup>; apresenta as funcionalidades destes aplicativos<sup>8</sup>; analisa a efetividade dos dados coletados para o controle dos teletrabalhadores; examina a subordinação algorítmica. O terceiro subcapítulo apresenta as normas da OIT e de Portugal relacionadas ao controle do empregado em teletrabalho — não há pretensão de realizar um estudo de direito comparado, mas tão somente apresentar algumas ideias em razão das omissões existentes na CLT, sendo que a escolha de Portugal para o aprofundamento da investigação decorre do seu histórico de preocupação com a privacidade.

O terceiro capítulo é voltado à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) e à sua aplicação aos empregados em teletrabalho. O primeiro subcapítulo analisa a aplicação da LGPD aos teletrabalhadores, os seus fundamentos e os seus princípios. O segundo subcapítulo examina os dados pessoais e os dados pessoais sensíveis tratados no controle dos empregados em teletrabalho, bem como as bases legais previstas na LGPD para o tratamento desses dados. Por fim, o terceiro subcapítulo analisa os limites do controle dos empregados em teletrabalho com base na LGPD.

A abordagem da pesquisa é realizada pelo método dedutivo. Partindo-se das normas relacionadas aos direitos da personalidade dos empregados, e examinando as formas de controle dos teletrabalhadores, examina-se a aplicação da LGPD para a efetiva proteção dos direitos da personalidade dos empregados em teletrabalho. A pesquisa é realizada tendo por base pesquisa bibliográfica, nacional e internacional;

---

<sup>5</sup> Sigla para *Global Position System* (Sistema de Posicionamento Global, em português).

<sup>6</sup> Itens vestidos pelos empregados, como sensores acoplados em relógios, óculos, cintos, capacetes.

<sup>7</sup> Aplicativos utilizados por empregadores para realizar o controle dos empregados.

<sup>8</sup> A expressão aplicativo é utilizada nesse estudo tanto para se referir a *softwares* instalados em computadores como a aplicativos instalados em celulares.

e documental, com base na coleta de dados de normas nacionais, da OIT e de Portugal, bem como pesquisa jurisprudencial.

## 2 DIREITOS DA PERSONALIDADE E FORMAS DE CONTROLE DO TRABALHADOR

O estudo sobre as formas de controle do trabalhador está intrinsicamente relacionado aos direitos da personalidade, uma vez que as formas de controle utilizadas pelo empregador podem resultar em questionamentos relacionados à violação à intimidade, à imagem, à liberdade, ao segredo, à honra, ainda que por meio do teletrabalho.

Dessa maneira, é relevante o estudo, ainda que breve, do surgimento e da evolução do reconhecimento dos direitos da personalidade, incluindo normas antigas que já se preocupavam, de alguma maneira, com esses direitos. Pelo mesmo motivo, as normas brasileiras relacionadas aos direitos da personalidade, previstas tanto na Constituição da República, quanto Código Civil e na CLT, devem ser analisadas em conjunto.

Os direitos da personalidade são invioláveis, contudo o contrato de trabalho apresenta riscos àqueles, em especial em razão do controle exercido pelo empregador. Assim, a evolução histórica das formas de controle do trabalhador e das normas relacionadas deve ser examinada.

Algumas formas de controle com possibilidade de violação aos direitos da personalidade já foram analisadas inúmeras vezes pela doutrina e pela jurisprudência brasileiras, como a possibilidade de revista dos pertences dos empregados, a instalação de câmeras de vigilância no ambiente laboral, a fiscalização de *e-mails*, e o rastreamento via satélite com utilização de GPS. Todavia, para o estudo aqui proposto, é necessário revisitar essas formas de controle, assim como analisar o funcionamento de outras mais modernas.

### 2.1 DIREITOS DA PERSONALIDADE NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

A personalidade não é exatamente um direito, e sim um conceito básico sobre o qual se apoiam os direitos<sup>9</sup>. Pode-se distinguir duas espécies diferentes dentre os direitos subjetivos dos quais as pessoas são titulares: os que são destacáveis da

---

<sup>9</sup> VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito civil**: parte geral. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007. p. 167.

pessoa de seu titular e os que não o são<sup>10</sup>. Dessa maneira, os direitos da personalidade são reconhecidos para a defesa de valores inatos às pessoas, como a vida, a intimidade, o segredo, o respeito, a honra, a higidez física, a intelectualidade, dentre outros<sup>11</sup>.

A primeira formulação doutrinária quanto à intimidade é encontrada em 1890, no artigo de Samuel D. Warren e Louis D. Brandeis, intitulado “The right to privacy”. Conforme os autores, o direito à intimidade consiste no “right to be let alone”<sup>12</sup>, ou seja, “no direito de ser deixado só”, pois cada indivíduo tem o direito de “[...] determinar, ordinariamente, em que medida seus pensamentos, sentimentos e emoções devem ser comunicados a outrem”<sup>13</sup>. No entanto, conforme veremos no presente estudo, não basta que estejamos sós para que nossa intimidade esteja assegurada, pois “[...] ela poderá ser violada a distância, com o uso indevido de teleobjetivas, de escutas telefônicas e dados informativos, sem que haja a presença física do infrator”<sup>14</sup>.

Conforme Bittar<sup>15</sup>, os direitos da personalidade podem ser classificados em direitos físicos, psíquicos e morais. Os primeiros se referem a componentes materiais da integridade corporal, como a própria imagem; os segundos são intrínsecos à personalidade, incluindo a liberdade, a intimidade e o sigilo; e os últimos são relacionados ao patrimônio moral, englobando a identidade, a honra e as manifestações do intelecto.

No tocante ao conflito de direitos decorrente da possibilidade de um direito protegido de uma pessoa interferir no direito de outra, temos que, a liberdade de expressão e de informação, como qualquer outro direito fundamental, não é absoluta, tendo limites. Dessa maneira, além do limite decorrente da veracidade da informação, a liberdade de expressão e de informação deve ser compatível com os

---

<sup>10</sup> RODRIGUES, Silvio. **Direito Civil**: v. 1, Parte geral. 33. ed. atual. de acordo com o novo código civil (Lei n. 10.046, de 10-1-2002). São Paulo: Saraiva, 2003. p. 61.

<sup>11</sup> BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos da personalidade**. 8. ed., rev., aum. e mod. por Eduardo C. B. Bittar. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 29.

<sup>12</sup> WARREN, Samuel D.; BRANDEIS, Louis D. **The Right to Privacy**. Harvard Law Review, Vol. 4, nº. 5, p. 193-220. p. 193 Disponível em: <<http://links.jstor.org/sici?sici=0017-811X%2818901215%294%3A5%3C193%3ATRTP%3E2.0.CO%3B2-C>>. Acesso em 15 fev. 2022.

<sup>13</sup> WARREN, Samuel D.; BRANDEIS, Louis D. **The Right to Privacy**. Harvard Law Review, Vol. 4, nº. 5, p. 193-220. p. 198. Disponível em: <<http://links.jstor.org/sici?sici=0017-811X%2818901215%294%3A5%3C193%3ATRTP%3E2.0.CO%3B2-C>>. Acesso em 15 fev. 2022.

<sup>14</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à Intimidade do Empregado**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 35.

<sup>15</sup> BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos da personalidade**. 8. ed., rev., aum. e mod. por Eduardo C. B. Bittar. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 49.

direitos fundamentais dos cidadãos afetados, bem como com outros bens constitucionalmente protegidos, tais como a moralidade e a segurança pública<sup>16</sup>.

A expressão direitos de personalidade foi idealizada por jusnaturalistas franceses e alemães a fim de designar certos direitos tidos como preexistentes ao reconhecimento por parte do Estado<sup>17</sup>. Em decorrência dessa preexistência, estes direitos são considerados intransmissíveis e irrenunciáveis, não sendo admitido que o seu exercício sofra limitação voluntária<sup>18</sup>, exceto para as espécies de direitos de personalidade em que haja autorização legislativa para a sua transferência ou renúncia, como no caso do direito moral de autor<sup>19</sup>.

Esta categoria de direitos “[...] abrangia um núcleo de atributos inseparáveis da pessoa humana, a ser protegido não apenas em face do Estado, mas também contra o avanço incessante da exploração do homem pelo homem”<sup>20</sup> — nessa exploração do homem pelo homem pode-se antever a relevância dos direitos de personalidade para o Direito do Trabalho.

Historicamente, o Código de Hamurabi já previa sanções nos casos de lesões à integridade física ou moral do ser humano, ainda que de maneira questionável na atualidade, tendo em vista sua base na Lei de Talião. Como exemplos, podemos citar a cláusula 195 que previa que, se um filho bater em seu pai, ele terá suas mãos cortadas, e a 202, que estabelecia que, se alguém bater no corpo de um homem de posição superior, este alguém deve receber 60 chicotadas em público<sup>21</sup>.

Conforme Amaral<sup>22</sup>, foi no direito grego que se começou a discutir a ideia de proteção da personalidade, tendo havido grande contribuição para o tema pela filosofia grega, e posteriormente a criação da ideia de dignidade humana pelo Cristianismo. No direito romano, o autor cita a *actio iniuriarum*, criada pelo pretor e concedida à vítima de um delito de *iniuria*, a qual poderia consistir tanto em um ato contrário ao direito como qualquer agressão física ou mesmo difamação.

---

<sup>16</sup> FARIAS, Edilson Pereira de. **Colisão de direitos**. Porto Alegre: Fabris, 2000. p. 168-169.

<sup>17</sup> RUGGIERO, Roberto de. **Instituições de Direito Civil**. Campinas: Booksellers, 1999, v. I, p. 275-276.

<sup>18</sup> BRASIL. Lei 10.406/02. **Código Civil de 2002**. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm)>. Acesso em: 07 jun. 2021. Art. 11.

<sup>19</sup> BRASIL. **Lei n. 9.610, de 19 de fevereiro de 1998**: Altera, atualiza e consolida a legislação sobre direitos autorais e dá outras providências. arts. 24 e 29. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19610.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19610.htm)>. Acesso em 15 jan. 2022.

<sup>20</sup> SCHREIBER, Anderson. **Direitos da Personalidade**. 2. ed. rev. e atual. São: Atlas, 2013. p. 5.

<sup>21</sup> **CÓDIGO DE HAMURABI**. Disponível em: <<http://www.dhnet.org.br/direitos/anthist/hamurabi.htm>>. Acesso em 01 fev. 2022.

<sup>22</sup> AMARAL, Francisco. **Direito civil: introdução**. 5. ed. rev., atual. e aum. de acordo com o novo Código Civil. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p. 255-256.

Ainda, consoante o autor, na Idade Média, a Magna Carta (1205) já previa algumas garantias contra a violação de direitos, especialmente no que diz respeito à garantia de acesso à justiça. Entretanto, foi principalmente com o Renascimento e o Humanismo, do século XVI, e o Iluminismo, nos séculos XVII e XVIII, que se reconheceu o indivíduo como valor central do sistema jurídico e se desenvolveu a teoria dos direitos subjetivos, admitindo-se a própria pessoa como objeto desses direitos.

Por fim, Amaral refere que, com base nas ideias acima, surgiram textos fundamentais sobre os direitos da personalidade, como o *Bill of Rights*, dos Estados americanos (1689); a Declaração de Independência das Colônias inglesas na América do Norte (1776); a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789, proclamada com a Revolução Francesa; a Declaração de Direitos de 1793, que considerava direitos naturais os de igualdade, liberdade, segurança e propriedade; a Declaração Universal dos Direitos do Homem, em 1948; a Convenção Europeia dos Direitos Humanos, de 1950, e a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, de 2000.

A existência de múltiplas críticas aos direitos da personalidade, inclusive sobre quais eram esses direitos, retardaram o seu desenvolvimento, principalmente no âmbito legislativo, conforme se pode ver pelo grande lapso temporal entre o Código de Hamurabi e a expressa legislação sobre esse tema. O próprio Código Civil brasileiro de 1916 não os havia acolhido, pois não apresentava o instituto especificamente, apesar de conter algumas poucas referências, como, por exemplo, ao dispor sobre o direito de reprodução de imagem (art. 666, X)<sup>23</sup>.

Conforme Rodrigues<sup>24</sup>, os direitos da personalidade foram disciplinados pela primeira vez, de forma sistemática, ainda que sem utilizar essa denominação, em 1942, pelo Código italiano, o qual tratou da tutela do nome e o direito à imagem. Nestes dispositivos havia previsão para se obter a cessação de perturbação e o ressarcimento do prejuízo experimentado pela vítima, que são as duas medidas básicas de proteção aos direitos da personalidade. O Código Civil português, de

---

<sup>23</sup> BRASIL. **Código Civil dos Estados Unidos do Brasil**. Lei nº 3.071 de 1º de janeiro de 1916. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l3071.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3071.htm)>. Acesso em 25 jan 2022.

<sup>24</sup> RODRIGUES, Silvio. **Direito Civil**: v. 1, Parte geral. 33. ed. atual. de acordo com o novo código civil (Lei n. 10.046, de 10-1-2002). São Paulo: Saraiva, 2003. p. 63.

1966<sup>25</sup>, também regulou a matéria nos arts. 70.º e 81.º, dispondo, por exemplo, sobre a proteção contra qualquer ofensa ilícita ou ameaça de ofensa à sua personalidade física ou moral (artigo 70.º, 1), sobre a possibilidade de o ofendido requerer providências a fim de evitar a consumação da ameaça ou atenuar os efeitos de ofensa já realizada (artigo 70.º, 2).

Bittar<sup>26</sup> cita outras legislações que dispuseram sobre direitos gerais de personalidade, ainda que não suficientemente definidos, indicando o Código austríaco de 1810, que falava em direitos inatos “fundados na única razão pela qual o homem há de considerar-se pessoa” (§ 16); o Código português de 1867 que definia os direitos à existência, à liberdade, à associação, à apropriação e à defesa (arts. 359º a 367º); o Código Civil alemão (BGB) de 1896 que reconheceu o direito ao nome (§ 12); o Código suíço de 1907 que também contemplou o direito ao nome (arts. 29 e 30), e ainda fixou a obrigação de indenização no atentado contra a pessoa, conceituando como irrenunciável a liberdade (art. 28) para a proteção da personalidade (art. 27); e o Código espanhol de 1902 que determinou a indenização pelo dano.

Contudo, especificamente sobre direitos da personalidade isoladamente, Bittar indica que as primeiras leis são a belga, de 1886, e a lei romena, de 1895, que dispõem sobre os direitos de autor e o direito ao nome. Por outro lado, o doutrinador também afirma que “A melhor definição de matéria ecoou no Código Civil italiano de 1942”<sup>27</sup>, indo ao encontro do entendimento de Rodrigues, anteriormente referido.

No Brasil, conforme destacado por Maurício Godinho Delgado, uma das mudanças mais importantes no plano trabalhista decorrente da Constituição da República de 1988 “[...] foi a descoberta do universo da personalidade do trabalhador no contexto da relação de emprego”<sup>28</sup>. Posteriormente, o Código Civil brasileiro de 2002 incorporou os direitos de personalidade ao seu texto — os quais

---

<sup>25</sup> PORTUGAL. **Código Civil**: Decreto-Lei n.º 47344. Disponível em: <<https://data.dre.pt/eli/dec-lei/47344/1966/p/cons/20211112/pt/html>>. Acesso em 20 jan. 2022.

<sup>26</sup> BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos da personalidade**. 8. ed., rev., aum. e mod. por Eduardo C. B. Bittar. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 66 e 67.

<sup>27</sup> BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos da personalidade**. 8. ed., rev., aum. e mod. por Eduardo C. B. Bittar. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 69.

<sup>28</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 762.

já eram citados no anteprojeto de Código Civil de Orlando Gomes, de 1963<sup>29</sup>. De qualquer maneira, muito antes do Código Civil de 2002 ou mesmo da Constituição da República de 1988, a jurisprudência brasileira já buscava proteger os direitos da personalidade<sup>30</sup>, assim como ocorreu no estrangeiro — com o judiciário suprindo as omissões legislativas nesse aspecto.

Todavia, o art. 12º da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, já previa que “Ninguém sofrerá intromissões arbitrárias na sua vida privada, na sua família, no seu domicílio ou na sua correspondência, nem ataques à sua honra e reputação. Contra tais intromissões ou ataques toda a pessoa tem direito a protecção da lei.”<sup>31</sup>. No mesmo sentido, a Convenção Europeia dos Direitos do Homem, de 1950, também já estabelecia no art. 8º, 1 que “Qualquer pessoa tem direito ao respeito de sua vida privada e familiar, de seu domicílio e de sua correspondência.”<sup>32</sup>.

Da mesma maneira, a Convenção Interamericana dos Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 1969, que entrou em vigor no Brasil em 1992<sup>33</sup>, prevê no art. 11 o respeito à honra e o reconhecimento da dignidade humana, destacando que ninguém pode sofrer ingerências arbitrárias ou abusivas na vida privada, na família, no domicílio ou na correspondência, nem ofensas ilegais à honra e à reputação. Ainda, refere que todos têm direito à proteção da lei contra estas ingerências ou ofensas.

Mas antes mesmo de qualquer previsão legislativa, já se repetia à exaustão a famosa frase “o trabalho dignifica o homem”, sob o fundamento de que, ao praticar o seu ofício, o trabalhador exerceria sua liberdade e seu dinamismo social “[...] seja pelo desenvolvimento de suas potencialidades, de sua capacidade de mobilização

---

<sup>29</sup> GOMES, Orlando. **Anteprojeto de Código Civil**. Rio de Janeiro: 1963. Disponível em: <[https://bd.camara.leg.br/bd/bitstream/handle/bdcamara/12916/anteprojeto\\_codigo.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://bd.camara.leg.br/bd/bitstream/handle/bdcamara/12916/anteprojeto_codigo.pdf?sequence=4&isAllowed=y)>. Acesso em 06 fev. 2022.

<sup>30</sup> RODRIGUES, Sílvio. **Direito Civil**: v. 1, Parte geral. 33. ed. atual. de acordo com o novo código civil (Lei n. 10.046, de 10-1-2002). São Paulo: Saraiva, 2003. p. 65

<sup>31</sup> ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, 1948. Disponível em: <[https://www.ohchr.org/en/udhr/documents/udhr\\_translations/por.pdf](https://www.ohchr.org/en/udhr/documents/udhr_translations/por.pdf)>. Acesso em: 10 jan. 2022.

<sup>32</sup> TRIBUNAL EUROPEU DOS DIREITOS DO HOMEM. **Convenção Europeia dos Direitos do Homem**, 1950. Disponível em: <[https://www.echr.coe.int/documents/17onvention\\_por.pdf](https://www.echr.coe.int/documents/17onvention_por.pdf)>. Acesso em: 11 jan. 2022.

<sup>33</sup> BRASIL. **Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992**. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d0678.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm)>. Acesso em 11 jan. 2022.

ou de seu efetivo papel na lógica das relações sociais.”<sup>34</sup>. Entretanto, para que o trabalho possa cumprir esta célebre função, os direitos de personalidade devem ser observados, não se podendo ignorar que a dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, nos termos do art. 1º, III da Constituição Federal, sendo este o “[...] princípio fundamental de que todos os demais princípios derivam e que norteia todas as regras jurídicas”<sup>35</sup> e que “[...] todos os direitos da personalidade são, por assim dizer, projeções do princípio fundamental da dignidade da pessoa humana.”<sup>36</sup>.

Ainda, destaca-se também que o art. 5º, X da Constituição da República prevê de maneira expressa 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”<sup>37</sup>.

Com relação aos vocábulos intimidade e vida privada, ainda que muitas vezes sejam empregados como sinônimos, é relevante destacar que podem ser diferenciados em razão da menor amplitude do primeiro, o qual se encontra no âmbito de incidência do segundo. Dessa maneira, a intimidade está relacionada às relações subjetivas e de trato íntimo da pessoa, incluindo suas relações familiares e de amizade; por outro lado, a vida privada abrange todos os demais relacionamentos, inclusive os objetivos, tais como relações de trabalho e de estudo<sup>38</sup>. Ou ainda, nas palavras de Dotti, a intimidade se caracteriza como “[...] a esfera secreta da vida do indivíduo na qual este tem o poder legal de evitar os demais.”<sup>39</sup>.

A honra, por sua vez, é “[...] a dignidade pessoal, o sentimento e consciência de ser digno, mais a estima e consideração moral dos outros.”<sup>40</sup>. Ela é um atributo insito a toda pessoa e pode ser dividida em honra subjetiva, correspondente à

---

<sup>34</sup> DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006. p. 241.

<sup>35</sup> FACHIN, Luiz Edson. **Fundamentos, Limites e Transmissibilidade** – Anotações para uma Leitura Crítica, Construtiva e de índole Constitucional da Disciplina dos Direitos da Personalidade no Código Civil Brasileiro. Revista da EMERJ, v. 8, nº 31, 2005, p. 58.

<sup>36</sup> MONTEIRO FILHO, Raphael de Barros [et al.]; TEIXEIRA, Sálvio de Figueiredo (coord.). **Comentários ao Novo Código Civil**: das pessoas (Arts. 1º a 78), vol. I. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012. p. 136.

<sup>37</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 06 jun. 2022.

<sup>38</sup> MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 36. ed. São Paulo: Atlas, 2020. *E-book*.

<sup>39</sup> DOTTI, René Ariel. **Proteção da Vida Privada e Liberdade de Informação**. São Paulo: Ed. RT, 1980. p. 69.

<sup>40</sup> MIRANDA, Pontes de. **Tratado de Direito Privado, Parte Especial**, t. VII, 3. ed. Rio de Janeiro: Borsoi, 1971, p. 44.

dignidade, ao decoro e à autoestima da pessoa; e em honra objetiva, referente à reputação da pessoa no meio social em que vive<sup>41</sup>.

Imagem é qualquer sinal da pessoa, de natureza física ou psíquica, pela qual ela possa ser reconhecida. O aspecto mais conhecido consiste na representação figurativa do indivíduo, como rosto, traços fisionômicos, corpo, voz, gestos, e atitudes — as quais podem ser reproduzidas de múltiplas maneiras, como por meio da fotografia, pintura, escultura, rádio, televisão, vídeos, cinema, internet. Estes constituem a imagem-retrato, distinguindo-se da imagem-atributo, a qual consiste no conjunto de características individualizadoras da pessoa, como postura comportamental, hábitos, temperamento. O direito de imagem é intransmissível, seguindo a regra geral dos direitos da personalidade, contudo o titular pode dispor de seu exercício em certa medida e temporariamente, caracterizando, excepcionalmente, um interesse patrimonial. Nesses casos, vigora o princípio da especialidade, de maneira que a autorização para uso de imagem para um determinado fim não pode ser estendida para outro. Além disso, ainda que o Código Civil brasileiro vede apenas a publicação, a exposição ou a utilização da imagem sem consentimento, entende-se que a autorização também é indispensável mesmo no caso de mera captação de imagem por terceiro, pois se trata de um direito próprio da pessoa<sup>42</sup>. Com relação ao direito de imagem do teletrabalhador, não se pode deixar de lembrar que o art. 20 do Código Civil prevê que a sua utilização poderá ser proibida pelo titular, sem prejuízo da indenização correspondente caso lhe atinja a honra, a boa fama ou a respeitabilidade, ou ainda na hipótese de se destinar a fins comerciais.<sup>43</sup>

Ademais, observa-se que o constituinte estabeleceu que a intimidade, a vida privada, a hora e a imagem das pessoas são invioláveis, de maneira que, ainda que inexistam direitos absolutos, eventual interpretação neste sentido deve ser realizada com cautela. Dessarte, os direitos de personalidade apresentam *status* de direitos

---

<sup>41</sup> MONTEIRO FILHO, Raphael de Barros [et al.]; TEIXEIRA, Sálvio de Figueiredo (coord.). **Comentários ao Novo Código Civil**: das pessoas (Arts. 1º a 78), vol. I. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012. p. 254.

<sup>42</sup> MONTEIRO FILHO, Raphael de Barros [et al.]; TEIXEIRA, Sálvio de Figueiredo (coord.). **Comentários ao Novo Código Civil**: das pessoas (Arts. 1º a 78), vol. I. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012. p. 242 a 245.

<sup>43</sup> Art. 20. Salvo se autorizadas, ou se necessárias à administração da justiça ou à manutenção da ordem pública, a divulgação de escritos, a transmissão da palavra, ou a publicação, a exposição ou a utilização da imagem de uma pessoa poderão ser proibidas, a seu requerimento e sem prejuízo da indenização que couber, se lhe atingirem a honra, a boa fama ou a respeitabilidade, ou se se destinarem a fins comerciais.

fundamentais. Assim, eventual controle do empregado não pode ignorar os seus direitos fundamentais, razão pela qual os direitos da personalidade permeiam o estudo quanto aos limites do controle realizado pelos empregadores.

Conforme Bittar<sup>44</sup>, a doutrina, em especial a francesa, distingue os direitos da personalidade dos direitos fundamentais, quanto ao plano e quanto ao conteúdo. Com relação ao primeiro, os direitos naturais situam-se acima do direito positivo e em sua base, sendo inerentes ao homem, de maneira que o Estado deve respeitá-los e, por meio do direito positivo, reconhecê-los e protegê-los — entretanto, ainda que não sejam contemplados pela legislação, esses direitos persistem, em razão da noção transcendente da natureza humana. Por outro lado, os direitos fundamentais são aqueles reconhecidos e ordenados pelo legislador, ou seja, aqueles que, com o reconhecimento do Estado, passam do direito natural para o plano positivo.

No tocante ao conteúdo, a diferença resta evidenciada pela gradativa inserção de novas categorias de direito no conceito de direitos fundamentais. Nesse sentido, e diretamente relacionado ao tema do presente estudo, a Emenda Constitucional nº 115 de 2022 incluiu a proteção de dados pessoais no rol de direitos e garantias fundamentais do cidadão, acrescentando ao art. 5º da Constituição da República o inciso LXXIX, o qual dispõe que “é assegurado, nos termos da lei, o direito à proteção dos dados pessoais, inclusive nos meios digitais”.

Conforme definido por Palma Ramalho, a tutela particular dos direitos fundamentais no contrato de trabalho é justificada pelo “envolvimento integral da personalidade do trabalhador no vínculo laboral”.<sup>45</sup>

Frente ao exposto, tem-se que a tutela dos direitos de personalidade “[...] abarca toda atividade da personalidade humana, protegendo os bens jurídicos da vida, da integridade corporal, da saúde, da liberdade, da privacidade, entre outros, destinados ao desenvolvimento de todo homem como ser individual.”<sup>46</sup>. Dessa maneira, a inclusão do trabalhador no processo produtivo não lhe retira os direitos da personalidade, cujo exercício pressupõe liberdades civis<sup>47</sup>.

---

<sup>44</sup> BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos da personalidade**. 8. ed., rev., aum. e mod. por Eduardo C. B. Bittar. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 57.

<sup>45</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Da autonomia Dogmática do Direito do Trabalho**. Coimbra: Almedina, 2001, 753-770.

<sup>46</sup> SZANIAWSKI, Elimar. **Direitos da personalidade e sua tutela**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005. p. 170.

<sup>47</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à Intimidade do Empregado**. São Paulo: LTr, 1997. p. 56.

Os riscos aos direitos de personalidade são inerentes ao contrato de trabalho, tendo em vista o poder disciplinar do empregador, o qual é caracterizado exatamente pela possibilidade de aplicação de sanções aos trabalhadores em decorrência de irregularidades no cumprimento do contrato ou realização de condutas não admitidas pelo contratante<sup>48</sup>. No mesmo sentido, a subordinação limita os direitos de personalidade do empregado, pois a sua autonomia é limitada a partir do momento em que se sujeita às sanções do empregador<sup>49</sup>.

Para Palma Ramalho, há três fatores que caracterizam o envolvimento integral da personalidade do trabalhador na relação de trabalho: o grau de indeterminação da atividade laboral ao longo de toda a sua vigência; a inseparabilidade da atividade laboral em relação à pessoa do trabalhador; e o componente organizacional do próprio contrato de trabalho<sup>50</sup>.

Reconhecer a importância da tutela dos direitos de personalidade dos empregados é imprescindível, pois, ao subordinar-se ao empregador, há um conflito de interesses entre este e o trabalhador, uma vez que

[...] o trabalhador não coloca à disposição do empregador sua pessoa, mas apenas sua força de trabalho. Sua subordinação está funcionalizada à execução da prestação de trabalho. Assim, a autoridade patronal não pode ser exercida para além disso, particularmente sobre a vida pessoal ou privada do empregado.<sup>51</sup>

Sob outra perspectiva, também existe a possibilidade de o empregado ofender algum direito de personalidade do seu empregador, como na hipótese de divulgar estratégias ou informações confidenciais para concorrentes<sup>52</sup>.

Especificamente no tocante à legislação trabalhista, a CLT apresenta poucas referências aos direitos de personalidade. Inicialmente poder-se-ia pensar que não

---

<sup>48</sup> COLLESI, Paula Castro. Os direitos de personalidade e a reforma trabalhista brasileira. **Revista de direito do trabalho**, São Paulo, v. 45, n. 201, p. 83-94, mai. 2019.

<sup>49</sup> CORDEIRO, António Menezes. **O respeito pela esfera privada do trabalhador**. I Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias. Coordenação: António Moreira. Coimbra: Almedina, 1998. p. 19.

<sup>50</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Estudos de direito do trabalho**. Coimbra: Almedina, 2003, V. 1, p. 158.

<sup>51</sup> KÉFER, Fabienne; MAISETTI, Perrine. La vie personnelle du salarié. In: RENCHON, Jean-Louis (dir.). *Les droits de la personnalité*. Bruxelles: Bruylant, 2009, p. 199. *apud* ANDRADE, Fábio Siebeneichler de; FACCHINI NETO, Eugênio. A proteção dos direitos da personalidade nas relações de trabalho. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 10, n. 96, p. 55-94, fev. 2021. p. 65. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/184370>>. Acesso em: 27 mai 2021.

<sup>52</sup> COLLESI, Paula Castro. Os direitos de personalidade e a reforma trabalhista brasileira. **Revista de direito do trabalho**, São Paulo, v. 45, n. 201, p. 83-94, maio 2019.

haveria necessidade de introduzir dispositivos específicos na legislação trabalhista, contudo as próprias características do contrato de trabalho já trazem possíveis violações aos direitos de personalidade<sup>53</sup>, consoante acima demonstrado. As sucessivas inovações tecnológicas, com novas maneiras de controle e acesso a informações, potencializam ainda mais a possibilidade de que ocorra eventual dano aos direitos de personalidade<sup>54</sup>, inclusive no período pré-contratual, como na análise de antecedentes laborais e criminais, razões do desligamento do último emprego, crenças religiosas, dentre muitas outras<sup>55</sup>.

Como exemplo de positivação relacionada aos direitos de personalidade na legislação trabalhista atual, pode-se citar o §4º do art. 29, o qual impede o empregador de realizar anotações desabonadoras sobre o empregado na sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), ou mesmo o art. 483, alínea “e”, que prevê a possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho na hipótese de o empregador ou seus prepostos praticar ato lesivo da hora e boa fama do empregado ou de sua família.

Todavia, com as alterações promovidas pela chamada “Reforma Trabalhista” (Lei nº 13.467 de 2017), foi incluído o Título II-A, que versa sobre o dano extrapatrimonial, havendo uma referência mais clara quanto aos direitos de personalidade, destacando-se aqui o art. 223-C, que prevê que “A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física”<sup>56</sup>. Por outro lado, mesmo com estas inclusões, a legislação trabalhista ainda apresenta lacunas quanto ao tema, decorrentes do fato de o legislador tratar a relação de emprego com enfoque na prestação do trabalho pelo empregado e no pagamento da remuneração pelo empregador, ou seja, com uma visão essencialmente patrimonial<sup>57</sup>.

De qualquer maneira, a própria CLT prevê no §1º do art. 8º que o Direito comum é fonte subsidiária do Direito do Trabalho, podendo-se aplicar as disposições

---

<sup>53</sup> COLLESI, Paula Castro. Os direitos de personalidade e a reforma trabalhista brasileira. **Revista de direito do trabalho**, São Paulo, v. 45, n. 201, p. 83-94, maio 2019.

<sup>54</sup> COLLESI, Paula Castro. Os direitos de personalidade e a reforma trabalhista brasileira. **Revista de direito do trabalho**, São Paulo, v. 45, n. 201, p. 83-94, maio 2019.

<sup>55</sup> DE BARROS, Alice Monteiro. **Proteção à intimidade do empregado**. LTr, 1997, p. 66.

<sup>56</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho – CLT**, 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 6 jun. 2021.

<sup>57</sup> MALLETT, Estêvão. **Direitos de personalidade e Direito do Trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região, p. 135-159, jan./dez. de 2007. p. 136.

previstas no Código Civil e em outras leis quanto à matéria. Ainda, em que pese as lacunas existentes na CLT no tocante aos direitos de personalidade, “[...] o certo é que a própria Constituição Federal de 1988, por ser a fonte de todo o ordenamento jurídico brasileiro, já é condição suficiente para sanar a lacuna do texto consolidado”<sup>58</sup>.

Entretanto, apesar da previsão constitucional, a existência de legislação específica quanto ao tema é de suma importância para a aplicação destes direitos, pois “[...] a dedução de soluções judiciais a partir de um princípio constitucional deve ser relegada às hipóteses em que inexistente outro apoio normativo mais concreto, ou quando aquele existente seja incompatível com o ditame constitucional”<sup>59</sup>. Veja-se que mesmo as alterações legislativas mais recentes não se preocuparam em prever regras laborais quanto à utilização de dados obtidos por meio de câmeras de vigilância, confidencialidade de mensagens trocadas em âmbito corporativo, dados biométricos, etc, em que pese muitas dessas questões já tenham sido tratadas inúmeras vezes pela jurisprudência. Todavia, a ausência de amparo legal dificulta o conhecimento das normas pela sociedade<sup>60</sup> e aumenta as chances de eventuais decisões em sentido oposto, trazendo insegurança jurídica.

No tocante aos direitos dos trabalhadores previstos na Constituição da República de 1988, ressalta-se que o *caput* do art. 7º dispõe que são direitos dos trabalhadores aqueles ali elencados, “além de outros que visem à melhoria de sua condição social”<sup>61</sup>. Assim, resta evidente que o rol ali previsto não é taxativo.

Dessa maneira, é interessante observar que algumas legislações trabalhistas tratam dos direitos de personalidade de maneira mais clara. Assim, sem pretensão de fazer um estudo de direito comparado, podemos citar o Código do Trabalho de Portugal, que tem uma subseção sobre direitos de personalidade dentro da seção “sujeitos” — ambas incluídas no título “Contrato de trabalho”. O artigo 14.º do Código

---

<sup>58</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Os direitos da personalidade na perspectiva dos direitos humanos e do direito constitucional do trabalho. In: CALVO, Adriana; BRAMANTE, Ivani Contini (Org.). **Aspectos polêmicos e atuais do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007. p. 40.

<sup>59</sup> ANDRADE, Fábio Siebeneichler de; FACCHINI NETO, Eugênio. A proteção dos direitos da personalidade nas relações de trabalho. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 10, n. 96, p. 55-94, fev. 2021. p. 63. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/184370>>. Acesso em: 27 mai 2021.

<sup>60</sup> Observa-se que o art. 3º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (Decreto-Lei nº 4.657/1942) prevê que “Ninguém se escusa de cumprir a lei, alegando que não a conhece”. A referência é exclusivamente a lei, e não a jurisprudência ou mesmo a súmulas. Dessa maneira, a lacuna legislativa não é superada por decisões judiciais.

<sup>61</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 06 jun. 2022.

português discorre sobre a liberdade de expressão e de opinião no âmbito da empresa, ao passo que o artigo 13.º estabelece o direito à integridade física e moral. O artigo 16.º apresenta normas relacionadas à reserva da intimidade da vida privada, dispondo no item 1 que “O empregador e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada”, e no item 2 do artigo 16.º há previsão de que o direito à reserva da intimidade da vida privada inclui tanto o acesso, quanto “[...] a divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afetiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas”<sup>62</sup>.

A legislação trabalhista portuguesa vai além e, ainda dentro da subseção dos direitos de personalidade, trata expressamente sobre a proteção de dados pessoais (artigo 17.º), dados biométricos (artigo 18.º), testes e exames médicos (artigo 19.º), meios de vigilância a distância (artigo 20.º) e sua utilização (artigo 21.º), e confidencialidade de mensagens e de acesso à informação (artigo 22.º).

Da mesma maneira, na Itália, o Estatuto dos Direitos dos Trabalhadores<sup>63</sup> contém, desde 1970, regras específicas sobre a dignidade e a liberdade do trabalhador. De fato, o art. 1 já garante o direito de liberdade de opinião dos trabalhadores, e o art. 4 versa sobre sistemas audiovisuais e outros instrumentos de controle remoto. Ainda, o art. 8 veda a realização de investigações sobre opiniões políticas, religiosas ou sindicais do trabalhador, acrescentando, ainda, que também é vedada a investigação sobre fatos irrelevantes para avaliação da aptidão profissional do trabalhador.

Na Espanha, o Estatuto dos Trabalhadores<sup>64</sup> não contém um capítulo específico acerca dos direitos da personalidade, contudo, dentro da seção sobre direitos e deveres trabalhistas básicos, prevê que os empregados têm direito a não discriminação por sexo, estado civil, idade, raça, condição social, religião,

---

<sup>62</sup> PORTUGAL. **Código do Trabalho**. Aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, e 27/2014, de 8 de maio. Disponível em: <[http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Legislacao/Codigodotrabalhoatualizado/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Legislacao/Codigodotrabalhoatualizado/Paginas/default.aspx)>. Acesso em: 08 jun 2021.

<sup>63</sup> ITÁLIA. **Statuto dei diritti dei lavoratori**. L. 300/1970. Disponível em: <<http://www.di-elle.it/leggi-voce-menu/117-l-300-70-statuto-dei-diritti-dei-lavoratori>>. Acesso em: 07 jun 2021.

<sup>64</sup> ESPANHA. **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**. Disponível em: <<https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>>. Acesso em: 16 jan. 2022.

convicções, ideias políticas (*artículo 4*, item 2, “c”); a integridade física (*artículo 4*, item 2, “d”); a privacidade e dignidade (*artículo 4*, item 2, “e”).

Ainda, na seção atinente aos direitos e deveres decorrentes do contrato, encontram-se disposições sobre discriminação nas relações de trabalho (*artículo 17*), inviolabilidade da pessoa do trabalhador (*artículo 18*), direção e controle da atividade laboral (*artículo 20*) e direito a intimidade do trabalhador no meio digital e o direito de desconexão (*artículo 20 bis*).

Desta maneira, verifica-se que múltiplas legislações laborais demonstraram preocupação em explicitar a necessária proteção aos direitos da personalidade. Na contramão, verificamos a inércia legislativa brasileira até o momento. Não se espera que países diferentes, com culturas diversas, tenham legislações idênticas, até mesmo porque nem o labor de dois empregados com a mesma função é idêntico, da mesma maneira que as manifestações da personalidade humana nunca são idênticas<sup>65</sup>.

Por outro lado, entende-se que, independentemente de eventual omissão legal, o empregador tem o dever de tratar o trabalhador com a devida consideração pela sua dignidade humana, uma vez que se trata de um dever ético-moral, pois pessoas vinculadas pela relação de trabalho não se tornam máquinas, mas continuam a ser indivíduos dotados de personalidade<sup>66</sup>. O contrato de trabalho consiste na entrega para a prestação de um serviço sem que haja sacrifício da personalidade — o séquito, o vassalo, mantêm sua liberdade<sup>67</sup>.

Assim, embora o contrato de trabalho dê origem a um direito ao empregador, isso não significa que também não lhe estabeleça um dever. Nesse ponto é possível identificar a sua origem germânica, pois todo domínio germânico era ao mesmo tempo uma relação de obrigação<sup>68</sup>. O Código Civil alemão (BGB), mais especificamente nos §§ 618 e 619, foi o primeiro a reconhecer o dever de cuidado que incumbe ao empregador.

Dessa maneira, Gierke entende que, a partir do momento em que o empregado se compromete a entregar um serviço, ele também entrega parte da sua personalidade, e, por esse motivo, tem não apenas o direito de exigir o pagamento,

---

<sup>65</sup> DEVEALI, Mario L. **Lineamentos de derecho del trabajo**. 2. ed. Buenos Aires: Tipográfica Editora Argentina, 1953, p. 106.

<sup>66</sup> PEREZ BOTIJA, Eugenio. **Curso de derecho del trabajo**. Madrid: Editorial Tecnos, 1948, p. 188.

<sup>67</sup> GIERKE, Otto Von. **Las raices del contrato de servicios**. Madrid: Editorial Civitas, 1982, p. 15.

<sup>68</sup> GIERKE, Otto Von. **Las raices del contrato de servicios**. Madrid: Editorial Civitas, 1982, p. 40.

mas também de exigir do empregador os cuidados pessoais que lhe incumbem<sup>69</sup>. Esse raciocínio é relevante para que não nos deixemos induzir em erro com a possível argumentação de empregadores de que eles não detêm essa responsabilidade.

Verifica-se uma situação de conflito de interesses na relação laboral. O empregador, até mesmo em razão do caráter *intuito personae* do contrato de trabalho, tem o justo interesse em conhecer as qualidades pessoais do empregado, inclusive a fim de avaliar se este possui as qualidades necessárias para o cargo. O empregado, por outro lado, tem interesse em não revelar aspectos da sua vida privada a fim de se precaver contra possíveis violações dos seus direitos fundamentais<sup>70</sup>.

Dessa maneira, conforme Antonio Magalhães, as intromissões na vida familiar não podem ser justificadas pelo interesse de obtenção de prova, pois, “[...] da mesma forma que sucede em relação aos segredos profissionais, deve ser igualmente reconhecida a *função social* de uma *vivência conjugal e familiar à margem de restrições e intromissões*”<sup>71</sup>.

Para Palma Ramalho, os direitos fundamentais dos trabalhadores podem ter três tipos: imanentes, extrínsecos e voluntários<sup>72</sup>. O primeiro tipo é inerente a qualquer direito, uma vez que nenhum direito é absoluto ou ilimitado. O segundo decorre do relevo de outros interesses ou direitos, os quais podem entrar em colisão com os direitos dos trabalhadores. Como exemplo, a autora refere que, de maneira geral, a liberdade de expressão do trabalhador não pode ser limitada, entretanto o empregado não poderá alegar esse direito fundamental para trabalhar com a camiseta de futebol do time rival ao do clube de futebol que lhe emprega. Com relação aos limites voluntários citados por Palma Ramalho, podem decorrer de uma manifestação de vontade do próprio trabalhador ou de um acordo entre este e seu empregador. No entanto, conforme a autora, estas situações são difíceis de enquadrar, uma vez que a renúncia é realizada pelo próprio titular do direito e, na aparência, corresponde à sua vontade.

---

<sup>69</sup> GIERKE, Otto Von. **Las raíces del contrato de servicios**. Madrid: Editorial Civitas, 1982, p. 44.

<sup>70</sup> APOSTOLIDES, Sara Costa. **Do dever pré-contratual de informação e da sua aplicabilidade na formação do contrato de trabalho**. Coimbra: Almedina, 2008, p. 207-208.

<sup>71</sup> GOMES FILHO, Antonio Magalhães. **Direito à prova no processo penal**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1997. p. 128.

<sup>72</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Estudos de direito do trabalho**. Coimbra: Almedina, 2003, v. 1. p. 174-178.

De qualquer maneira, antes de adentrarmos na questão da possibilidade de renúncia, analisaremos no próximo item as formas de controle do empregado, traçando um histórico das relações laborais para melhor compreensão da evolução dos meios de trabalho e, conseqüentemente, das maneiras pelas quais o controle é realizado.

## 2.2. OS PRIMEIROS CONTORNOS DO CONTROLE DO TRABALHADOR

Previamente ao estudo das formas de controle do teletrabalhador, é necessário verificarmos a evolução das formas de controle do trabalhador, as quais se mostram presentes desde os primórdios das relações laborais. Por esse motivo, o presente subcapítulo realizará um breve traçado histórico, destacando as principais formas de controle dos trabalhadores utilizadas pelos seus superiores.

Sempre que se analisam historicamente questões laborais, fala-se que a história do direito do trabalho é recente. Não se discorda dessa narrativa, muito pelo contrário. Contudo, é imprescindível termos a real dimensão do porquê e do quão recente é essa história para entendermos a progressão dos meios de controle do trabalhador.

O instituto do casamento, por exemplo, era previsto no Direito romano<sup>73</sup>, sendo possível, portanto, estudarmos a sua evolução por milhares de anos. O Direito do trabalho, entretanto, inexistia naquela época, uma vez que não existiam empregados, e sim, apenas pessoas escravizadas. Estes eram tratados juridicamente como *res* (coisa), sequer tendo personalidade jurídica, de maneira que o seu proprietário poderia vendê-los, trocá-los ou até mesmo matá-los<sup>74</sup>.

A remuneração dos escravizados consistia na sua sobrevivência a fim de assegurar o seu trabalho. Dessa maneira, não havia legislação protetiva. O controle desses trabalhadores era realizado na base do medo, não só de punições, como inclusive pela própria vida.

Os proprietários de pessoas escravizadas tinham a grande vantagem de deter o controle e a flexibilidade da força laboral. Esse grande poder resultou no desenvolvimento de uma hierarquia entre os escravizados, havendo, por exemplo,

---

<sup>73</sup> FREITAS, Juarez. **Direito Romano e Direito Civil Brasileiro: um paralelo**. Porto Alegre: Acadêmica, 1987. p. 30-35.

<sup>74</sup> FREITAS, Juarez. **Direito Romano e Direito Civil Brasileiro: um paralelo**. Porto Alegre: Acadêmica, 1987. p. 10.

aqueles que trabalhavam em minas de ouro, os acorrentados em fazendas, e escravizados capatazes e supervisores nos campos<sup>75</sup>. Os capatazes, por sua vez, controlavam aquilo que não poderia ser solucionado por objetos, sendo responsáveis por solucionarem brigas entre escravizados e aplicarem punições na hipótese de cometimento de faltas<sup>76</sup>.

As pessoas escravizadas, que marcam o início do nosso estudo quanto ao controle dos trabalhadores, já trazem à tona a reflexão quanto à necessidade de haver limites na vigilância. Não se tratava apenas de uma fiscalização do seu trabalho; as correntes os limitavam na sua condição humana, sem qualquer margem nem mesmo para se mexerem além do permitido.

Na Antiguidade já existia a divisão do dia em horas, utilizando-se principalmente a observação do tamanho das sombras causadas pela incidência da luz solar ao decorrer do dia. Contudo, também havia outros métodos de medição do tempo, como a utilização de relógios d'água<sup>77</sup>. Dessa maneira, apesar da possibilidade de se ter conhecimento do horário desde àquela época, este não era utilizado para fins de controle de jornada, até mesmo porque não havia interesse em limitar o trabalho dos escravizados.

Ao longo da história houve outras formas de trabalho, mas muitas delas concentradas no labor em favor de si mesmo, ou seja, não de maneira subordinada a outrem, como no caso dos artesãos.

Posteriormente, surgiram os ofícios, os quais são caracterizados pelo fato de que o produto vendido era fabricado com instrumentos próprios do produtor. Com o aumento da clientela, havia necessidade de contratação de auxiliares. Após o tempo de aprendizado, estes passavam a ser tratados como companheiros, encerrando um ciclo de trabalho entre artesão, aprendizes e companheiros. Estes foram os primeiros assalariados, pois recebiam pagamento pelo labor executado após o período de aprendizagem do ofício<sup>78</sup>.

---

<sup>75</sup> FINLEY, Moses. **Escravidão Antiga e Ideologia Moderna**. Tradução de Norberto Luiz Guarinello. Rio de Janeiro: Edições Graal Ltda, 1991. p. 79.

<sup>76</sup> CATÃO, **De Agri Cultura**. Tradução de William Davis Hooper. Londres: William Heinemann Ltd., 1979. p. 13

<sup>77</sup> ROSSUM, Gerhard Dohrn-van. **History of the Hour: Clocks and Modern Temporal Orders**. Translated by Thomas Dunlap. The University of Chicago Press: Chicago & London, 1996. p. 17-25.

<sup>78</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FERRARI, Irany; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva.

**História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**: homenagem a Armando Casimiro Costa. 3 ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 37.

A jornada de trabalho poderia chegar até às 18 horas no verão, normalmente terminando com o pôr-do-sol, uma vez que inexistia eletricidade para garantir a luz necessária para que o trabalho prosseguisse<sup>79</sup>. Assim, as mudanças climáticas ditavam o ritmo do trabalho na Idade Média, o qual também era afetado pela grande quantidade de feriados religiosos<sup>80</sup>.

Observa-se aqui que havia um controle natural quanto ao término da jornada, uma vez que sequer seria possível que o trabalhador continuasse desempenhando suas funções adequadamente após o anoitecer.

A fim de aumentar a parte que cabia aos mestres das corporações de ofício, o salário, fazendo parte do custo da produção, começou a ser regulamentado quanto aos aprendizes e aos companheiros. Curiosamente, os salários eram sempre os máximos, em oposto ao que se vê atualmente. Com relação ao controle desses trabalhadores, a regulamentação determinava que o trabalho deveria ser obrigatoriamente executado em público, exatamente para que tudo fosse fiscalizado pelos interessados<sup>81</sup>.

Não havia um controle específico com relação à duração das jornadas, porém foi nesse período que foram criadas as primeiras formas de controle de rotinas, as quais futuramente estimulariam o desenvolvimento do controle de jornada de trabalho. Nos mosteiros cristãos, por exemplo, surgiram precursores do relógio mecânico. Antes disso, esses locais já usavam as agendas a fim de evitar distrações, as quais são datadas dos séculos III a V. Todavia, no final do século XIII, o relógio mecânico surgiu como um complemento do controle ao qual os monges estavam submetidos, sendo utilizado para que eles acordassem no horário correto para as preces. Posteriormente, os monges passaram a adotar o badalar dos sinos para marcar o início e o final das tarefas<sup>82</sup>. Com essas novas maneiras de vigilância, as primeiras lutas relacionadas ao tempo de trabalho, à sua medida e à extensão da sua jornada remontam ao final do século XIII e ao início do século XIV<sup>83</sup>.

---

<sup>79</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Manual de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. p. 30.

<sup>80</sup> CARMO, Paulo Sérgio do. **A ideologia do trabalho**. São Paulo: Moderna, 1992. p. 25.

<sup>81</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FERRARI, Irany; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva.

**História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**: homenagem a Armando Casimiro Costa. 3 ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 38.

<sup>82</sup> SNYDER, Benjamin H. **The disrupted workplace**. New York: Oxford University Press, 2016, p. 31-35.

<sup>83</sup> ROSSO, Sadi Dal. **A jornada de trabalho na sociedade**: o castigo de Prometeu. São Paulo: LTr, 1996. p. 98.

Apesar de os primeiros relógios terem sido instalados em igrejas, a sua importância para a comunidade estava mais relacionada com o conhecimento do horário de entrada e de saída do trabalho, do que com o conhecimento do horário das missas<sup>84</sup>.

O som dos sinos era ouvido a longa distância e, assim, tornou-se um meio fácil para organizar também as atividades não religiosas, como horário de mercados, de escolas, trocas de guardas, além de marcarem o início e o final do dia de trabalho. Por esse motivo, no século XV era possível encontrar torres de relógio separadas das igrejas em todas grandes cidades e em muitos centros populacionais menores tanto da Europa Ocidental como da Oriental. Dessa maneira, antes mesmo de o relógio mecânico se popularizar, os trabalhadores de algumas corporações de ofício já eram controlados não só conforme a luz solar, mas também pelo toque dos sinos<sup>85</sup>.

Não há dúvidas de que a invenção do relógio mecânico representa uma divisa no tocante ao controle dos empregados, passando a haver uma precisão quanto à jornada a ser cumprida, o que até então sequer era possível. Conforme referido por Burns, Lerner e Meacham<sup>86</sup>, foi a partir daí que muitas pessoas passaram a acreditar que “tempo é dinheiro”, resultando em uma maior eficiência no ambiente laboral. Por outro lado, consoante também referido pelos autores, o famoso coelho de Lewis Carroll (da obra “Alice no País das Maravilhas”), o qual está sempre olhando para o relógio e resmungando “como está ficando tarde”, é uma caricatura do homem obcecado pelo tempo.

Posteriormente iniciou o trabalho domiciliar assalariado, o qual é verificado no labor realizado em domicílio, mas sob ordens do empregador quanto a critérios técnicos do trabalho. Ainda que o trabalho ocorresse na residência do trabalhador, o empregador realizava o controle da produção<sup>87</sup>, sendo este, portanto, o meio de controle do empregado.

A atividade nesses moldes é facilmente verificada e controlada nas hipóteses de trabalho na indústria da moda, por exemplo, em que os trabalhadores, até hoje,

---

<sup>84</sup> PISTORI, Gerson Lacerda. **História do direito do trabalho**: um breve olhar sobre a Idade Média. São Paulo: LTr, 2007. p. 115.

<sup>85</sup> SNYDER, Benjamin H. **The disrupted workplace**. New York: Oxford University Press, 2016, p. 33.

<sup>86</sup> BURNS, Edward Mcnall; LERNER, Roberto E.; Meacham, Standish. **História da civilização ocidental**: do homem das cavernas às naves espaciais. São Paulo: Globo, 1993. p. 335-336.

<sup>87</sup> ORAES FILHO, Evaristo de. **Trabalho a domicílio e contrato de trabalho**. ed. fac-similada. São Paulo: LTr, 1994. p. 179.

precisam entregar um determinado número de peças de roupa em determinado tempo — e, coincidentemente, esse setor figura no topo do ranking da escravidão moderna<sup>88</sup>.

Ainda antes da Revolução Industrial, temos a manufatura nos séculos XVI e XVII. A indústria capitalista dentro do domicílio foi a ponte natural entre a pequena produção e o capitalismo industrial. O artesão e o camponês, que estavam subordinados à vontade do capitalista mercantil, já tendo perdido a sua independência econômica, caíram na categoria de operários assalariados na empresa do capitalista industrial. Nesse momento o mero controle da produção realizada em domicílio não se mostrou mais suficiente, pois o capitalista mercantil queria aumentar a produção, buscando ainda mais vantagens. Uma única ferramenta, por exemplo, é utilizada por múltiplos trabalhadores, não sendo necessário fornecer uma ferramenta para cada um deles trabalhar em seu domicílio. Dessa maneira, reuniu todos os pequenos produtores que dele dependiam em uma só fábrica de sua propriedade, com os artesãos trabalhando com os meios de produção pertencentes ao capitalista, sendo-lhe completamente subordinados<sup>89</sup>.

A partir do momento em que os trabalhadores passam a trabalhar em uma propriedade do empregador e com as ferramentas fornecidas por ele, passam a sofrer controle direto e visual do empregador durante toda a jornada. Percebe-se aqui que, guardadas as devidas proporções temporais, a história se repete: após o aumento do teletrabalho principalmente a partir da pandemia, muitos empregadores almejam que seus empregados retornem ao trabalho presencial.

A preocupação com um controle maior do empregado no início da produção em larga escala da manufatura também é vista no "Law Book of the Crowley Iron Works". O autocrata Crowley escreveu um código civil e penal, com mais de cem mil palavras, para regular a força de trabalho da sua fábrica. Dentro das regras, é possível identificar a determinação para que os supervisores mantenham uma planilha de horários (*time-sheet*) para cada funcionário, anotada ao minuto, com

---

<sup>88</sup> WALK FREE FOUNDATION. **The Global Slavery Index**. Disponível em: <<https://www.walkfree.org/projects/the-global-slavery-index>>. Acesso em 20 fev. 2022. p. 6.

<sup>89</sup> MORAES FILHO, Evaristo de. **Trabalho a domicílio e contrato de trabalho**. ed. fac-similada. São Paulo: LTr, 1994. p. 31- 32.

informações de *Come* e *Run* (algo como "entrada" e "saída", em uma tradução livre)<sup>90</sup>.

Com a Revolução Industrial, nasce um tímido Direito do Trabalho, pois os empregados passam a se associar e surgem conflitos trabalhistas. Por esses motivos, o Estado passa a ser intervencionista em matéria de relações de trabalho. A Revolução Industrial demanda maior controle da jornada de trabalho, pois o trabalho industrial, principalmente em uma fábrica mecanizada, exige regularidade e rotina, em oposição ao período pré-industrial, em que as tarefas dependem inclusive da variação das estações, do tempo e de animais. A indústria traz a tirania do relógio, as máquinas que regulam o tempo e uma complexa interação de processos. Assim, não se fala em mensuração do trabalho com base nas estações do ano ou mesmo em semanas e dias, e sim em minutos.<sup>91</sup>

A liberdade industrial resultou em jornadas estabelecidas pelas próprias partes, sendo que o Poder Público se limitava a observar se o ajustado estava sendo cumprido. Os trabalhadores acabavam aceitando o que os empregadores determinassem e, assim, no início do século XIX, eram comuns jornadas de catorze a quinze horas diárias<sup>92</sup>.

No entanto, a maior dificuldade para os empregados não foi a de realizar longas jornadas, e sim a de se adaptar à disciplina da fábrica. No sistema doméstico os trabalhadores já realizavam jornadas elevadas. Todavia, antes do ambiente fabril, não havia a obrigatoriedade de começar e terminar em determinado horário, mantendo o ritmo dos movimentos da máquina, e sempre sob ordens e supervisão constantes<sup>93</sup>.

Nesse momento, o relógio mecânico já estava mais popularizado, tendo deixado de ser uma exclusividade das igrejas e de torres públicas, podendo agora ser instalado dentro das fábricas. Dessa maneira, era possível controlar os

---

<sup>90</sup> THOMPSON, E. P. **Time, Work-Discipline, and Industrial Capitalism**. Past & Present, n. 38 (Dec., 1967), Oxford University Press on behalf of The Past and Present Society, pp. 56-97, 1967. Disponível em: <<https://www.jstor.org/stable/649749>>. Acesso em: 10 abr. 2022. p. 81-82.

<sup>91</sup> HOBBSBAWN, Eric J. **Da Revolução Industrial Inglesa ao Imperialismo**. Tradução de Donaldson Magalhães Garschagen; revisão técnica de Francisco Rego Chaves Fernandes; seleção e coordenação de Fernando Lopes de Almeida, Francisco Rego Chaves Fernandes. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2000. p. 80.

<sup>92</sup> OVIEDO, Carlos Garcia. **Tratado elemental de derecho social**. Madrid: Libreria General de Victoriano Suarez, 1934, p. 419.

<sup>93</sup> HUBERMAN, Leo. **História da riqueza do homem**. 21. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2007. p. 163.

trabalhadores facilmente com base no horário, havendo maior precisão na jornada a ser cumprida<sup>94</sup>.

É inegável que a existência de um relógio mecânico dentro do próprio local de trabalho foi um grande marco na forma de controle dos trabalhadores. Não se tratou apenas de haver uma maior exatidão quanto ao início e o término da jornada; com o relógio, o empregador passou a poder controlar integralmente a prestação laboral, inclusive com relação à sua velocidade. Houve um aumento da regularidade e da intensidade do ritmo de trabalho, havendo controle inclusive com relação ao momento e a duração das pausas, em grande oposição ao período anterior ao relógio, em que os empregados paravam quando quisessem. Dessa maneira, o controle do horário aumentou o poder disciplinar dos empregadores<sup>95</sup>.

No entanto, esse controle rigoroso ensejava um trabalho exaustivo e monótono<sup>96</sup>. Como apenas o empregador detinha o método de controle (no caso, o relógio mecânico), ele poderia inclusive alterar o horário da maneira que lhe conviesse a fim de que os empregados realizassem horas extraordinárias sem o devido pagamento<sup>97</sup>.

A alteração na forma de trabalho advinda da Reforma Industrial, com múltiplos trabalhadores realizando operações coordenadas, implicando na necessidade de um início e término conjunto, demandou um rigoroso controle da jornada. Contudo, quando o trabalho era realmente autônomo, como ocorria com trabalhadores mais habilidosos, existia a possibilidade de estes controlarem o seu horário<sup>98</sup>.

Essa supervisão mais precisa do horário tem grande impacto na vida fora do ambiente laboral, pois as demais atividades humanas são reguladas com base no tempo dedicado ao trabalho<sup>99</sup>. Nesse sentido, relatório da Secretaria de Estatísticas

---

<sup>94</sup> SNYDER, Benjamin H. **The disrupted workplace**. New York: Oxford University Press, 2016, p. 36.

<sup>95</sup> SNYDER, Benjamin H. **The disrupted workplace**. New York: Oxford University Press, 2016, p. 36-37.

<sup>96</sup> ENGELS, Friedrich. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**. Tradução de B. A. Schumann; supervisão, apresentação e notas José Paulo Netto. ed. revista. São Paulo: Boitempo, 2010. p. 158.

<sup>97</sup> ENGELS, Friedrich. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**. Tradução de B. A. Schumann; supervisão, apresentação e notas José Paulo Netto. ed. revista. São Paulo: Boitempo, 2010. p. 215- 216.

<sup>98</sup> BRODY, David. **Time and work during early American industrialism**. Labor History, 30:1, p. 5-46, 1989. p. 35-36.

<sup>99</sup> MAÑAS, Christian Marcello. **Tempo e trabalho**: a tutela jurídica do tempo de trabalho e tempo livre. São Paulo, LTr, 2005. p. 51.

Trabalhistas do Estado de Ohio, nos Estados Unidos da América, datado de 1878<sup>100</sup>, contém relatos de empregadores questionados sobre suas opiniões acerca da possibilidade de redução da jornada de trabalho para 8 horas diárias, constando entendimentos no sentido de que “A maioria dos homens é como os meninos, quanto menos têm para fazer, mais tempo dedicam a atividades diabólicas. Dê-lhes muito o que fazer e um longo tempo para fazê-lo, e então você os achará física e moralmente melhores.” e que “Seria ruinoso para os trabalhadores, reduziria seus salários e aumentaria seus hábitos de ociosidade. Nunca reduza o trabalho a menos de dez horas por dia, doze seria melhor, pois quando estão no trabalho estão livres de maldade.”.

Dessa maneira, é possível identificar uma preocupação com o que o empregado fará no seu tempo livre desde aquela época — aflição que acomete os empregadores até hoje, tendo em vista a diversificação dos meios criados para o controle dos trabalhadores, inclusive fora do ambiente laboral, conforme será estudado no subcapítulo seguinte.

De qualquer maneira, observou-se que, com a popularização do relógio mecânico, o controle da jornada em horas e minutos tornou-se a regra. Aumentando-se a organização e o controle, o labor poderia ser ainda mais eficiente.

Assim, em 1911, Frederick Winslow Taylor publicou a obra *Os princípios da administração científica*, dando origem ao chamado taylorismo. O objetivo central do engenheiro com a obra era alcançar “o máximo desempenho de cada homem e de cada máquina”<sup>101</sup>.

O autor observou que os trabalhadores realizavam as mesmas tarefas de maneiras diferentes, mas que, se estas fossem reguladas logicamente, de maneira similar ao movimento das máquinas, haveria um incremento da produção. Para tanto, deveria haver a decomposição de cada processo de trabalho, organizando-o de maneira fragmentada seguindo padrões rigorosos de tempo e de movimento, eliminando a autonomia do trabalhador, o qual passaria apenas a cumprir as

---

<sup>100</sup> OHIO. **Second Annual Report of the Bureau of Labor Statistics, made to the General Assembly of Ohio, for the year 1878**. Columbus: Neyins & Myers State Printers: 1878. p. 280 e 281. Disponível em: <<https://catalog.hathitrust.org/Record/000535603>>. Acesso em: 10 abr. 2022.

<sup>101</sup> TAYLOR, Frederick Winslow. **The principles of scientific management**. New York and London: Harper & Brothers Publishers, 1919. p. 27.

atividades na forma e no tempo determinados pela gerência<sup>102</sup>. A fim de conseguir identificar os padrões necessários, o trabalhador deveria ser observado por um “especialista em eficiência”, o qual, munido de um cronômetro e um caderno, registraria o tempo necessário para realizar cada tarefa, bem como os movimentos exatos utilizados, a fim de eliminar aqueles desnecessários<sup>103</sup>.

Percebe-se aqui uma clara evolução no controle do empregado mesmo após a introdução do controle de horário. Inicialmente houve preocupação em controlar quando seria o início e o término da jornada, e depois passou-se a controlar inclusive os intervalos dentro da jornada. Todavia, Taylor foi além e propôs controlar também a maneira como as atividades são realizadas durante cada minuto da jornada, inclusive com a utilização de planilhas e cronômetros, não sendo suficiente a presença física do empregado no local de trabalho durante a jornada estabelecida.

Conforme observado por Taylor<sup>104</sup>, os empregadores já tinham conhecimento sobre a quantidade de trabalho que pode ser realizada em um dia com base na sua própria experiência, mas esta pode ficar turva com a idade; por uma observação casual, e não sistemática dos empregados; ou, na melhor das hipóteses, pelo registro dos menores tempos em que cada atividade já foi feita. Dessa maneira, em muitos casos o empregador poderá ter a sensação de que o trabalho poderia ser realizado de maneira mais rápida, porém ele raramente tomará medidas drásticas para exigir o cumprimento do menor tempo possível, a menos que tenha um registro real que possa provar o quão rápido o trabalho pode ser feito — e daí a importância do cronômetro.

Contudo, a obsessão pela perfeição dos movimentos dos operários e a eliminação da sua discricionariedade na execução das atividades, sofreram resistência dos trabalhadores, que estavam insatisfeitos com o trabalho padronizado<sup>105</sup>.

A evolução das formas de trabalho continuou com Henry Ford e o chamado fordismo, o qual propõe uma nova política de controle e de gerência do trabalho, acompanhada de uma nova psicologia que envolve a concessão de vantagens aos

---

<sup>102</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão-de-obra**: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p. 30-31.

<sup>103</sup> FILINICH, Natalia Radetich. **El capitalismo y el rechazo de los límites**: el caso ejemplar del taylorismo y el fordismo. Acta Sociológica Núm. 69, enero-abril de 2016, pp. 17-50. p. 26

<sup>104</sup> TAYLOR, Frederick Winslow. **Shop Management**. 1911. *E-book*.

<sup>105</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão-de-obra**: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p. 34.

trabalhadores, com o intuito de que, assim, aceitassem as novas formas de organização<sup>106</sup>.

O fordismo criou a linha de montagem, utilizando mecanização parcialmente automatizada. Dessa maneira, o controle do empregado passou a ser realizado automaticamente pela própria máquina, e não mais pelo gerente. A esteira rolante passou a levar o trabalho até os trabalhadores, tratando-se de uma solução para o controle dos movimentos e do tempo despendido em cada tarefa, pois estes passaram a ser determinados pelo ritmo de funcionamento das próprias máquinas<sup>107</sup>. Para Ford, a necessidade até então existente de que o empregado se deslocasse de um lado para o outro da fábrica representava uma parada desnecessária no trabalho, demandando uma quantidade considerável de tempo<sup>108</sup>.

Esse controle quase total das atividades do empregado, sem qualquer discricionariedade por sua parte, resulta na possibilidade de sua rápida substituição, sem custo em termos de qualidade e de produtividade, pois o sistema se mantém rígido e estático em suas condições<sup>109</sup>.

Por outro lado, Henry Ford limitou a jornada diária de trabalho em oito horas e aumentou os salários dos trabalhadores a fim de conquistar a sua submissão e garantir um bom poder aquisitivo e tempo de lazer suficiente para impulsionar o consumo<sup>110</sup>. Sob perspectiva diversa, Gramsci questiona: “O salário pago pela Ford só é alto em relação a média dos salários americanos, ou é alto como preço da força de trabalho que o empregado da Ford consome na produção utilizando os métodos da empresa?”<sup>111</sup>.

Ironicamente, esta que foi considerada uma grande estratégia de Henry Ford e que introduziu não apenas a produção de massa, mas também o consumo de massa, parece esquecida na atualidade, em que sucessivas crises econômicas reduzem frequentemente o poder de compra dos trabalhadores, ao passo que a

---

<sup>106</sup> HARVEY, David. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. 9. ed. São Paulo: Loyola, 2000. p. 121.

<sup>107</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão-de-obra**: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p. 35.

<sup>108</sup> FILINICH, Natalia Radetich. El capitalismo y el rechazo de los límites: el caso ejemplar del taylorismo y el fordismo. **Acta Sociológica**. n. 69, p. 17-50, jan./abr. 2016. p. 34.

<sup>109</sup> PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século 20**: Taylorismo, Fordismo e Toyotismo. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2010. p. 40-41.

<sup>110</sup> HARVEY, David. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. 9. ed. São Paulo: Loyola, 2000. p. 122.

<sup>111</sup> GRAMSCI, Antonio. **Maquiavel, a Política e o Estado Moderno**. São Paulo: Civilização Brasileira, 1976. p. 405.

preocupação empresarial por minimizar custos também passa pelo maior controle dos empregados, em um modelo que lembra as origens do taylorismo. A dúvida suscitada por Gramsci parece superada: mesmo diante do alto nível de exigência dos empregados, os salários muitas vezes são baixos — talvez porque as demandas incessantes não sejam mais limitadas a uma empresa, como à época das inovações instituídas por Henry Ford.

O toyotismo, por sua vez, foi implantado progressivamente nas décadas de 1950 e 1960 na Toyota, combinando as vantagens da produção em massa, referentes a rigidez e custos baixos, com a produção artesanal, que possui flexibilidade e qualidade. As suas três características eram o trabalho em equipe e de cooperação, o processo de aperfeiçoamento continuado e *just-in-time*<sup>112113</sup>.

Nesse sistema, a equipe é responsável por si mesma, organizando seu trabalho e se autocontrolando, a fim de obter o melhor produto possível. Há uma organização horizontal, sem os superiores hierárquicos presentes no fordismo e no taylorismo com a função de fiscalizar se os empregados não estavam se desviando das suas funções. Assim, o próprio trabalhador sugere as modificações do produto a fim de manter o seu melhoramento contínuo, tendo liberdade para organizar sua forma de trabalhar, de maneira que a cobrança consistia apenas na entrega de um produto com qualidade, com atingimento de metas. Ao contrário dos modelos anteriores, esse sistema de produção era incompatível com o controle exagerado do empregado, pois se baseava na constante inovação da mercadoria, sendo imprescindível que os trabalhadores contribuíssem ativamente<sup>114</sup>.

Em uma primeira análise, o toyotismo pode parecer favorável aos empregados, mas na verdade eles ficam submissos à competitividade, sendo avaliados apenas pelo produto final, sem qualquer análise quanto a variáveis como a possibilidade de o melhor produto não corresponder a aquele produzido pelo empregado que efetivamente mais se empenhou, além de ignorar eventuais

---

<sup>112</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão-de-obra**: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p. 54.

<sup>113</sup> O “just-in-time” prevê que os estoques devem ser reduzidos ao mínimo possível, com uma produção regida pela demanda. Assim, quando há redução desta, há inclusive o desligamento de empregados, resultando em uma flutuação do número de trabalhadores conforme o momento do mercado. CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão-de-obra**: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p. 57.

<sup>114</sup> PORTO, Ana Carla Vaz. **O toyotismo e a precarização dos direitos trabalhistas**. Revista de direito do trabalho, São Paulo, v. 42, n. 170, p. 203-220, jul./ago. 2016. *E-book*.

ausências justificadas por doenças, por exemplo. Independentemente de qualquer imprevisto, o empregado era mensurado pelo atingimento das metas<sup>115</sup>.

Sem pretensão de adentrarmos ao tópico do teletrabalho, que será estudado no capítulo seguinte, destacamos desde já a importância de refletirmos que, uma aparente ausência de controle do empregado, como ocorria no toyotismo, é, em verdade, prejudicial a ele. Na ausência de uma preocupação com o controle de jornada ou mesmo das atividades desempenhadas ao longo do dia, mas sim com o cumprimento de metas, a tendência é que estas sejam estipuladas acima da média, a fim de o empregador assegurar que não esteja havendo qualquer desperdício de tempo, ainda que este aparentemente não seja controlado.

A transição entre o taylorismo e o fordismo para o toyotismo não alterou a intensificação do trabalho para extrair aumentos de produtividade — o que mudou foi a forma. Nos primeiros, houve a especialização do trabalhador, com a fragmentação de tarefas. No último, a racionalização do trabalho decorre da multifuncionalidade dos trabalhadores, transformando-os em operários polivalentes<sup>116</sup>.

Veja-se que essa exigência de conhecimentos múltiplos é cada vez mais presente nas relações laborais. Não se exige que um advogado tenha apenas conhecimentos jurídicos, ele deve ter ampla compreensão em informática, inclusive para saber lidar com os problemas relacionados a processos eletrônicos, que envolvem não só a utilização dos sistemas (diferentes em cada órgão do judiciário, frisa-se), mas também com inúmeras exigências técnicas para se utilizar certificado digital, incompatibilidades de sistemas, dentre outros. Como se não bastasse, tem-se falado muito na utilização do chamado *Visual Law*<sup>117</sup>, caracterizando uma verdadeira exigência de conhecimento de *design* do profissional, sem que tenha qualquer formação nisso.

Exemplos semelhantes poderiam ser apresentados em diversas áreas, mas não se pretende fugir ao escopo do trabalho. De qualquer maneira, resta claro que essa polivalência do empregado decorre de uma exigência de aumento de

---

<sup>115</sup> PORTO, Ana Carla Vaz. **O toyotismo e a precarização dos direitos trabalhistas**. Revista de direito do trabalho, São Paulo, v. 42, n. 170, p. 203-220, jul./ago. 2016. *E-book*.

<sup>116</sup> MAÑAS, Christian Marcello. **Tempo e trabalho**: a tutela jurídica do tempo de trabalho e tempo livre. São Paulo, LTr, 2005. p. 68.

<sup>117</sup> O *Visual Law* pode ser definido como o uso de representações de normas jurídicas para melhor transmitir ou comunicar o seu conteúdo e / ou para facilitar a sua compreensão, conforme definido por Eliza Mik em: MIK, Eliza. The Limits of Visual Law. **Journal of Open Access to Law**, Vol. 8, 2020, p. 2.

produtividade, passando pelo controle de todas as suas atividades, inclusive sobre aquelas que, a princípio, não diriam respeito ao cargo em questão.

Nesse sentido, a complexidade das atividades realizadas vem aumentando ao decorrer da história, resultando em um aumento do trabalho, ainda que diante de uma redução da carga horária, conforme reconhecido por João Bernardo:

Um trabalhador contemporâneo, cuja atividade seja altamente complexa e que cumpra um horário de sete horas por dia, trabalha muito mais tempo real do que alguém de outra época, que estivesse sujeito a um horário de quatorze horas diárias, mas cujo trabalho tinha um baixo grau de complexidade. A redução formal de horário corresponde a um aumento real do tempo de trabalho despendido durante esse período.<sup>118</sup>

O declínio do fordismo e dos sistemas semelhantes, agravado com a crise do petróleo em 1973, dá lugar à globalização e ao regime de acumulação flexível do capital, trazendo suas características de reorganização produtiva e remodelação do giro do capital<sup>119</sup>.

O regime de acumulação flexível é baseado na flexibilização dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e inclusive dos padrões de consumo. Dessa maneira, há o surgimento de novos setores de produção, novos mercados e grande inovação comercial, tecnológica e organizacional. No entanto, essa flexibilidade fez os empregadores exercerem pressões cada vez mais fortes quanto ao controle do trabalho. Assim, o mercado de trabalho sofreu uma grande reestruturação, resultando na aplicação de regimes de trabalho mais flexíveis, com trabalho em tempo parcial, temporário e inclusive terceirizado<sup>120</sup>.

Neste ponto, interessante observar que, na segunda década do século XX, os proprietários já praticavam algo semelhante à terceirização — hipótese em que, teoricamente, os empregadores renunciam pelo menos em parte ao controle dos trabalhadores. Agentes profissionais cuidavam do marketing, das vendas e da distribuição das companhias sob a cobrança de honorários. Isso permitia a transferência de conhecimento entre empresas diversas, entretanto a rotatividade

---

<sup>118</sup> BERNARDO, João. **Reestruturação capitalista e os desafios para os sindicatos**. Lisboa: Mimeo, 1996. p. 46.

<sup>119</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão-de-obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p. 44-45.

<sup>120</sup> HARVEY, David. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. 9. ed. São Paulo: Loyola, 2000. p. 140-143.

dos empregados era muitas vezes alta, resultando em ineficiência, exatamente o que ensejou o início do taylorismo<sup>121</sup>.

Em termos de legislação, a primeira Constituição que veio a tratar de matéria trabalhista foi a do México, em 1917, prevendo, dentre outros direitos, jornada de 8 horas, proibição de trabalho de menores de 12 anos, limitação da jornada dos menores de 16 anos para no máximo 6 horas diárias, jornada máxima noturna de 7 horas<sup>122</sup>. Contudo, conforme bem observado por Deveali, “é difícil determinar até que ponto uma lei sobre jornada de trabalho se propõe a amparar a saúde de quem trabalha ou influenciar na distribuição de trabalho entre um maior número de trabalhadores”<sup>123</sup>.

De qualquer maneira, apenas em 1917 é que houve uma preocupação constitucional com o controle da jornada máxima dos trabalhadores. Essa demanda por um limite diário na jornada decorre exatamente da utilização em grande escala do relógio mecânico. Assim podemos ver o longo período histórico que tivemos que percorrer até o início do Direito do Trabalho — motivo pelo qual, ao contrário do que ocorre em tantos ramos do Direito, não se tem um material histórico longínquo para se comparar a evolução da legislação trabalhista.

Até aqui tratamos da evolução mundial, porém, no Brasil, a evolução do trabalho se mostrou ainda mais lenta, uma vez que a abolição da escravatura somente ocorreu em 1888 com a Lei Áurea. A escravidão perdurou por tanto tempo em terras brasileiras “Exatamente porque esta foi a maneira encontrada pelos colonizadores portugueses para o usufruto econômico das terras descobertas. Isto, a partir do século XVI, até o XIX.”<sup>124</sup>.

Em termos de legislação nacional, relevante lembrarmos que, após a Independência do Brasil, não seria viável que todas as leis em vigor fossem revogadas antes que novas fossem promulgadas. Assim, D. Pedro I decretou que todas as ordenações, leis, regimentos, alvarás, decretos e resoluções promulgados pelos reis anteriores permaneceriam em vigor, exceto na hipótese de revogação. Da

---

<sup>121</sup> CAPPELLI, Peter. **The New Deal at Work**. Chicago-Kent Law Review, vol. 76, nº. 2, p. 1172-1173, 2000. *E-book*.

<sup>122</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Manual de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. p. 30.

<sup>123</sup> DEVEALI, Mario L. **Lineamentos de derecho del trabajo**. 2. ed. Buenos Aires: Tipográfica Editora Argentina, 1953, p. 47.

<sup>124</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FERRARI, Irany; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**: homenagem a Armando Casimiro Costa. 3 ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 31.

mesma maneira, foi determinada a continuação da vigência de decretos publicados pelas próprias Cortes de Portugal, a fim de que houvesse um lapso temporal hábil para organizar uma nova legislação<sup>125</sup>.

Tendo em vista que a escravidão continuou por longo período após a proclamação da Independência, não havia preocupação com Direito do Trabalho no país e a Constituição de 1824 nem mesmo cita os escravizados. O Código Criminal de 1830, por outro lado, concedia a possibilidade de não ser considerado como mal o castigo dos senhores sobre seus escravizados<sup>126</sup> — o que remonta ao início do presente subcapítulo, onde discorreremos sobre a escravidão na Antiguidade.

Com a abolição da escravatura no Brasil, houve o efetivo início do trabalho assalariado no país<sup>127</sup>. No entanto, a Constituição de 1891 tampouco se preocupou em garantir qualquer direito aos trabalhadores, limitando-se a estabelecer que competia ao Congresso Nacional legislar sobre o trabalho (art. 34, 28)<sup>128</sup>. Efetivamente foram criadas algumas leis trabalhistas, mas somente em 1943 essas leis esparsas foram consolidadas, dando origem à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a qual também incluiu novos institutos<sup>129</sup>.

Ainda antes da CLT, a preocupação constitucional com o Direito do Trabalho somente surge com Getúlio Vargas. Em 1934 foi promulgada a primeira Constituição brasileira a tratar de Direito do Trabalho, garantindo, dentre outros direitos, jornada de oito horas diárias de trabalho e repouso semanal (art. 121)<sup>130</sup>. Finalmente, em 5 de outubro de 1988, foi aprovada a atual Constituição Federal, a qual prevê, como regra geral, no art. 7º, alínea XIII, a “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”.

---

<sup>125</sup> BAGNOLI, Vicente; BARBOSA, Susana Mesquita; OLIVEIRA, Cristina Godoy. **História do Direito**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. p. 128-129.

<sup>126</sup> BAGNOLI, Vicente; BARBOSA, Susana Mesquita; OLIVEIRA, Cristina Godoy. **História do Direito**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. p. 138-140.

<sup>127</sup> BAGNOLI, Vicente; BARBOSA, Susana Mesquita; OLIVEIRA, Cristina Godoy. **História do Direito**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. p. 158.

<sup>128</sup> BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 24 de fevereiro de 1891)**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao91.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao91.htm)>. Acesso em: 15 fev. 2022.

<sup>129</sup> BAGNOLI, Vicente; BARBOSA, Susana Mesquita; OLIVEIRA, Cristina Godoy. **História do Direito**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. p. 172.

<sup>130</sup> BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 16 de julho de 1934)**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm)>. Acesso em: 15 fev. 2022.

Com a evolução da tecnologia, surgiram novas formas de controle, conforme veremos no próximo subcapítulo.

### 2.3 TECNOLOGIA E FORMAS MODERNAS DE CONTROLE DO EMPREGADO

O poder do empregador de dirigir a prestação pessoal do serviço, chamado de poder de direção, poder diretivo ou poder de comando é o poder que mais caracteriza o empregador (art. 2º da CLT). É a faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado deve ser exercida, em decorrência do contrato de trabalho<sup>131</sup>.

Dentro do poder diretivo está o poder de controle. Trata-se de um poder lícito, em conformidade com o Direito, e, necessário para coibir abusos e/ou descumprimentos de determinações do empregador na organização da atividade econômica. No entanto, não é e nunca foi ilimitado.

Nesse sentido, conforme reconhecido por Carmen Camino, “(...) não há mais lugar para um poder puramente hierárquico, incondicional, exercitado soberanamente pelo empregador”<sup>132</sup>.

Por outro lado, Barassi refere que “o trabalho deve ser executado com o controle constante e risco do empregador”<sup>133</sup>, como se o fato de o empregador assumir os riscos do negócio autorizasse formas de controle incessantes. Amauri Mascaro Nascimento, por sua vez, entende que a atividade do empregado é subordinada à direção do empregador e, portanto, não deve ser exercida da maneira que o empregado pretende, e sim nos moldes impostos pelo empregador, estando o trabalhador sujeito à fiscalização inclusive quanto ao seu comportamento<sup>134</sup>.

De maneira semelhante, Deveali afirma que “em igualdade de condições, o empregador prefere o trabalhador que exerce sua atividade na fábrica, sob sua direção contínua e imediata, ao trabalhador doméstico, sobre o qual pode exercer controle muito limitado”<sup>135</sup>.

---

<sup>131</sup> COIMBRA, Rodrigo. ARAÚJO, Francisco Rossal de. **Direito do Trabalho**. 2.ed. São Paulo: Ltr, 2021. p. 395.

<sup>132</sup> CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Síntese, 1999. p. 107.

<sup>133</sup> BARASSI, Ludovico. **Tratado de derecho del trabajo**. Buenos Aires: Editorial Alfa, 1953, p. 339.

<sup>134</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 697.

<sup>135</sup> DEVEALI, Mario L. **Lineamentos de derecho del trabajo**. 2. ed. Buenos Aires: Tipográfica Editora Argentina, 1953. p. 107.

Assim, o controle do empregado não é apenas uma possível necessidade do empregador, em decorrência até mesmo de obrigação legal — como na hipótese do art. 74, §2º, da CLT<sup>136</sup> —, mas sim uma preferência. Esse impulso, conforme já referimos, não é limitado ao controle da jornada, passando a ser aplicado em modalidades diversas. Ou seja, o empregador não busca controlar apenas a jornada de trabalho, e sim o empregado em si, incluindo suas atividades, seus movimentos, com quem ele se comunica, dentre outros meios de monitoramento.

Ao falarmos sobre controle do empregado por meio da tecnologia, não podemos nos limitar ao caso dos teletrabalhadores. Em verdade, para melhor entendermos como chegamos ao controle destes, é necessário seguirmos na análise da evolução do controle dos trabalhadores presenciais. Afinal, antes da popularização do teletrabalho, a tecnologia já vinha sendo utilizada para o controle no ambiente presencial.

Antes mesmo das inovações tecnológicas surgirem, já havia a realização de revistas de pertences pessoais, por exemplo. Trata-se, a princípio, de situação em que o empregador busca resguardar seu patrimônio, a fim de evitar que ele seja subtraído pelo trabalhador. Sob o olhar da busca pelo maior lucro possível, não é muito diferente do que ocorre com o controle rigoroso da jornada: busca-se evitar que o trabalhador receba salário por período de inatividade, o que também causaria prejuízo — a diferença é que neste caso o prejuízo seria decorrente de uma suposta omissão em trabalhar; no primeiro, teria origem em uma ação de realizar um furto.

Em todo o caso, Molina defende que deve ser aplicada a proporcionalidade na prática trabalhista, investigando-se a colisão e a restrição de direitos fundamentais a partir de três testes de proporcionalidade: adequação, necessidade e proporcionalidade em sentido estrito<sup>137</sup>. Assim, conforme exemplos trazidos pelo autor, não se poderia analisar a questão da revista nos pertences dos empregados do depósito de uma fábrica de geladeiras da mesma maneira que se analisa a situação de trabalhadores de indústria de joias ou mesmo daqueles que trabalham em uma indústria farmacêutica, com acesso a remédios controlados e de alto custo.

---

<sup>136</sup> Art. 74. O horário de trabalho será anotado em registro de empregados.

§ 2º Para os estabelecimentos com mais de 20 (vinte) trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções expedidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, permitida a pré-assinalação do período de repouso.

<sup>137</sup> MOLINA, André Araújo. **Teoria dos princípios trabalhistas**. São Paulo: Atlas, 2013, p. 217-221.

Enquanto na primeira hipótese a revista não se mostra adequada (não se vai evitar o furto de uma geladeira com a revista de pertences dos empregados), no segundo exemplo a medida pode parecer adequada em uma primeira análise, contudo um detector de metais cumpriria a mesma função de maneira menos invasiva do que uma revista nos pertences dos empregados. Por fim, a terceira situação aparentemente não comporta a instalação de algo semelhante a um detector de metais para remédios. Dessa maneira, Molina entende que, neste caso, a revista de maneira moderada seria adequada e necessária, pois não haveria outro meio igualmente eficaz<sup>138</sup>.

No mesmo sentido, Mauro Schiavi entende que “[...] em compasso com o princípio da função social da empresa, deve o empregador investir em tecnologias para fiscalização de seu patrimônio sem precisar recorrer a revistas pessoais que causem grande constrangimento ao empregado”<sup>139</sup>.

Conforme Alice Monteiro de Barros, quando a revista ocorrer, deverá ser realizada em caráter geral, impessoal, para evitar suspeitas, valendo-se de critério objetivo (como sorteio, numeração, todos integrantes de um turno ou de um setor), mediante ajuste prévio com o sindicato ou com o próprio empregado, e respeitando, evidentemente, os direitos da personalidade<sup>140</sup>.

O TST, por sua vez, firmou o entendimento de que é possível realizar a revista visual dos pertences dos empregados, desde que não haja contato físico e nem exposição dos trabalhadores, conforme se depreende do precedente abaixo:

[...] Esta Corte tem entendido que o poder diretivo e fiscalizador do empregador permite, desde que procedido de forma impessoal, geral e sem contato físico ou exposição do empregado a situação humilhante e vexatória, a realização de revista visual em bolsas e pertences dos empregados. Desse modo, a revista feita, exclusivamente, nos pertences dos empregados, sem que se constate nenhuma das situações referidas, não configura ato ilícito, sendo indevida a compensação por dano moral. No caso dos autos, entretanto, a Turma assentou a tese de que havia revista diária das bolsas ou mochilas dos empregados pelos seguranças, que colocavam todos os objetos em cima de uma mesa para a vistoria, com a possibilidade de outros empregados visualizarem o ato de revista por meio das portas de vidro. Nesses termos, considerou-se que a revista foi invasiva da intimidade do obreiro (...) Assim, conforme registrado no acórdão proferido pela Turma, a estratégia empresarial na vistoria diária em bolsas e mochilas, em que os pertences pessoais eram expostos em mesa e sem

<sup>138</sup> MOLINA, André Araújo. **Teoria dos princípios trabalhistas**. São Paulo: Atlas, 2013, p. 218.

<sup>139</sup> SCHIAVI, Mauro. **Ações de reparação por danos morais decorrentes da relação de trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 134.

<sup>140</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à Intimidade do Empregado**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 78.

nenhuma privacidade, extrapolou os limites do poder diretivo do empregador, em ofensa à dignidade do reclamante. [...] <sup>141</sup>

O Supremo Tribunal Federal também se manifestou sobre a matéria em 1999, em processo movido em face de uma indústria de roupas íntimas:

[...] não há as alegadas ofensas aos incisos II, III, LVII e X do art. 5º da Constituição, porque essas revistas pessoais, dada a natureza dos produtos fabricadas pelas agravadas e feitas por amostragem, não infringem, por si sós, os valores consagrados nesses dispositivos constitucionais para dar margem a danos morais. <sup>142</sup>

Destaca-se também a diferença entre a revista de pertences pessoais e a revista íntima. A primeira, conforme demonstrado acima, pode ser realizada, desde que observados os limites adotados pela jurisprudência. A segunda, contudo, é expressamente vedada pelo art. 373-A, VI da CLT <sup>143</sup> e pelo art. 1º da Lei nº 13.271 de 2016 <sup>144</sup>.

Em que pese as previsões legais específicas para as mulheres acima referidas, Mauricio Godinho Delgado entende que a revista íntima é ilícita independentemente do sexo da pessoa revistada, em atenção aos princípios constitucionais da privacidade, intimidade e dignidade da pessoa humana <sup>145</sup>. No entanto, há precedentes no TST reconhecendo a possibilidade de se realizar revista íntima com base na prevalência do interesse coletivo, como nas situações envolvendo agentes de presídio. No julgado abaixo, por exemplo, veja-se que a

<sup>141</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Embargos em Embargos de Declaração em Recurso de Revista nº 0000030-54.2010.5.09.0084**. Subseção 1 de Dissídios Individuais, Brasília, DF, 29/10/2020. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/af1ff17fe1017ef115b1663f0ad60b8d>>. Acesso em: 19 jun. 2022.

<sup>142</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Agravo Regimental em Agravo de Instrumento nº 220.459-2**. 1ª Turma, Brasília, DF, 29/10/1999. Disponível em: <<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=287160>>. Acesso em 29 jun. 2022.

<sup>143</sup> Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado: VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

<sup>144</sup> Art. 1º As empresas privadas, os órgãos e entidades da administração pública, direta e indireta, ficam proibidos de adotar qualquer prática de revista íntima de suas funcionárias e de clientes do sexo feminino. BRASIL. **Lei n. 13.271, de 15 de abril de 2016**: Dispõe sobre a proibição de revista íntima de funcionárias nos locais de trabalho e trata da revista íntima em ambientes prisionais. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2016/lei/l13271.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13271.htm)> Acesso em: 15 jun. 2022.

<sup>145</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 768.

fundamentação utiliza os três testes de proporcionalidade que, conforme indicado anteriormente, também são defendidos por Molina:

[...] I - As premissas fáticas consignadas pelo Regional e, portanto, imutáveis nesta esfera (Súmula n.º 126) foram: a) o Autor, como agente de disciplina que trabalhava em presídio, era submetido a revista íntima, na qual tinha de se desnudar, agachar três vezes e abrir a boca botando a língua para fora; b) essa revista era feita em uma sala fechada, perante dois colegas que deixavam o turno, e era de pleno conhecimento do Autor, desde o curso preparatório para o ingresso na função; c) o próprio Autor, ao deixar o turno, também vistoriava os que entravam para lhe render; d) o detector de metais e o aparelho de raio-x que havia no presídio não se prestavam a detectar a entrada de droga. II - Nesse panorama, a questão que se coloca é de que, se a pretexto da defesa da segurança ou de um interesse coletivo, a intimidade de um indivíduo, direito fundamental, pode ser afrontada dessa forma. Os direitos fundamentais, que se assentam na própria Constituição da República, podem sofrer limitação quando estiver em jogo a necessidade de se viabilizar o funcionamento adequado de certas instituições - são as situações chamadas de relações especiais de sujeição. É o princípio da proporcionalidade que vai traçar a legalidade ou não de determinada conduta quando estiver na balança esta mesma conduta em oposição a um direito fundamental individual. E as dimensões do princípio da proporcionalidade têm sido pontuadas pela doutrina (a partir de decisões da Corte Constitucional alemã) em três critérios: a adequação, a necessidade ou vedação de excesso e de insuficiência e a proporcionalidade em sentido estrito. Estando presentes estes três critérios, há possibilidade de se limitar um direito fundamental. III - Do que ficou assentado, a revista era necessária porque o raio-x não detectava a entrada de drogas no presídio. Portanto, nem o detector de metais nem o aparelho de raio-x poderia substituir a revista que era procedida. Ademais, extrai-se com facilidade do acórdão regional que o motivo que ensejou a adoção do procedimento ora questionado foi exatamente a inadequação da aparelhagem para coibir a entrada de drogas no presídio. A revista íntima procedida foi adequada, e era a possível para atingir o resultado que se pretendia, isto é, não permitir a entrada de drogas no presídio. IV - Não há de se questionar que a revista a que eram submetidos os empregados da Reclamada como agentes de disciplina era, no mínimo, constrangedora. O que se deve perquirir é se havia maneira menos onerosa moralmente para se evitar que a fiscalização para coibir a entrada de drogas fosse realizada dessa forma. E, aqui, há de se considerar que a Reclamada prestava serviço a uma penitenciária do estado que, portanto, era quem disponibilizava os meios de fiscalização. E esses meios, detector de metais e aparelho de raio-x, não permitiam que se averiguasse a entrada de drogas, porque eram ineficazes. Ademais, à época, não havia mesmo outro meio mais suave ou menos constrangedor para se atingir o fim pretendido. V - Por fim, ainda resta analisar o último viés do princípio da proporcionalidade: o benefício alcançado pela revista íntima buscou preservar valores mais importantes do que os protegidos pelo direito que tal medida limitou? E a resposta a esta última indagação exsurge cristalina no sentido afirmativo, porque o objetivo da revista era nada menos do que garantir a segurança dos presídios, em benefício de toda a população, incluídos os que ali trabalham. A razão pública aqui suplanta a limitação da intimidade do Autor. Violações não configuradas. Recurso de Revista não conhecido.<sup>146</sup>

---

<sup>146</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 0000083-23.2012.5.11.0015**. 4ª Turma, Brasília, DF, 08/08/2014. Disponível em: <<https://jurisprudencia->

O raciocínio feito no julgamento acima também foi aplicado em outras ações e sofre críticas. Ricardo Guimarães, por exemplo, entende que, ao aplicar o princípio da proporcionalidade, não é possível que algum dos direitos fundamentais seja totalmente extinto, cedendo completamente ao outro. Dessa maneira, refere que “Uma decisão correta, legítima, proporcional, é aquela em que há uma solução de compromisso, em que cada direito cede até um ponto que não pode ser ultrapassado.”<sup>147</sup>.

Alice Monteiro de Barros, por sua vez, defende que, mesmo que o empregado tenha assinado documento no momento da sua admissão declarando estar ciente das peculiaridades das suas atividades e da necessidade da revista pessoal, este deve ser analisado com reserva, pois firmado quando o empregado buscava a sua sobrevivência<sup>148</sup>.

A evolução tecnológica, que eventualmente mitiga a necessidade de proceder a revistas de pertences, também cria outras formas de controle do empregado, como na hipótese de instalação de câmeras de vídeo no ambiente de trabalho. Estas permitem que o trabalhador seja constantemente observado, independentemente de estar realizando uma atividade laboral ou não. Nesse sentido, Plá Rodriguez considera que a utilização de câmeras de vigilância é atentatória à intimidade do empregado, uma vez que registra todos os seus atos, inclusive os de caráter íntimo<sup>149</sup>. Da mesma maneira, Silva Neto entende que o monitoramento constante não é adequado, pois os trabalhadores se tornam “irritadiços e com a indisfarçável sensação de perda da própria individualidade”<sup>150</sup>.

Por esse ângulo, foram ajuizadas ações questionando a instalação de câmeras de vigilância no local de trabalho, inclusive sob o fundamento de que “[...]”

---

backend.tst.jus.br/rest/documentos/3d6125f89b8bc846430f14236244353a>. Acesso em: 28 jun. 2022.

<sup>147</sup> GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas. **Princípio da proporcionalidade no direito do trabalho**: teoria e prática. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015. p. 176.

<sup>148</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à Intimidade do Empregado**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 77.

<sup>149</sup> PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **El derecho laboral y la protección de la intimidad del trabajador**. Derecho Laboral. Tomo XXIX, n. 144, oct.-dic., 1986, p. 607.

<sup>150</sup> SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Direito à intimidade do empregado e câmeras de televisão**. Gênese, Curitiba, n. 22, jul. 2003, pág. 82-83.

não se trata de monitoramento apenas para segurança, mas também para controle de produção, que alcança a vigilância comportamental dos trabalhadores"<sup>151</sup>.

Trata-se de situação supostamente envolvendo o efetivo controle de todos os movimentos dos empregados, aproximando-se do cronômetro utilizado por Frederick Taylor. Enquanto este visualizava o movimento de cada trabalhador com um cronômetro, realizando anotações em uma planilha; as câmeras de vigilância ampliam esse controle, ainda mais considerando-se que o trabalhador não consegue enxergar que está sendo monitorado. Ainda que saiba da existência das câmeras, não é possível identificar o momento exato em que será observado, gerando uma sensação de vigilância ininterrupta durante a jornada de trabalho.

No entanto, a jurisprudência do TST entende que mesmo a vigilância constante dos empregados por meio de câmeras está dentro do poder diretivo do empregador, conforme se depreende, exemplificativamente, da ementa abaixo:

[...] AÇÃO CIVIL PÚBLICA AJUIZADA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. TUTELA INIBITÓRIA. MONITORAMENTO DAS ATIVIDADES DOS EMPREGADOS POR MEIO DE CÂMERA. PODER FISCALIZATÓRIO DO EMPREGADOR. AUSÊNCIA DE ILICITUDE DA CONDUTA. 1. Trata-se de Ação Civil Pública em que o Ministério Público do Trabalho denuncia irregularidades praticadas pela reclamada, relativas à vigilância constante de seus empregados por meio de câmeras instaladas em suas dependências, com exceção dos banheiros. 2. Constata-se do acórdão do Tribunal Regional o seguinte: resta incontroverso, na hipótese vertente, que a demandada mantém câmeras de monitoramento nos locais em que seus empregados executam suas tarefas laborais; é incontroverso que não havia câmeras em vestiários e banheiros, conforme, inclusive, deixou claro a inicial. 3. Em primeira instância, a reclamada foi condenada a desativar e retirar as câmeras de filmagem instaladas no interior de suas dependências onde houvesse execução de atividades por empregados e onde não existisse a possibilidade de acesso por terceiros invasores, sob pena de multa diária. O Tribunal Regional manteve a condenação sob o fundamento de que "O monitoramento permanente das atividades dos empregados gera indiscutível desconforto a estes, incita a desconfiança mútua, bem como desrespeita o critério da confiança recíproca que deve informar as relações contratuais entre empregados e empregadores, disso resultando grave ofensa à dignidade dos trabalhadores, inclusive porque parte do princípio de que o empregado pode ser desonesto". 4. Contudo, o monitoramento dos empregados no ambiente de trabalho por meio de câmera, sem qualquer notícia no acórdão do Tribunal Regional a respeito de excessos pelo empregador, tais como a utilização de câmeras espiãs ou a instalação de câmeras em recintos que fossem destinados ao repouso dos funcionários ou que pudessem expor partes íntimas dos empregados, como banheiros ou vestiários, não configura ato ilícito, inserindo-se dentro do poder fiscalizatório do empregador. 5. Nessa medida, não é possível exigir que a empregadora desative as câmeras de vigilância. 6. Configurada a ofensa ao

---

<sup>151</sup> BYRUCHKO JUNIOR, Viktor. **Ação Civil Pública**. Revista do Ministério Público do Trabalho do Rio Grande do Sul. nº 01 (dez. 2006). Porto Alegre: PRT4, 2006, p. 221-248. Disponível em: <<https://www.prt4.mpt.mp.br/informe-se/revista-do-mpt-rs>>. Acesso em: 28 jun. 2022. p. 222.

art. 2º da CLT. Recurso de revista conhecido e provido. (...) Ainda, o procedimento não ocasiona significativo constrangimento aos funcionários, nem revela tratamento abusivo do empregador quanto aos seus funcionários, já que o monitoramento por câmera, a rigor, é feito indistintamente. Portanto, não afeta sobremaneira valores e interesses coletivos fundamentais de ordem moral. 5. Nessa medida, não é possível impor indenização por dano moral coletivo, pois ausente à ilicitude da conduta e o dano. [...]¹⁵²

Observa-se que a decisão acima registra que inicialmente a empresa havia sido condenada a retirar as câmeras de vigilância dos locais internos em que não houvesse a possibilidade de acesso por terceiros e que a condenação havia sido mantida pelo Tribunal Regional, inclusive com o registro de que o monitoramento constante gera desconforto. Contudo, o entendimento do TST é pela possibilidade de monitoramento dos empregados por meio de câmeras de vigilância, não havendo impedimento para a instalação dentro do local de trabalho ou de que estas somente possam registrar imagens de locais com possibilidade de acesso de terceiros.

Outrossim, ainda que o local de trabalho seja de propriedade do empregador, não se pode instalar aparelhos audiovisuais indistintamente, pois há locais privados por natureza ou destinados ao descanso do empregado. Assim, o julgado acima, apesar de reconhecer a possibilidade de vigilância por câmeras, registra que não pode haver excessos, como a instalação de câmeras espiãs ou em recintos destinados ao repouso ou que possam expor partes íntimas, como banheiros ou vestiários.

No mesmo sentido, Alice Monteiro de Barros afirma que não deve ser permitida a instalação de sistema de vigilância por vídeo em cantinas ou banheiros, por exemplo¹⁵³, entendimento que também é adotado por Palma Ramalho ao referir que o direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador determina a proibição de certas formas de controle da atividade do trabalhador que vieram a ser facilitadas pela evolução tecnológica, como o controle por meio de câmeras em locais de repouso ou instalações sanitárias¹⁵⁴.

Nas situações envolvendo o controle por meio de câmeras de vigilância, também surge outra questão, já referida no subcapítulo dos direitos da

---

¹⁵² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 0021162-51.2015.5.04.0014**. 1ª Turma, Brasília, DF, 28/08/2020. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/208df9f1031ef78345c6c908dccb7e78>>. Acesso em: 28 jun. 2022.

¹⁵³ BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à Intimidade do Empregado**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 84.

¹⁵⁴ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Estudos de direito do trabalho**. Coimbra: Almedina, 2003, v. 1. p. 172-173.

personalidade: o direito de imagem do empregado. Sob essa perspectiva, deve-se observar a Súmula nº 403 do STJ: “Independente de prova do prejuízo a indenização pela publicação não autorizada de imagem de pessoa com fins econômicos ou comerciais.”<sup>155</sup>.

O mesmo obstáculo também é encontrado em outra maneira de controle dos empregados: a fiscalização do correio eletrônico. Houve muita discussão doutrinária e jurisprudencial sobre esse ponto, uma vez que se está diante de uma suposta controvérsia entre os direitos da personalidade do empregado (intimidade e vida privada, em especial) e o poder de direção do empregador, decorrente do seu direito de propriedade, sendo que ambos estão previstos na Constituição da República (art. 5º, incisos V, XII e XXII<sup>156</sup>, respectivamente).

Todavia, cada dispositivo da Constituição da República não pode ser lido isoladamente, pois ela deve ser interpretada de maneira a se evitar contradições entre as suas normas. Dessa maneira, não há uma resposta simples para a disputa, devendo ser encontrado um ponto de equilíbrio<sup>157</sup>.

Assim, ao mesmo tempo em que se pode questionar se a fiscalização do *e-mail* fere a privacidade e o sigilo de correspondência do empregado, também não se pode ignorar que o empregador possui responsabilidade objetiva na hipótese de prejuízos causados a terceiros em razão do uso indevido da correspondência eletrônica fornecida<sup>158</sup>.

A solução adotada pelo TST reside na diferenciação entre o *e-mail* pessoal do trabalhador e aquele fornecido pelo empregador. O primeiro, ainda que venha a ser acessado nos computadores do empregador, permanece inviolável, nos termos do

---

<sup>155</sup> BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Súmulas do Superior Tribunal de Justiça** (org. Comissão de Jurisprudência, Assessoria das Comissões Permanentes de Ministros). Brasília: STJ, 2015. Disponível em: <<https://www.stj.jus.br/publicacaoainstitucional/index.php/Sml/article/view/64/4037>>. Acesso em: 10 jun. 2022.

<sup>156</sup> V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

XII - 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;

XXII - é garantido o direito de propriedade;

<sup>157</sup> HAINZENREDER JÚNIOR, Eugênio. **Direito à privacidade e poder diretivo do empregador: o uso do e-mail no trabalho**. São Paulo: Atlas, 2009. p. 147-148.

<sup>158</sup> GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas. **Princípio da proporcionalidade no direito do trabalho: teoria e prática**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015. p. 138.

art. 5º, XII da Constituição da República<sup>159</sup>. O segundo, todavia, corresponde a ferramenta de trabalho fornecida pelo empregador, inclusive sob sua responsabilidade. A diferenciação adotada pelos Tribunais Trabalhistas brasileiros é detalhadamente ilustrada pelo julgado abaixo:

(...) 1. Os sacrossantos direitos do cidadão à privacidade e ao sigilo de correspondência, constitucionalmente assegurados, concernem à comunicação estritamente pessoal, ainda que virtual ('e-mail' particular). Assim, apenas o e-mail pessoal ou particular do empregado, socorrendo-se de provedor próprio, desfruta da proteção constitucional e legal de inviolabilidade. 2. Solução diversa impõe-se em se tratando do chamado 'e-mail' corporativo, instrumento de comunicação virtual mediante o qual o empregado louva-se de terminal de computador e de provedor da empresa, bem assim do próprio endereço eletrônico que lhe é disponibilizado igualmente pela empresa. Destina-se este a que nele trafeguem mensagens de cunho estritamente profissional. Em princípio, é de uso corporativo, salvo consentimento do empregador. Ostenta, pois, natureza jurídica equivalente à de uma ferramenta de trabalho proporcionada pelo empregador ao empregado para a consecução do serviço. (...) 4. Se se cuida de "e-mail" corporativo, declaradamente destinado somente para assuntos e matérias afetas ao serviço, o que está em jogo, antes de tudo, é o exercício do direito de propriedade do empregador sobre o computador capaz de acessar à INTERNET e sobre o próprio provedor. Insta ter presente também a responsabilidade do empregador, perante terceiros, pelos atos de seus empregados em serviço (Código Civil, art. 932, inc. III), bem como que está em xeque o direito à imagem do empregador, igualmente merecedor de tutela constitucional. Sobretudo, imperativo considerar que o empregado, ao receber uma caixa de "e-mail" de seu empregador para uso corporativo, mediante ciência prévia de que nele somente podem transitar mensagens profissionais, não tem razoável expectativa de privacidade quanto a esta, como se vem entendendo no Direito Comparado (EUA e Reino Unido). 5. Pode o empregador monitorar e rastrear a atividade do empregado no ambiente de trabalho, em "e-mail" corporativo, isto é, checar suas mensagens, tanto do ponto de vista formal quanto sob o ângulo material ou de conteúdo. (...) <sup>160</sup>

Dessa maneira, conforme reconhecido por Godinho:

é prudente que o empregador, ao fornecer o email corporativo, esclareça sobre a vedação de seu uso para fins particulares ou irregulares, lembrando que os atos de privacidade, intimidade e congêneres a serem naturalmente realizados pelos trabalhadores devem ser veiculados no respectivo email pessoal, porém não no corporativo<sup>161</sup>.

<sup>159</sup> XII - 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.

<sup>160</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 61300-23.2000.5.10.0013**.

1ªTurma, Brasília, DF, 10/06/2005. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/19f32e7a289f9dc436bceeadc762069e>>. Acesso em: 19 jun. 2022.

<sup>161</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 772.

Assim, tendo em vista que o *e-mail* institucional corresponde a uma ferramenta de trabalho, e não a um dispositivo de correspondência particular, o seu monitoramento está relacionado ao direito de propriedade do empregador — o que não ocorre com a correspondência eletrônica pessoal.

A tecnologia possibilita ir além: é possível utilizar *microchip* subcutâneo com sistema de radiofrequência para se controlar os horários de entrada e de saída dos empregados, substituindo o registro eletrônico de ponto (o qual, por sua vez, já substituiu em grande parcela o controle manual). Ainda que não haja notícias de empresas no Brasil que utilizem esse sistema, essa tecnologia possibilitaria que o empregador tivesse acesso a todos os movimentos do empregado dentro do estabelecimento empresarial, e possivelmente inclusive fora dele<sup>162</sup>.

Essa tecnologia já é utilizada pela empresa *Three Square Market*. Os microchips, do tamanho de um grão de arroz, foram introduzidos na mão dos seus empregados e agora eles podem ingressar no prédio da companhia, acessar computadores e até mesmo comprar lanches apenas com o escaneamento da sua mão<sup>163</sup>. Esses microchips podem armazenar inúmeros dados pessoais, inclusive relacionados a saúde e outras atividades. Ainda que o empregador afirme que os dados armazenados serão limitados e que supostamente não haverá violação à privacidade, é possível questionar se essa é a melhor alternativa para realizar o controle dos empregados.

Não é necessário divagar muito para refletir sobre as implicações da utilização de um *microchip* subcutâneo, pois a indústria cinematográfica já fez isso. Exemplos são os seriados *3%*<sup>164</sup> e *Expresso do Amanhã*<sup>165</sup>, que apresentam situações em que *microchips* subcutâneos são extraídos pelo próprio possuidor ou

---

<sup>162</sup> BORGES, Gustavo Silveira; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. O Direito à Disposição do Próprio Corpo e a (Im)Possibilidade de Utilização de Microchip Subcutâneo no Controle de Jornada de Trabalho In: GOLDSCHMIDT, Rodrigo (org.) **Direitos da Personalidade do Trabalhador**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019. p. 87-115. p. 88-89.

<sup>163</sup> MAIL ONLINE. **Now that's micromanaging! Company has allegedly implanted MICROCHIPS in 80 employees in the past year so they can scan their hands to access the building, sign in to their computers and even purchase snacks**. Disponível em: <<https://www.dailymail.co.uk/news/article-6078763/Company-implants-microchips-one-employees-hands-theyre-loving-despite-risks.html>>. Acesso em: 20 jun. 2022.

<sup>164</sup> *3%*. Direção: César Charlone, Daina Giannecchini, Dani Libardi, Jotagá Crema. Produção: Boutique Filmes. Brasil: Netflix, 2016-2020. 4 temporadas.

<sup>165</sup> *EXPRESSO do Amanhã*. Direção: César Charlone, Daina Giannecchini, Dani Libardi, Jotagá Crema. Produção: CJ Entertainment, Dog Fish Films, Tomorrow Studios. Estados Unidos: TNT e Netflix, 2020-presente. 3 temporadas.

mesmo roubados a fim de possibilitar o acesso de outrem aos locais reservados aos detentores desses dispositivos.

Dessa maneira, o controle do empregado por meio dessa tecnologia, além de provavelmente possibilitar o acesso a dados privados, em clara afronta aos direitos de personalidade, sequer seria seguro ao empregado. Imagina-se a situação de um banco, por exemplo. Se a chave para o cofre fosse substituída pela abertura somente diante do reconhecimento de um *microchip* instalado na mão do gerente, este certamente estaria exposto a um risco maior do que se apenas guardasse uma chave no seu bolso.

O art. 2º da CLT<sup>166</sup> estabelece que o empregador assume os riscos da atividade econômica. Todavia, a possibilidade de instalação de um *microchip* subcutâneo pode caracterizar uma tentativa de aumentar consideravelmente os riscos a que os empregados estão sujeitos. A utilização desse objeto pode parecer prática, sem a necessidade de o empregado carregar chaves ou crachás. Também pode aparentar uma maior segurança, exatamente porque não há o risco de uma chave ser esquecida. Entretanto, os perigos relacionados à segurança sempre persistirão, pois, apesar de toda a tecnologia existente, ainda não se tem notícias de dispositivo criado para combater a hipótese de alguém mal-intencionado apontar uma arma para a cabeça do empregado e solicitar que ele entregue uma chave ou mesmo um *microchip* subcutâneo.

Por outro prisma, exatamente em razão dos *microchips* poderem armazenar dados pessoais, também há a possibilidade de serem utilizados para se ter um rápido acesso aos dados médicos dos trabalhadores em caso de acidente, podendo ser um diferencial em hipóteses de risco de vida<sup>167</sup>. Entretanto, o empregador pode armazenar informações médicas de maneira menos invasiva, inclusive com indicação do tipo sanguíneo e outras informações no próprio uniforme do trabalhador, como já ocorre com algumas profissões de risco — bombeiros militares, por exemplo.

---

<sup>166</sup> Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

<sup>167</sup> WÜNSCH, Guilherme; PAVONI, Isadora Geremia. **Implantação de microchips em trabalhadores e as sensíveis (e necessárias) reflexões sobre a proteção de dados pessoais como limite ao poder diretivo**. Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social. São Paulo, v. 47, n. 215, p. 325-348, jan./fev. 2021. *E-book*.

Nesse sentido, Schreiber<sup>168</sup> destaca que a limitação voluntária a um direito de personalidade, incluindo a instalação de *microchip* subcutâneo, deve estar vinculada a um interesse do próprio titular. Dessa maneira, a sua instalação para controle da jornada de trabalho atende primordialmente aos interesses do empregador, com o que o autor não concorda, defendendo que deve ser analisada a finalidade da instalação do dispositivo.

A tecnologia e a possibilidade de aumento do controle sobre o empregado também são responsáveis por, cada vez mais, afastar as exceções ao controle da jornada, inclusive com relação a trabalhadores externos. Nesse ponto, faz-se necessário traçar um breve histórico para se chegar à análise do controle por meio de geolocalização (GPS).

Em 2003 o Tribunal Superior do Trabalho registrou na Orientação Jurisprudencial nº 332 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais o entendimento de que “O tacógrafo<sup>169</sup>, por si só, sem a existência de outros elementos, não serve para controlar a jornada de trabalho de empregado que exerce atividade externa.”.

Por outro lado, em 2012, após forte pressão da categoria dos motoristas, foi promulgada a Lei nº 12.619<sup>170</sup>, a qual determinou a obrigatoriedade do controle da jornada destes trabalhadores a partir de então. Ainda que a legislação inicialmente previsse o controle por meio de anotação em diário de bordo, papeleta ou ficha de trabalho externo (art. 1º, V, da Lei nº 12.619 de 2015), esta norma foi parcialmente substituída pela Lei nº 13.103 de 2015<sup>171</sup>, a qual ampliou a possibilidade de controle por meio de sistema e meios eletrônicos instalados nos veículos (art. 2º, V, b, da Lei nº 13.103/2015).

Ocorre que alguns sistemas eletrônicos instalados nos veículos não se limitam apenas a registrar a jornada, e sim a fazer o controle de toda a rota por meio de rastreamento via satélite (GPS). Assim, o TST consolidou o entendimento pela possibilidade de controlar a jornada de motoristas com base no rastreamento via

---

<sup>168</sup> SCHREIBER, Anderson. **Direitos da Personalidade**. 2. ed. rev. e atual. São: Atlas, 2013. p. 28.

<sup>169</sup> Equipamento instalado em veículos e utilizado para registrar a distância percorrida e a velocidade do deslocamento. Dessa maneira, também são registrados os horários de movimentação do veículo, o que poderia indicar a jornada de trabalho do motorista.

<sup>170</sup> BRASIL. **Lei Nº 12.619**, de 30 de abril de 2012. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/12619.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/12619.htm)>. Acesso em: 20 jun. 2022.

<sup>171</sup> BRASIL. **Lei Nº 13.103**, de 02 de março de 2015. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/13103.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/13103.htm)>. Acesso em: 20 jun. 2022.

satélite, mesmo nas situações anteriores à entrada em vigor das Leis dos Motoristas, acima referidas:

[...] Nos termos do artigo 62, I, da CLT, apenas os empregados que desenvolvem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho não têm direito às horas extras. Em outras palavras, a simples possibilidade de a empresa controlar o tempo no qual o trabalhador se encontra à sua disposição afasta a incidência do mencionado artigo, não cabendo perquirir acerca da efetiva existência de fiscalização da jornada de trabalho cumprida. Ademais, é entendimento no âmbito deste Tribunal que o rastreamento via satélite, diferentemente do tacógrafo, viabiliza o controle da jornada de trabalho do empregado motorista, porquanto se realiza por meio de aparelho que capta sinais de GPS e permite a transmissão de dados como a localização exata do veículo, tempo no qual ficou parado, bem como a velocidade em que trafega. [...].<sup>172</sup>

A jurisprudência formada nesse sentido não faz questionamentos quanto a eventual invasão de privacidade do empregado, até mesmo porque normalmente reflete casos em que o próprio trabalhador busca o pagamento de jornada extraordinária com base nesses dados. Dessa maneira, o acesso a esses dados é realizado a pedido e em favor do empregado.

Por outro lado, as indagações atinentes à privacidade ocorrem quando o pedido de acesso aos dados de geolocalização é realizado pelo empregador. Apesar disso, a Seção Especializada 2 do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região aceitou, por maioria, o pedido para que o registro de localização do aparelho celular de uma empregada fosse utilizado como evidência em uma reclamatória trabalhista de que o registro do cartão-ponto está correto<sup>173</sup>.

Relevante destacar que as informações de geolocalização obtidas com base em relatórios de rastreamento de aparelhos GPS instalados em veículos não possuem a mesma qualidade das informações adquiridas por meio do registro de localização do aparelho celular. Nesse sentido, o Google já informou à Justiça<sup>174</sup> que os dados de localização a que ele obtém acesso por meio dos aparelhos celulares

---

<sup>172</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Embargos em Embargos de Declaração em Recurso de Revista nº 61500-45.2012.5.17.0003**. Subseção 1 de Dissídios Individuais, Brasília, DF, 08/03/2019. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/7162c5f23a25e43f03715b69b8ce4a7e>>. Acesso em: 19 jun. 2022.

<sup>173</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. **Mandado de Segurança nº 0000955-41.2021.5.12.0000**. Seção Especializada 2. Florianópolis, SC, 17/02/2022. Disponível em: <[http://www.trt12.jus.br/busca/acordaos/acordao\\_hit?&q=id:19319321](http://www.trt12.jus.br/busca/acordaos/acordao_hit?&q=id:19319321)>. Acesso em: 02 jul. 2022.

<sup>174</sup> CNN BRASIL. **À Justiça, Google admitiu que dados de localização não são precisos**. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/a-justica-google-admitiu-que-dados-de-localizacao-nao-sao-precisos/>>. Acesso em: 02 jul. 2022.

não são precisos, pois estão sujeitos a três tipos de fontes: *wi-fi*, GPS e torres de telefonia.

A tecnologia também pode ser utilizada em *wearables*, ou seja, em itens vestidos pelos trabalhadores, como sensores acoplados em relógios, óculos, cintos ou capacetes, por exemplo. Nesses casos, muitas vezes o que se busca não é aumentar o controle sobre o empregado — ainda que isso acabe acontecendo também —, mas sim prevenir acidentes.

Esses dispositivos são capazes de coletar dados relacionados à saúde e à segurança dos trabalhadores, identificando eventuais riscos existentes no ambiente laboral. Dessa maneira, é possível que empregados localizados em outro recinto monitorem o local em que outro empregado se encontra em tempo real, eventualmente impedindo o acesso a alguma área em que seja identificado um aumento do risco<sup>175</sup>.

Alguns desses aparatos já são utilizados no Brasil, como um óculos que identifica estágios de sonolência em empregados que trabalham em minas, apresentando essa informação para o próprio trabalhador em um painel, bem como para uma equipe de controle<sup>176</sup>. Com esse equipamento, é possível acompanhar a condição física dos trabalhadores e, caso haja necessidade, substituí-los para evitar acidentes.

Também já é utilizado um dispositivo que consegue acompanhar o deslocamento dos trabalhadores em uma plataforma de petróleo com uma precisão muito maior do que um simples aparelho GPS. Dessa maneira, é possível localizar o empregado em uma emergência e até mesmo controlar o acesso a áreas restritas, mediante a criação de cercas virtuais e limitação de horários<sup>177</sup>.

Ainda que o aumento do controle sobre as atividades do empregado reste evidente, nessas hipóteses parece claro que há uma preocupação muitas vezes inclusive com a vida do trabalhador. Não se trata, a princípio, de uma sujeição do empregado a um aumento no controle que beneficie apenas o empregador, ainda

---

<sup>175</sup> BARZOTTO, Luciane Cardoso. Novas tecnologias no trabalho decente: o exemplo dos wearables no meio ambiente do trabalho como forma de proteção à dignidade do trabalhador. **Revista Fórum Justiça do Trabalho**. Belo Horizonte, v. 36, n. 424, p. 29-37, abr. 2019. p. 34.

<sup>176</sup> ABERJE. **Vale reforça a segurança de empregados com o uso de tecnologia da Indústria 4.0**. Disponível em: <<https://www.aberje.com.br/vale-reforca-a-seguranca-de-empregados-com-o-uso-de-tecnologia-da-industria-4-0/>>. Acesso em: 01 jul. 2022.

<sup>177</sup> MOBILE TIME. **Chevron cria wearable para segurança em plataformas de petróleo**. Disponível em: <<https://www.mobiletime.com.br/noticias/21/08/2019/chevron-cria-wearable-device-para-seguranca-em-plataformas-de-petroleo/>>. Acesso em: 01 jul. 2022.

que ele também possa utilizar os dados de outras maneiras. O monitoramento exato do local em que o empregado se encontra poderá futuramente ser utilizado a fim de afastar eventual pedido judicial de reconhecimento de labor em condições perigosas, por exemplo.

Com esse breve apanhado histórico das formas de controle do empregado, chegamos às inovações introduzidas pela tecnologia. Essas últimas formas de controle citadas (câmeras de vigilância e acesso ao *e-mail*) também podem ser aplicadas aos teletrabalhadores, no entanto já eram amplamente discutidas na doutrina e na jurisprudência com relação aos trabalhadores presenciais, razão pela qual foram aqui tratadas.

A partir daqui, todavia, passaremos a analisar as formas de controle que estão mais relacionadas ao teletrabalho, conforme veremos no próximo capítulo.

### 3 TELETRABALHO E AS NOVAS FORMAS DE CONTROLE

O teletrabalho não surgiu apenas com a pandemia do coronavírus, mas é inegável a sua ampliação a partir de então. Antes de se examinar as formas de controle do empregado em teletrabalho, faz-se necessário definir o que exatamente é o teletrabalho, apresentando suas características e as normas previstas na CLT, conforme será abordado no primeiro subcapítulo.

A mesma tecnologia utilizada para possibilitar o teletrabalho também é responsável por ampliar significativamente as formas de controle a que os empregados estão sujeitos, sendo necessário analisar a possibilidade de violação aos direitos da personalidade do empregado, bem como a efetividade destas novas formas de controle para as finalidades pretendidas pelo empregador — isso se existirem finalidades. Assim, esses pontos serão abordados no segundo subcapítulo.

Ainda, tendo em vista as lacunas existentes na CLT, é essencial avaliar normas externas, o que será realizado no terceiro subcapítulo mediante o exame das normativas da OIT e de Portugal — o presente estudo não tem intenção de realizar um estudo de direito comparado, mas sim de apresentar ideias já existentes.

#### 3.1 CARACTERÍSTICAS DO TELETRABALHO

O teletrabalho somente foi conceituado de maneira expressa na legislação trabalhista brasileira com a Lei nº 13.467/2017. Contudo, como costuma acontecer, a realidade fática antecedeu a alteração legislativa, de maneira que o teletrabalho já era realizado muito antes disso, ainda que não de maneira expressiva — seja em razão do tempo necessário para a tecnologia se popularizar, seja devido à insegurança causada pela ausência de normas a respeito, ou mesmo em decorrência da resistência dos empregadores em abdicar do controle presencial dos empregados.

Nesse ponto, não se desconhece a existência do trabalho a domicílio antes da tecnologia expandir as suas possibilidades, conforme já referido anteriormente quando da análise das formas de controle do empregado ao longo da história. No Brasil, não podemos deixar de observar que o próprio art. 6º da CLT historicamente já previa, desde a sua redação original, a ausência de distinção entre o trabalho

realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado<sup>178</sup>.

Com relação às características do trabalho a domicílio, Orlando Gomes e Elson Gottschalk indicam as seguintes: a) continuidade da prestação do serviço em local fora da empresa; b) fixação da qualidade e da quantidade das tarefas a serem executadas; c) entrega do produto em períodos de tempo variáveis, mas sempre com uma obrigação predeterminada a este respeito; d) fixação de um preço de tarifa unitária (ou seja, por peça, por medida, por número, por metro ou por capacidade); e e) absorção do tempo do empregado por uma ou poucas empresas, ou intermediários<sup>179</sup>.

Amauri Mascaro Nascimento, em 1991, já afirmava que o trabalho a domicílio voltaria a ter um papel relevante na economia em razão da evolução tecnológica:

Nossa lei prevê o "contrato de trabalho a domicílio". Vai voltar com a tecnologia, a cibernética que permite alguém trabalhar em sua própria residência, agora com computador, recebendo ou transmitindo instruções e se adaptando a elas. De modo que, o trabalho a domicílio na nova era que se apresenta, tende a se afirmar, ou a se reafirmar, não mais como apenas o trabalho da costureira, do marceneiro, mas de outros tipos de profissão<sup>180</sup>.

Assim, o teletrabalho é mais amplo do que o trabalho em domicílio, pois o empregado se encontra fisicamente ausente da sede do empregador, mas virtualmente presente em razão da utilização de meios telemáticos<sup>181</sup>. Consequentemente, mesmo que o trabalho seja realizado na residência do empregado, será considerado teletrabalho caso haja utilização da tecnologia para tanto — e aqui não se está falando apenas da tecnologia atual e que ajudou a popularizar o teletrabalho.

---

<sup>178</sup> O referido dispositivo legal teve sua redação alterada pela Lei nº 12.551, de 2011, passando a dispor que “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego”. Todavia, a principal alteração está relacionada com a inclusão da previsão sobre trabalho a distância, uma vez que a redação original do art. 6º da CLT já previa a ausência de distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado: “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego”.

<sup>179</sup> GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2005. p. 453.

<sup>180</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Novas formas de contratação laboral. Obsolescência do Direito do Trabalho?. **Anais do I Congresso Internacional de Direito do Trabalho do Paraná**, Curitiba, 1991, p. 138.

<sup>181</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. *E-book*.

No final do século XVIII, Claude Chappe inventou o telégrafo. A partir de 1823, a administração central para a sua utilização começou a se reorganizar, com trabalhadores em escritórios físicos e distantes das torres de telégrafo. Tratava-se, portanto, de situação em que os empregados não trabalhavam na sede da empresa exatamente em razão da tecnologia utilizada. Dessa maneira, o teletrabalho existe há quase 200 anos<sup>182</sup>.

Apesar disso, Jack Nilles é conhecido como o “pai do teletrabalho”, pois, na década de 70, ele identificou que o trabalho à distância oferecia uma oportunidade para reduzir os custos decorrente do alto preço do petróleo<sup>183</sup>. A sua proposta envolvia a prestação de trabalho em domicílio ou mesmo em um centro mais próximo à residência do empregado, com utilização de correio, telegramas e telefonemas. Nas palavras de Nilles, o teletrabalho consiste em “levar o trabalho aos trabalhadores, em vez de levar estes ao trabalho”<sup>184</sup>.

Assim, resta evidente que o teletrabalho já era realizado muito antes da sua introdução na CLT. De fato, dados de 1996 da União Europeia indicam que, naquela época, sete de quinze países europeus já apresentavam entre 4,6% e 7,1% de teletrabalhadores<sup>185</sup>, tendo esse percentual aumentado para 17% em 2015<sup>186</sup>.

A pandemia do coronavírus foi a grande incentivadora da adoção do teletrabalho mundialmente. Em uma pesquisa realizada na Europa, em julho de 2020 quase metade dos empregados pesquisados afirmaram ter trabalhado de casa durante algum período da pandemia do coronavírus, e destes, mais de um terço afirmou ter trabalhado exclusivamente de casa<sup>187</sup>.

---

<sup>182</sup> FINCATO, Denise Pires; CRACCO NETO, Heitor Barbieri. **Teletrabalho**: de Chappe a Nilles. Justiça do Trabalho. Porto Alegre, v. 30, n. 358, p. 52-66, out. 2013.

<sup>183</sup> FINCATO, Denise Pires; LEMONJE, Julise Carolina. A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, PR, Brasil, v. 64, n. 1, p. 119-136, jan./abr. 2019. Disponível em: <<https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/63698>>. Acesso em: 15 jun. 2022. p. 130.

<sup>184</sup> NILLES, Jack M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Tradução de Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997, p. 15.

<sup>185</sup> Foram considerados teletrabalhadores aqueles que trabalhavam em suas residências pelo menos durante metade da sua jornada de trabalho. MONTREUIL, Sylvie; LIPPEL, Katherine. **Telework and occupational health: a Quebec empirical study and regulatory implications**. Safety Science, v. 41, Issue 4, 2003, p. 339-358. p. 340.

<sup>186</sup> EUROFOUND; INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. **Working anytime, anywhere**: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office. Geneva: 2017, p. 14. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_544138.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544138.pdf)>. Acesso em 03 jun. 2022.

<sup>187</sup> EUROFOUND. **Living, working and COVID-19**, COVID-19 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg: 2020. Disponível em: <[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef20059en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20059en.pdf)>. Acesso em 20 jun. 2022. p. 31.

Na América Latina, um estudo realizado na Argentina, no Brasil, no Chile, na Colômbia e no México indica que, entre o primeiro e o segundo trimestre de 2020, o uso de soluções digitais destinadas ao teletrabalho aumentou 324%. Conforme o mesmo estudo, na Europa e nos Estados Unidos, quase 40% dos trabalhadores podem realizar teletrabalho, percentual que é estimado em 21,3% para a América Latina<sup>188</sup>. Assim, mesmo com as limitações sociais — como o maior informalismo — e técnicas — como velocidade média de conexão com a internet inferior a outros países —, o Brasil tem potencial para ter um contingente elevado de empregados realizando teletrabalho.

Esse percentual é semelhante ao apresentado em um estudo realizado no Brasil entre maio e junho de 2020 que indicou 8,7 milhões de pessoas em teletrabalho, equivalente a 24,7% do setor público. No setor privado esse percentual foi significativamente menor, mas, ainda assim, o teletrabalho correspondeu a 8%<sup>189</sup>. Por conseguinte, o teletrabalho é uma modalidade de trabalho que já é utilizada por parcela significativa da população, com impactos relevantes na sociedade e que, portanto, deve ser devidamente regulamentada.

No tocante à sua definição, a Convenção nº 177 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), não ratificada pelo Brasil, define no artigo 1 que o termo teletrabalho corresponde ao trabalho realizado por uma pessoa na sua casa ou em outro local de sua escolha, distinto do local de trabalho do empregador; mediante remuneração; e que resulte em um produto ou serviço especificado pelo empregador, independentemente de quem forneça o equipamento ou os materiais utilizados para trabalhar<sup>190</sup>.

Antes da introdução de normas específicas sobre o teletrabalho na CLT, a doutrina já vinha buscando definir as suas características. Conforme Fincato, o

---

<sup>188</sup> COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE. **Universalizar el acceso a las tecnologías digitales para enfrentar los efectos de la COVID-19**. Informe Especial COVID-19, nº 7, 2020. Disponível em:

<[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45938/4/S2000550\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45938/4/S2000550_es.pdf)>. Acesso em 17 jun. 2022. p. 1-6.

<sup>189</sup> GOÉS Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; NASCIMENTO, José Antônio Sena. **Nota técnica**: o teletrabalho no setor público e privado na pandemia: potencial *versus* evolução e desagregação do efetivo. Carta de Conjuntura. 2020. Disponível em:

<[https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200804\\_cc\\_48\\_nt\\_teletrabalho.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200804_cc_48_nt_teletrabalho.pdf)>. Acesso em: 10 jun. 2022. p. 2.

<sup>190</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **C177 - Home Work Convention, 1996**.

Disponível em:

<[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312322](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322)>. Acesso em: 20 mai. 2022.

teletrabalho possui características próprias, podendo ser melhor definido quando a mesma relação fática apresenta três elementos: geográfico, tecnológico e organizativo. O primeiro (geográfico) consiste na existência de separação física entre a empresa e o local de trabalho, sendo irrelevante a distância, desde que haja efetivamente uma separação física. O segundo (tecnológico) corresponde à obrigação de se fazer uso de tecnologias de informação e comunicação para envio e recebimento de tarefas. O terceiro (organizativo) está relacionado com o dever de o empregador organizar seu ciclo produtivo observando os trabalhadores remotos, de maneira que eles pertençam à estrutura da companhia<sup>191</sup>.

Palma Ramalho, por sua vez, afirma que a especificidade do labor no formato de teletrabalho decorre da conjugação de um fator geográfico e de um fator funcional. Assim, o primeiro corresponde a separação espacial entre o trabalhador e as instalações da empresa; o segundo, ao tipo de prestação laboral por meio da utilização intensiva de recursos relacionados a tecnologia de informação e de comunicação<sup>192</sup>.

Com a disseminação do teletrabalho, alguns autores não têm mais se preocupado em discorrer detalhadamente sobre a sua definição, valendo-se de conceitos mais simples, como o de que o teletrabalho é aquele realizado com utilização de tecnologia fora das instalações do empregador<sup>193</sup>. Mesmo na doutrina estrangeira há a preocupação em esclarecer que o teletrabalho, ainda que possa ser chamado de *working from home* (trabalhando de casa), não pode ser confundido com o formato de trabalho doméstico manual e mal remunerado (*homework*)<sup>194</sup>.

Ainda, conforme Pyöriä, na melhor das hipóteses, o teletrabalho permite que os empregados decidam sobre o seu próprio ritmo de trabalho; na pior, pode se tornar uma prisão de onde não é possível escapar, nem mesmo ao dormir<sup>195</sup>.

Algumas comunidades dispõem de alta tecnologia; outras, apenas métodos “menos modernos”. Contudo, o teletrabalho não exige a utilização da tecnologia

---

<sup>191</sup> FINCATO, Denise Pires. A regulamentação do teletrabalho no Brasil: indicações para uma contratação minimamente segura. Lisboa: **Revista Jurídica Luso-brasileira**, nº 2, p. 365-396, 2016. p. 375.

<sup>192</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de direito do trabalho**: Parte II – Situações Laborais Individuais. 4. ed. Coimbra: Almedina, 2012. p. 289-290.

<sup>193</sup> BOIAROV, Sonia. Telework and its effects in Argentina. In: **Telework in the 21st Century**: An Evolutionary Perspective. Genebra: International Labour Office. p. 176.

<sup>194</sup> DAVIES, A. C. L.. **EU Labour Law**. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited, 2012. p. 193.

<sup>195</sup> PYÖRIÄ, Pasi. Managing telework: risks, fears and rules. **Management Research Review**, Vol. 34, No. 4<sup>a</sup>, 2011, p. 386-399. p. 391.

mais avançada, sendo suficiente “[...] que exista uma forma (tecnológica) de enviar o trabalho ao trabalhador para que já se possa cogitar de sua existência”<sup>196</sup>.

Assim, não se trata de mero trabalho externo ao estabelecimento do empregador, mas da combinação desta característica com “[...] a presença obrigatória da tecnologia da comunicação e informação, quer como ferramenta de trabalho, quer como mediadora da distância relacional, ou até como próprio espaço (virtual) de trabalho”<sup>197</sup>.

Estudos indicam que o teletrabalho apresenta benefícios, como uma maior flexibilidade e autonomia do empregado, aumento da produtividade, possibilidade de escolha do local de trabalho, melhora no equilíbrio entre o trabalho e a vida social e redução de deslocamentos, contribuindo para evitar acidentes *in itinere* e reduzir a poluição ambiental. Por outro lado, algumas desvantagens consistem no aumento da jornada de trabalho, dificuldade para separar trabalho da vida pessoal, facilidade em se trabalhar mesmo com problemas de saúde, isolamento social, dificuldade em controlar as condições de trabalho, limitação da participação dos trabalhadores, falta de suporte e equipamentos, dificuldade de progressão na carreira, transferência dos custos para o trabalhador<sup>198</sup> e ameaça à proteção de dados pessoais<sup>199</sup>.

Em termos mais globais, também são vistas vantagens relacionadas a possibilidade de melhor gestão dos espaços urbanos e requalificação das cidades, redução das disparidades e desníveis de natureza econômico-social existentes entre os centros urbanos e as áreas rurais, desenvolvimento de zonas menos favorecidas e mais remotas, maior inclusão de diferentes categorias de trabalhadores com

---

<sup>196</sup> FINCATO, Denise Pires; CRACCO NETO, Heitor Barbieri; SORIA, Juliana Sirotsky. De Chappe a Nilles: a evolução da tecnologia no trabalho e a invenção do teletrabalho – uma revisão necessária. In: STRAPAZZON, Carlos Luiz; GOLDSCHMIDT, Rodrigo; TRAMONTINA, Robison (org.). **Teoria geral e mecanismos de efetividade no Brasil e na Espanha**: Tomo I (Série Direitos Fundamentais Sociais). Joaçaba: Editora Unoesc, 2013. p. 109-121. p. 109-110.

<sup>197</sup> FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho. In: BARZOTTO, Luciane Cardoso (org. e coord.); FITA, Fernando; NAHAS, Thereza; FREDIANI, Yone (coord.). **Direito do trabalho, tecnologia, fraternidade e OIT**: compilação de verbetes. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. *E-book*.

<sup>198</sup> O art. 75-D da CLT prevê que “As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito”. Assim, a menos que o sindicato da categoria acorde sobre a obrigação de alguma espécie de pagamento ou reembolso pelo empregador (luz, internet, etc), na prática este definirá os termos do contrato de trabalho a ser assinado pelo teletrabalhador — de maneira que eventual cláusula nesse sentido será uma benesse do empregador, pois inexistente obrigação legal quanto a isso.

<sup>199</sup> BENAVIDES, Fernando G.; AMABLE, Marcelo; CORNELIO, Cecilia [et al]. O futuro do trabalho após a COVID-19: o papel incerto do teletrabalho no domicílio. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**; 46:e31. 2021. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/2317-6369000037820>>. Acesso em: 17 jun. 2022. p. 4.

maiores dificuldades de integração no mercado de trabalho, como pessoas com deficiência ou incapacidade<sup>200</sup>.

De qualquer maneira, “O teletrabalho é modalidade de prestação de serviços inequivocamente flexibilizatória: flexibiliza o tempo e o espaço do trabalho em face de seu modelo clássico, cunhado na era da Revolução Industrial”<sup>201</sup>. Assim, em que pese a tradução objetiva da expressão teletrabalho corresponder a trabalho à distância, isso não significa que ele deva ser realizado necessariamente a domicílio<sup>202</sup>, exatamente em razão da sua característica flexibilizatória.

Ainda, tendo em vista que a particularidade do teletrabalho consiste na utilização de meios telemáticos, Fincato<sup>203</sup> o classifica quanto ao local com base em cinco possibilidades. Assim, conforme a autora, o teletrabalho pode ser realizado a) em domicílio (*home office*), ou seja, dentro da residência do empregado; b) em centros satélites, que são locais para o trabalho pertencentes ao próprio empregador, mas que não se constituem como filiais, pois não possuem estrutura organizacional, ou seja, não há chefias nem subordinados; c) em telecentros, que diferem dos anteriores pelo fato de serem compartilhados entre outras empresas; d) em *telecottages*, que são situados em regiões rurais ou de difícil acesso, semelhantes aos telecentros, mas com a particularidade da localização e da possibilidade de parcerias público-privadas para sua instalação; e e) de maneira móvel, sem determinação quanto ao local de prestação do serviço, de maneira que qualquer lugar que disponha das ferramentas necessárias pode corresponder ao espaço de trabalho — inclusive por meio de um *smartphone*.

Quanto à definição legal, o teletrabalho foi conceituado de maneira expressa na legislação brasileira com a inclusão do art. 75-B na CLT, com a Lei nº 13.467 de 2017, mediante a seguinte redação:

---

<sup>200</sup> MOREIRA, Teresa Coelho; DRAY, Guilherme (coord.) **Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho**. Lisboa: Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, 2022. p. 57-58.

<sup>201</sup> FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, v. 8, n. 75, fev. 2019. p. 58-72. p. 59.

<sup>202</sup> NAHAS, Thereza Christina; FITA, Fernando. Teletrabalho: Pequena reflexão conceitual e de equilíbrio entre capital/trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**. Vol. 212/2020. Disponível em: <[http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/05/nahas\\_fita\\_noticias\\_cielo\\_n5\\_2020.pdf](http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/05/nahas_fita_noticias_cielo_n5_2020.pdf)>. Acesso em: 10 jun. 2022. p. 1.

<sup>203</sup> FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 75, p. 58-72, fev. 2019, p. 64-65.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Esse dispositivo recebeu críticas por prever que o teletrabalho é aquele realizado “preponderantemente” fora das dependências do empregador, como se o labor realizado integralmente fora destas dependências não pudesse ser classificado como teletrabalho. Nesse sentido, Maurício de Carvalho Góes:

Se há um critério de preponderância, deve, então, necessariamente também ocorrer trabalho nas dependências do empregador? Ainda, na linha da incerteza, nesse caso, aquele trabalhador que desenvolver sua atividade com as referidas tecnologias exclusivamente fora da empresa também será considerado teletrabalhador? Por que o parágrafo único do artigo 73-B<sup>204</sup> prevê que o comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas não descaracteriza o regime do teletrabalho, já que a configuração se baseia no critério de preponderância? E ainda, quando se exige que a natureza do trabalho não se configure como trabalho externo, se pressupõe que o teletrabalho tem uma base fixa?<sup>205</sup>

Entretanto, a Medida Provisória nº 1.108 de 2022 alterou a redação deste dispositivo, o qual passou a prever que a prestação de serviços fora das dependências do empregador poderá ocorrer de maneira preponderante ou não:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo. (Redação dada pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022)

§ 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto. (Incluído pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022)

Não se pretende analisar detalhadamente os termos da Medida Provisória nº 1.108 de 2022, até mesmo porque não se sabe se ela será convertida em lei ou se caducará. Contudo, pode-se observar uma tentativa do legislador de atender a pelo

<sup>204</sup> Provavelmente houve um erro de digitação na publicação do artigo original, devendo-se entender que o autor se refere ao parágrafo único do artigo 75-B da CLT.

<sup>205</sup> GÓES, Maurício de Carvalho. A modalidade de teletrabalho e a Lei 13.467/2017: Impactos Materiais e processuais. In: OSELAME, Carolina Pedrosa *et al* (org.). **Novas Tecnologias, processo e relação de trabalho**: estudos em homenagem aos 20 anos de docência da professora doutora Denise Pires Fincato. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2019. p. 139-150. p. 143-144.

menos parte das críticas que vinham sendo realizadas sobre os dispositivos que regulamentam o teletrabalho.

Ainda, essa mesma alteração legal autoriza a modalidade híbrida de teletrabalho, a qual tem se mostrado bastante popular, tanto entre empregadores como entre trabalhadores. Observa-se que a redação original, ao prever que o teletrabalho é aquele realizado “preponderantemente” fora das dependências do empregador, acaba por não regular inúmeras situações em que o empregado trabalha um ou dois dias na modalidade de teletrabalho e o restante do período na sede do empregador.

No tocante ao controle do teletrabalhador, especificamente com relação à jornada, a Lei nº 13.467 de 2017 incluiu o inciso III ao art. 62, da CLT, dispondo que os empregados em regime de teletrabalho não estão abrangidos pelo regime previsto naquele capítulo, qual seja, o capítulo da CLT que dispõe sobre a duração do trabalho.

Dessa maneira, entendia-se que o empregado em teletrabalho, *a priori*, desde que observados na prática todos os requisitos legais, não teria direito ao pagamento de horas extraordinárias (além de outros direitos previstos no capítulo da duração do trabalho), tendo por pressuposto que o “[...] trabalho não fiscalizado nem minimamente controlado é insuscetível de propiciar a aferição da real jornada laborada pelo obreiro — por essa razão é insuscetível de propiciar a aferição da prestação (ou não) de horas extraordinárias pelo trabalhador”<sup>206</sup>. Todavia, para tanto, não poderia haver controle de horário do teletrabalhador por parte do empregador, pois tal controle descaracterizaria o regime de exceção do art. 62 da CLT.

Entretanto, a Medida Provisória nº 1.108 de 2022 também alterou o inciso III do art. 62 da CLT para limitar a sua aplicação “(a)os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa”. Assim, a legislação passou a prever que os empregados em teletrabalho que prestam serviços por jornada devem ter sua jornada controlada.

Conforme já referido, existe a possibilidade de a Medida Provisória nº 1.108 de 2022 caducar, com o consequente retorno da vigência da redação original do

---

<sup>206</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1065.

inciso III do art. 62 da CLT. No entanto, é relevante observar que já havia entendimentos doutrinários inclusive no sentido da sua inconstitucionalidade.

Por este ângulo, Homero Batista destaca que é possível mensurar o tempo despendido para realizar até mesmo atividades intelectuais, sendo que apenas alguns casos envolvendo talento, cultura e criatividade tendem a dificultar o controle do fator tempo. Assim, conclui que a redação original do inciso III do art. 62 da CLT deve ser interpretada restritivamente, pois o mero deslocamento territorial não é suficiente para autorizar jornadas irrestritas e que “Seria mesmo incongruente dizer que para o serviço externo o que manda é a incompatibilidade da jornada (art. 62, I), ao passo que para o teletrabalho o que manda é o rótulo.”<sup>207</sup>.

Severo e Souto Maior referem que o trabalho a domicílio sem utilização de meios telemáticos não abandonou a busca por meios de garantir direitos a esses empregados e que, a partir do momento em que se reconhecem os avanços tecnológicos, na verdade se está assumindo que é possível realizar o controle. Dessa maneira, a tentativa de afastar a limitação da jornada de trabalho atentaria ao princípio da primazia da realidade<sup>208</sup>.

Ainda, conforme referido por Teresa Coelho Moreira<sup>209</sup>, flexibilidade temporal não rima com liberdade, sendo, em verdade, o oposto. Dessa maneira, a suposta flexibilidade decorrente de um teletrabalho sem controle de jornada resulta em uma dificuldade de conciliação dos tempos de trabalho com os tempos pessoais, concluindo que a oportunidade do *anytime-anyplace*<sup>210</sup>, não pode se tornar *always and everywhere*<sup>211</sup>.

Assim, tendo em vista as críticas doutrinárias, o controle da jornada dos empregados em regime de teletrabalho é importante, ainda que a legislação esteja em período de alterações. Enquanto a matéria não se encontrar consolidada, tanto legal quanto doutrinária e jurisprudencialmente, haverá insegurança jurídica nas situações envolvendo a ausência de controle de jornada.

De qualquer maneira, exatamente em razão do teletrabalho ser realizado mediante a utilização de tecnologia, as possibilidades de controle do empregado

---

<sup>207</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista**: Análise da Lei 13.467/2017 - Artigo por artigo. 1. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017. *E-book*.

<sup>208</sup> SEVERO, Valdete Souto; MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Manual da reforma trabalhista**: pontos e contrapontos. São Paulo: Sensus, 2017. p. 63-65.

<sup>209</sup> MOREIRA, Teresa Coelho. Revolução 4.0. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 56, p. 23-58, p. 41, jan./jun. 2020.

<sup>210</sup> Qualquer hora-qualquer lugar, em português.

<sup>211</sup> Sempre e em qualquer lugar, em português.

umentam significativamente — e aqui não se está referindo apenas ao controle da jornada, mas sim de um controle mais amplo, que compreende as atividades e até mesmo a vida privada do trabalhador. Ainda que haja obrigação quanto ao controle da jornada — a depender da alteração legislativa no ponto, bem como do entendimento a ser formado pela doutrina e pelo Judiciário —, a tecnologia abre a possibilidade de um controle muito maior dos empregados.

O questionamento que deve ser feito está relacionado a necessidade, ou não, de se utilizar de todas as maneiras de controle, apenas porque a tecnologia possibilita. Nesse sentido, Pontes de Miranda já afirmava que “O contrato de trabalho supõe confiança [...]”<sup>212</sup>. No mesmo sentido, Jack Nilles entendia que “Se você acha que alguns funcionários simplesmente não são confiáveis quando estão fora de vista, então não devem ser teletrabalhadores [...]”<sup>213</sup>.

De acordo com a teoria da troca social (*social exchange theory*), se o teletrabalho for percebido pelos empregados como sendo algo benéfico, eles tendem a se sentir em dívida com o empregador e buscarão entregar melhores resultados. Para que esse objetivo seja alcançado, foram identificadas as características necessárias para que a performance no teletrabalho seja superior: distrações reduzidas dos colegas de trabalho, um local de trabalho tranquilo para realizar teletrabalho em casa, e a possibilidade de dividir o tempo entre responsabilidades domésticas e o trabalho de maneira mais produtiva e satisfatória<sup>214</sup>.

Dessa maneira, havendo confiança entre o empregador e o empregado — que já é uma característica do próprio contrato de trabalho e que, portanto, deveria estar presente em todas as relações nessa modalidade —, e dispondo o empregado de um local adequado para realizar o teletrabalho, este será adequado e provavelmente haverá inclusive um aumento de produtividade. Inclusive, quase todos os relatórios europeus mostram que os teletrabalhadores tendem a trabalhar

---

<sup>212</sup> MIRANDA, Pontes de. **Tratado de Direito Privado**: parte especial. Tomo XLVII. 2. ed. Rio de Janeiro: Editor Borsoi, 1964. p. 424.

<sup>213</sup> NILLES, Jack M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Tradução de Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997. p. 103.

<sup>214</sup> CAMPO, Angela Maria De Valdenebro; AVOLIO, Beatrice; CARLIER, Sandra Idrovo. The Relationship Between Telework, Job Performance, Work–Life Balance and Family Supportive Supervisor Behaviours in the Context of COVID-19. **Global Business Review**. 2021. Disponível em: <<https://doi.org/10.1177%2F09721509211049918>>. Acesso em: 07 jul. 2022. p. 3.

mais do que o empregado médio<sup>215</sup>. Afinal, como Nilles já dizia: “O ambiente de trabalho gera altos níveis de estresse e de perda de produtividade em virtude desses três ‘is’ cruciais: interrupções, interrupções e interrupções.”<sup>216</sup>.

No trabalho presencial existe a possibilidade de ligarem para o ramal errado, de alguém questionar se o empregado sabe em qual setor um colega trabalha, pedirem explicações sobre uma atividade que, em verdade, não precisaria de mais informações, etc. O teletrabalho mostra que os empregados conseguem resolver de maneira autônoma muitas atividades, sem a necessidade de um supervisor controlar visualmente o que seus subordinados estão fazendo. A constante necessidade de informar o super hierárquico sobre as suas atividades inclusive pode reduzir a produtividade do empregado, pois, naquele período em que está comunicando o que fez — muitas vezes de maneira detalhada e demorada — já poderia estar realizando uma nova tarefa.

O principal dever do empregado é o de prestar o trabalho<sup>217</sup>. Ainda que muitos empregadores se preocupem com a possibilidade de que os empregados que não estejam literalmente sob seus olhos não estejam trabalhando, os trabalhadores têm consciência do seu principal dever e muitos acabam aumentando a sua disponibilidade ao empregador quando estão em teletrabalho. Além da teoria da troca social, outro motivo para isso decorre da inexistência de uma barreira física que determine o fim do expediente — como sair pelo portão da empresa. No teletrabalho, de certa maneira, a empresa está dentro da residência do teletrabalhador.

Consoante Quiñones, o teletrabalho cria uma teledisponibilidade, pois o empregador pode localizar o trabalhador mesmo durante um período que não é de trabalho efetivo. Assim, esse período não corresponde a um tempo absolutamente livre, pois o empregado pode receber ordens, instruções ou informações<sup>218</sup>.

---

<sup>215</sup> GSCHWIND, Lutz; VARGAS, Oscar. Telework and its effects in Europe, p. 36-75. In INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. **Telework in the 21st Century: An Evolutionary Perspective**. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2019. p. 48.

<sup>216</sup> NILLES, Jack M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Tradução de Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997. p. 23.

<sup>217</sup> MIRANDA, Pontes de. **Tratado de Direito Privado**: parte especial. Tomo XLVII. 2. ed. Rio de Janeiro: Editor Borsoi, 1964. p. 469.

<sup>218</sup> QUIÑONES, Juan Carlos Garcia. El teletrabajo: um estudio desde el ordenamento jurídico español. In: FINCATO, Denise Pires (org). **Novas tecnologias, processo e relações de trabalho**. Porto Alegre: Sapiens, 2015. p. 48.

Nesse sentido, surgem questionamentos relacionados ao direito de desconexão do empregado, o qual é definido por Amado como o equivalente a um período de *do not disturb* (não perturbe) patronal, em que o empregado “[...] deve ser deixado em paz pelo empregador, para descansar ou para se dedicar, livremente, a outras dimensões da sua vida”<sup>219</sup>. Ou seja, trata-se do direito do empregado de efetivamente se desconectar ao término da sua jornada, sem ser contatado por mensagens, ligações ou quaisquer outros meios em seu período de descanso.

Essa conexão desmedida decorrente do progresso tecnológico pode apresentar um regresso, pois está diminuindo a fronteira entre o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho, sendo que o excesso de atividade provoca o consumo das reservas de energia do empregado, resultando em um cansaço que, por sua vez, reduz a produtividade<sup>220</sup>.

Assim, conforme Supiot, as tecnologias da informação transportam as faculdades mentais do empregado para um mundo virtual “[...] ao passo que seu corpo biológico fica plantado ali, sentado atrás de um monitor de vídeo ou pendurado num celular, indisponível para as trocas com seu meio ambiente imediato.”<sup>221</sup>.

De qualquer maneira, mesmo durante a jornada de trabalho, é biologicamente impossível que o empregado esteja à disposição do empregador integralmente durante toda a sua jornada de trabalho — ele precisa ir ao banheiro, tomar água, etc. Por outro lado, ainda que se exija que o empregado não realize nenhuma de suas necessidades biológicas, isso não é garantia de que ele esteja efetivamente trabalhando.

Por consequência, há duas situações opostas: o empregado pode estar longe do trabalho, mas trabalhando; mas também pode estar fisicamente disponível para trabalhar (seja no trabalho presencial ou mesmo em teletrabalho, sentado diante de um computador) e, ainda assim, não estar trabalhando.

Sob essa perspectiva, Domenico De Masi:

---

<sup>219</sup> AMADO, João Leal. Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional = Work time and life time: on the right to professional disconnection. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 52, p. 255-268, jan./jun. 2018. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/141951>>. Acesso em: 01 mai 2022. p. 263.

<sup>220</sup> GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão**: um direito fundamental do trabalhador. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 93-98.

<sup>221</sup> SUPIOT, Alain. **Homo juridicus**: ensaio sobre a função do Direito. Tradução de Maria Ermantina de Almeida Prado Galvão. São Paulo: Martins Fontes, 2007. p. 163-164.

[...] não basta estar longe da empresa para deixar de pensar no trabalho, isto é, para deixar de trabalhar. Nem basta a presença física na empresa para que uma pessoa esteja trabalhando, considerando que a sua cabeça pode estar vagando por conta própria, sem se aplicar aos deveres estabelecidos. Pela primeira vez na história, a maioria dos trabalhadores é chamada a fornecer cuidados que, por sua natureza intrínseca, fogem aos controles baseados nos lugares, nos tempos e nos processos: isto é, os controles sobre os quais a organização industrial, desde Taylor até hoje, tem dispensado o melhor da sua arguta inteligência<sup>222</sup>.

Inclusive, outro fenômeno que pode acometer os trabalhadores é o presenteísmo, em que estes se encontram fisicamente no ambiente laboral, cumprindo com sua jornada, mas não realizam as suas atividades adequadamente, por estarem adoentados, física ou emocionalmente. O termo também pode se referir a outras situações, como aquelas em que o empregado comparece ao trabalho mesmo estando doente, ou mesmo para os casos em que o trabalhador se dedica ao trabalho durante o seu expediente, mas sim a tarefas ou passatempos estranhos ao contrato de trabalho<sup>223</sup>.

Em qualquer das hipóteses, constata-se que a presença física do empregado no local de trabalho não é garantia de efetiva prestação de serviços em favor do empregador.

Destaca-se também o entendimento de que o contrato de trabalho apresenta caráter relacional, uma vez que aquele, assim como os contratos relacionais, possui como conteúdo relações duradouras que buscam manter uma cooperação de prazo indefinido, não se tratando da realização de atos pontuais, mas sim uma posição de complementariedade recíproca.<sup>224</sup>

O contrato de trabalho está sujeito a inúmeras mudanças durante o transcorrer do tempo, sendo, portanto, um contrato aberto. Assim, havendo possibilidade de alteração nas atividades e até mesmo na maneira do controle em razão da utilização da tecnologia, a teoria do contrato relacional se mostra ainda mais aplicável “[...] para a aceitação de uma readaptação constante das relações de

---

<sup>222</sup> DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Tradução de Yadyr A. Figueiredo. Rio de Janeiro: José Olympio, 2001. p. 250.

<sup>223</sup> ARARIPE, Líliliana R. Bastos de Alencar. O chamado presenteísmo: conceito, efeitos e desafios no ambiente laboral. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, DF, v. 24, n. 2, p. 179-188, jul./dez. 2020, p. 180.

<sup>224</sup> BARZOTTO, Luciane Cardoso. O Contrato de Trabalho como Contrato Relacional. **Revista Ltr: legislação do trabalho**, São Paulo, v. 79, n. 11, p. 1345-1352, nov. 2015.

longa duração de forma a não frustrar as expectativas legítimas das partes, apesar da limitada vontade manifestada inicialmente.”<sup>225</sup>.

Além disso, “[...] os contratos relacionais envolvem relações mais profundas do que simplesmente a satisfação econômica.”<sup>226</sup>. Dessa maneira, em que pese a onerosidade ser uma das características do contrato de emprego, não é a única. Se o objetivo fosse somente a satisfação econômica, a pessoalidade não seria um dos diferenciais entre a relação de emprego e uma simples prestação de serviços sem vínculo empregatício. E, mesmo no teletrabalho, com o trabalhador distante do seu empregador, a pessoalidade, assim como as demais características do contrato de trabalho, permanecem presentes, enquadrando-se nos conceitos atinentes aos contratos relacionais.

Assim, diante das características inerentes ao contrato de teletrabalho, que inclusive podem ser modificadas ao longo do tempo, é necessário analisarmos as possíveis formas de controle do teletrabalhador, conforme será abordado no próximo subcapítulo.

### 3.2 FORMAS DE CONTROLE DO EMPREGADO EM TELETRABALHO

O teletrabalho se diferencia pela utilização da tecnologia para a realização das atividades profissionais. Entretanto, essa mesma tecnologia que possibilita trabalhar em local diverso daquele onde se encontra o empregador, também viabiliza múltiplas formas de controle do teletrabalhador, relacionadas não somente à jornada, mas também às suas atividades e até mesmo à sua vida privada. Nesse sentido, Teresa Moreira Coelho, ao se referir às novas tecnologias de informação e comunicação (NTIC), afirma:

Existe uma outra característica das NTIC que aumenta, e muito, a possibilidade de controlo e que é o seu carácter ambivalente na medida em que estas tecnologias se empregam, simultaneamente, como instrumento para desempenhar a actividade produtiva e como mecanismo de controlo da prestação de trabalho executada pelo trabalhador. Produz-se, desta forma, uma perfeita concentração numa mesma máquina da actividade produtiva e

---

<sup>225</sup> MARQUES, Claudia Lima. **Contratos no Código de Defesa do Consumidor**: o novo regime das relações contratuais. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2016. 2. ed. em e-book baseada na 8. ed. impressa. *E-book*.

<sup>226</sup> FREITAS, Roberto Filho; LIMA, Thalita Moraes. **Indenização por Dano Extrapatrimonial com Função Punitiva no Direito do Consumidor**. Doutrinas Essenciais de Dano Moral, vol. 4, jul. 2015, p. 551-579. *E-book*.

de controlo, de tal forma que enquanto o computador é utilizado para fins produtivos pelo trabalhador, está ao mesmo tempo a proporcionar uma enorme quantidade de dados aos empregadores, contribuindo para aumentar a esfera de exercício do seu poder, e originando também uma participação directa do trabalhador na actividade de controlo<sup>227</sup>.

Evidentemente, o empregador não é obrigado a se valer de todas as formas de controle tecnologicamente disponíveis — muito pelo contrário. Contudo, a adoção do teletrabalho resulta em uma aparente redução do poder de controle: o empregador não está mais vendo, com seus próprios olhos, o empregado trabalhar.

Assim, a despeito de todos os estudos que sejam realizados, inclusive com dados apontando possibilidade de ganho financeiro para os empregadores que adotem o teletrabalho, há uma constante na gestão empresarial: a relutância dos gerentes em abdicarem do seu poder<sup>228</sup>. Nesse sentido, com a melhora da situação envolvendo a pandemia do coronavírus, o bilionário Elon Musk determinou que todos os empregados da Tesla deveriam retornar integralmente ao trabalho presencial e que aqueles que não gostassem das novas regras poderiam “[...] fingir trabalhar em outro local.”<sup>229</sup>.

Ironicamente, a tecnologia permite um controle dos trabalhadores até maior do que aquele realizado no trabalho presencial. Por consequência, o teletrabalho adotado nas hipóteses em que inexiste a confiança que deveria permear os contratos de trabalho, torna-se um risco para os direitos da personalidade do empregado.

Note-se que nem toda forma de controle atentará aos direitos de personalidade dos trabalhadores. Eventual controle da jornada mediante o registro do horário de maneira ativa pelo teletrabalhador em sistema fornecido pelo empregador assemelha-se ao cartão de ponto tradicional e, portanto, não se vislumbra qualquer óbice à sua utilização, desde que atendidas as normas relacionadas ao registro de horário<sup>230</sup>.

---

<sup>227</sup> MOREIRA, Teresa Coelho. **A privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias de informação e comunicação**: contributo para um estudo dos limites do poder de controlo electrónico do empregador. Coimbra: Almedina, 2010. p. 421-422.

<sup>228</sup> PYÖRIÄ, Pasi. Managing telework: risks, fears and rules. **Management Research Review**, v. 34 n. 4, 2011, p. 386-399. p. 391.

<sup>229</sup> No original: “[...] pretend to work somewhere else.”. BBC NEWS. **Elon Musk declares end to remote working at Tesla**. Disponível em: <<https://www.bbc.com/news/business-61666339>>. Acesso em 08 jul. 2022.

<sup>230</sup> A Portaria nº 1.510 de 2009 do Ministério do Trabalho e Emprego disciplina o registro eletrônico de ponto e a utilização do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto. BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria n. 1.510, de 21 de agosto de 2009**. Disponível em:

Realizando-se uma pesquisa em buscadores é possível encontrar uma enorme variedade de aplicativos<sup>231</sup> que se propõem a realizar o controle dos teletrabalhadores. Apenas a título exemplificativo citam-se: ActivTrak, DeskTime, Hubstaff, InterGuard, Kickdiler, Prodoscore, Staff Cop., Spymaster, Time Doctor, Tmetric, Xnsphy.

As funcionalidades variam conforme o programa escolhido, contudo alguns apresentam opções muito além de um simples registro de horário. Há aplicativos que possibilitam o monitoramento *on-line* da tela dos empregados em tempo real; gravam a tela do computador para posterior visualização pelo empregador; leem mensagens, veem fotos e vídeos do Instagram, Snapchat, WhatsApp, além de arquivos salvos no próprio aparelho; gerenciam os programas utilizados naquele dispositivo; instalam um *keylogger*<sup>232</sup>; gerenciam o tempo, comparando a produtividade entre empregados; identificam o movimento e os cliques do mouse; rastreiam o empregado por meio do GPS do celular; verificam o histórico do computador; gravam chamadas e sons dos arredores do telefone; registram a imagem pela *webcam*; permitem definir palavras, contatos e locais suspeitos, a fim de que o empregador seja alertado instantaneamente.

Os programas que realizam essas atividades já receberam até uma denominação própria: *bossware*. O nome já indica claramente a sua finalidade, pois decorre da combinação das palavras *boss* (equivalente a chefe, em português) e *software*, ou seja, é o aplicativo do chefe.

Conforme artigo publicado no jornal The Guardian<sup>233</sup>, o *bossware* está chegando para quase todos os trabalhadores. Na matéria é apresentado o caso de um empregado que há mais de cinco anos trabalhava para a mesma empresa e que passou a realizar teletrabalho com o início da pandemia do coronavírus, contudo, mais de um ano depois, foi informado em uma reunião que havia lacunas em seu teletrabalho. Conforme o teletrabalhador, algumas das lacunas correspondiam a

---

<<https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=25/08/2009&jornal=1&pagina=63&totalArquivos=72>>. Acesso em: 06 jul. 2022.

<sup>231</sup> A expressão aplicativo é utilizada nesse estudo tanto para se referir a softwares instalados em computadores como a aplicativos instalados em celulares.

<sup>232</sup> Programa criado para gravar tudo o que é digitado, sendo considerado um *spyware* em razão da sua utilização para capturar senhas, dados bancários, dados de cartões de crédito, dentre outros.

<sup>233</sup> CORBYN, Zoë. Bossware is coming for almost every worker: the software you might not realize is watching you. **The Guardian**, 2021. Disponível em:

<<https://www.theguardian.com/technology/2022/apr/27/remote-work-software-home-surveillance-computer-monitoring-pandemic>>. Acesso em: 01 jul. 2022.

pausas para se alimentar, e outras a atividades que não envolviam a digitação de dados no computador, como a comunicação com vendedores. Dessa maneira, além da evidente invasão à privacidade, o monitoramento sequer se mostrou eficiente, pois apresentou dados que não correspondiam à realidade laboral do empregado.

Pesquisa realizada com 1.250 empregadores dos Estados Unidos apontou que 60% dos teletrabalhadores estão sendo monitorados por algum tipo de aplicativo; 53% dos empregados monitorados gastam três ou mais horas por dia com atividades não relacionadas ao trabalho; 88% das empresas afirmaram ter despedido trabalhadores depois de implementarem *bosswares*; e 81% das empresas que implementaram *softwares* de monitoramento perceberam um aumento na produtividade<sup>234</sup>. Nessa pesquisa, 86% das empresas que utilizam esses sistemas informaram os seus trabalhadores quanto a isso, mas 14% realizam o monitoramento secreto — embora o percentual seja menor, não deixa de ser considerável.

Ainda que esses números não sejam do Brasil, são alarmantes e indicam uma forte tendência para a tentativa de controle das atividades dos teletrabalhadores. A conclusão de que mais da metade dos empregados realiza atividades não relacionadas ao trabalho por três ou mais horas diárias é inquietante, pois, conforme situação narrada na reportagem do The Guardian, ainda que o empregado esteja em teletrabalho, nem todas as suas atividades são necessariamente realizadas no computador.

Além disso, empregados são humanos e, desta forma, por mais que contrarie o desejo capitalista do empregador, não é possível entregar 44 horas semanais de trabalho líquidas, sem qualquer pausa para tomar água, se alimentar, ir ao banheiro ou mesmo para pensar. Nenhuma dessas exigências ocorre no trabalho presencial, portanto são descabidas de serem realizadas no teletrabalho.

Mesmo no trabalho presencial, diretamente sob o controle literal dos olhos do empregador, é comum que colegas se encontrem ao irem buscar uma água ou um café e conversem por alguns instantes. O teletrabalho pode eliminar essa conversa entre colegas, mas esse poderia ser um breve momento de descanso necessário para o trabalhador, e que ele pode passar a realizar de outras maneiras estando em

---

<sup>234</sup> DIGITAL.COM. **6 in 10 employers require monitoring software for remote workers**. Disponível em <<https://digital.com/6-in-10-employers-require-monitoring-software-for-remote-workers/>>. Acesso em: 06 jul. 2022.

teletrabalho. Tratando-se de atividade intelectual, o monitoramento da velocidade da digitação ou mesmo dos períodos de suposta inatividade no computador não indicará com certeza que o empregado não está trabalhando: ele pode inclusive estar refletindo sobre a melhor maneira de realizar suas atividades.

É possível pensar na hipótese de um advogado, por exemplo. O teletrabalhador pode passar horas digitando uma petição, assim como pode estar pensando na melhor estratégia jurídica ou mesmo pesquisando sobre aquele assunto em um livro — eventualmente horas de leitura antecedem poucos minutos de trabalho em frente ao computador. Em ambas situações, um *bossware* provavelmente registraria injustamente um período de inatividade. E o mesmo ocorre com diversas outras funções, razão pela qual a tentativa de controle do empregado por meio do monitoramento da atividade realizada diretamente no computador não se mostra adequada.

Esse formato de controle se mostra ainda mais temerário quando a análise dos dados é realizada automaticamente por algoritmos. Assim, mesmo nos casos aqui estudados em que a existência de vínculo de emprego é incontroversa, verifica-se que a subordinação a que o empregado está sujeito não é mais apenas aquela subordinação jurídica clássica, mas sim também algorítmica<sup>235</sup>.

Conforme Romita, a subordinação jurídica consiste no poder do empregador de dar ordens (o chamado poder de comando) e o conseqüente dever do empregado de se submeter a essas ordens<sup>236</sup>. Catharino, por sua vez, refere que, para que o trabalhador se coloque sob ordens, “[...] é imprescindível que outrem se disponha a ordenar, seja ou não pessoa natural”<sup>237</sup>. Assim, a partir do momento em que algoritmos estão avaliando a produtividade do teletrabalhador, ele também passa a estar subordinados àqueles. Dessa maneira, não basta que o superior hierárquico do teletrabalhador considere que ele está realizando suas atividades dentro do esperado: os algoritmos também deverão mostrar isso. No entanto, os algoritmos não enxergam tudo.

---

<sup>235</sup> FINCATO, Denise Pires; WÜNSCH, Guilherme. Subordinação algorítmica: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica? **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 86, n. 3, p. 40-56, jul./set. 2020.

<sup>236</sup> ROMITA, Arion Sayão. Conceito objetivo de subordinação. **Arquivos do Ministério da Justiça**, Rio de Janeiro, ano 35, n. 148, p. 75-87, out./dez. 1978, p. 77.

<sup>237</sup> CATHARINO, José Martins. **Compêndio de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1982, V. 1, p. 205.

Neste sentido, em que pese não se tratar de teletrabalho, mas como ilustrativo exemplo do excesso de controle por parte do empregador, temos o caso da Amazon, que utiliza aplicativos para monitorar a eficiência dos seus empregados, havendo relatos de que cada empregado do centro de distribuição precisava pegar 400 itens por hora, ou seja, um item a cada sete segundos<sup>238</sup>. Para conseguir atingir a meta, sequer era possível ir ao banheiro. Por este motivo, os empregados da Amazon fizeram uma forte campanha intitulada *We are not robots* (Nós não somos robôs, em português).

O estabelecimento de um ritmo de trabalho a ser controlado por meio de algoritmos é ainda mais provável de ser aplicado nas hipóteses de teletrabalho, pois o empregador não está controlando o seu empregado visualmente — números, por outro lado, podem ser vistos. Contudo, esse tipo de análise exata ignora fatores comportamentais e humanos. Partindo-se do pressuposto de que todos empregados demandem aproximadamente o mesmo tempo para realizar determinada atividade, evidentemente aquele que passar a jornada inteira sem realizar qualquer pausa, seja para tomar água ou ir ao banheiro, apresentará melhores números. Estabelecendo-se que é possível atingir aquela meta, a exigência poderá refletir uma situação extrema e que, ao ser realizada por todos e de maneira diária, sobrecarregará os empregados.

Conforme Scherer<sup>239</sup>, a utilização de *bosswares* pode ser perigosa para a saúde, pois acaba por impor um ritmo de trabalho implacável, com possibilidade de danos físicos, principalmente relacionados a questões ergonômicas, como também danos mentais, em decorrência do estresse causado pelo trabalho.

O monitoramento excessivo pode afetar não apenas a motivação dos teletrabalhadores, como também a moral e a confiança, aumentando os níveis de estresse, fadiga e apreensão. Consequentemente, a produtividade, ao invés de aumentar, reduzirá. O controle pode ser utilizado pelo empregador para intimidar e

---

<sup>238</sup> THE GUARDIAN. **'We are not robots'**: Amazon warehouse employees push to unionize, 2019. Disponível em: <<https://www.theguardian.com/technology/2019/jan/01/amazon-fulfillment-center-warehouse-employees-union-new-york-minnesota>>. Acesso em: 4 abr. 2021.

<sup>239</sup> SCHERER, Matt. **Warning**: Bossware May Be Hazardous to Your Health. Center for Democracy & Technology, 2021. Disponível em: <<https://cdt.org/wp-content/uploads/2021/07/2021-07-29-Warning-Bossware-May-Be-Hazardous-To-Your-Health-Final.pdf>>. Acesso em: 07 jul. 2022.

punir os empregados, e não para ajudá-los a progredir<sup>240</sup>, de maneira que o interesse de somente uma das partes está sendo considerado.

Ainda, os dados obtidos pelos *bosswares* podem ser utilizados para a elaboração de perfis a fim de identificar qualquer padrão de comportamento ou de personalidade considerado indesejável, inoportuno ou inconveniente pelo empregador<sup>241</sup>. Ainda, conforme Plaza Cunha:

Empregadores passaram a usar a tecnologia para obter informações sobre o comportamento dos funcionários com base no rastro de “pegadas digitais” criadas a cada dia no ambiente laboral. Essa tecnologia de registros eletrônicos e ações pode fornecer padrões de comportamento que podem ser utilizados para avaliar o desempenho e a conduta dos funcionários, tais como sequências de palavras, mudanças de linguagem ou estilo e padrões de comunicação entre indivíduos, além de sinais vitais e até mesmo número de passos dados e o ritmo de realização de atividades.<sup>242</sup>

A gestão empresarial por meio de *softwares* não surgiu agora. A partir da década de 90 eles já eram utilizados a fim de realizar uma análise mais profunda dos departamentos das empresas e dos seus fornecedores. Todavia, as tecnologias emergentes permitem uma supervisão no nível individual de cada trabalhador e não são limitadas apenas a grandes empresas, podendo ser aproveitadas inclusive por pequenos negócios<sup>243</sup>.

Muitas vezes esses aplicativos são instalados em aparelhos de propriedade do próprio empregado, e não do empregador. É o chamado BYOD, sigla para *bring you own device* (traga seu próprio dispositivo, em português). Nesses casos, o dispositivo pessoal do trabalhador para a ser utilizado como instrumento de trabalho, causando uma redução de custos para o empregador, que não precisa investir naquela tecnologia<sup>244</sup>. De certa forma, o empregador repassa ao empregado parte dos riscos da atividade econômica, em desacordo ao disposto no art. 2º da CLT<sup>245</sup>.

<sup>240</sup> KESAN, Jay P. Cyber-Working or Cyber-Shirking?: A First Principles Examination of Electronic Privacy in the Workplace. **Florida Law Review**, v. 54, p. 289-317, 2002, 319-320.

<sup>241</sup> CHEHAB, Gustavo Carvalho. **A Privacidade Ameaçada de Morte**: Desafios à proteção dos dados pessoais na relação de emprego pelo uso da informática. São Paulo: LTr, 2015, p. 99.

<sup>242</sup> CUNHA, Plaza Merigue da. Evolução tecnológica e direito do trabalho: a tecnologia como ferramenta de controle sobre o empregado. **Revista Fórum trabalhista**: RFT, Belo Horizonte, ano 8, n. 32, p. 97-117, jan./mar. 2019. p. 107.

<sup>243</sup> BAILEY, Daiane E. Emerging Technologies at Work: Policy Ideas to Address Negative Consequences for Work, Workers, and Society. **Novel Technologies at Work**. v. 75, n. 3, p. 527-551. p. 535.

<sup>244</sup> CUNHA, I. K. B.; CASTRO, R. C. C. **Uma análise holística dos riscos da adesão do BYOD dentro do ambiente corporativo**. Disponível em: <

Tratando-se de dispositivo do empregado, resta ainda mais evidente a impossibilidade de se realizar monitoramento sem autorização, tendo em vista a clara violação à privacidade e à intimidade do empregado, além da possibilidade de o monitoramento não autorizado ser configurado como crime de interceptação telemática não autorizada<sup>246</sup>, nos termos da Lei nº 9.296 de 1996<sup>247</sup>. O monitoramento de aparelhos fornecidos pelo empregador também não é irrestrito, conforme inclusive já restou sedimentado pela jurisprudência mesmo nas hipóteses de trabalho presencial. Entretanto, o que se busca destacar é que a gravidade da violação aos direitos da personalidade é ainda mais explícita quando realizada em instrumentos de propriedade do trabalhador.

Nestes casos “[...] em abandono à concepção moderna de responsabilidade compartilhada, democratização e colaboração, retomam-se os antigos conceitos de trabalho sob permanente vigilância e penalizações”<sup>248</sup>. Nas palavras de Alain Supiot<sup>249</sup> estamos diante da possibilidade de “cibervigilância dos assalariados”.

Essas situações correspondem ao Grande Irmão (*Big Brother*) no universo do trabalho. Na obra de George Orwell<sup>250</sup>, os cartazes com o rosto do Grande Irmão estão em todos os cantos, e seus olhos observam todos. Mais do que isso: a teletela buscava emitir e captar informações por som e imagem, e não era possível desligar o aparelho. A semelhança com as formas de controle proporcionadas pela tecnologia é estarrecedora. No entanto, a obra retrata o poder absoluto do Partido com base no que é visto ou ouvido, ao passo que controle dos teletrabalhadores

---

[https://www.researchgate.net/publication/305659199\\_Uma\\_analise\\_holistica\\_dos\\_riscos\\_da\\_adexao\\_do\\_BYOD\\_dentro\\_do\\_ambiente\\_corporativo](https://www.researchgate.net/publication/305659199_Uma_analise_holistica_dos_riscos_da_adexao_do_BYOD_dentro_do_ambiente_corporativo)>. Acesso em: 03 jul. de 2022.

<sup>245</sup> Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

<sup>246</sup> FINCATO, Denise Pires; FRANK, Marina Silveira. Bring Your Own Device (BYOD) e suas implicações na relação de emprego: reflexões práticas. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 9, n. 89, p. 66-82, jun. 2020. p. 69.

<sup>247</sup> BRASIL. **Lei nº 9.296, de 24 de julho de 1996**. Regulamenta o inciso XII, parte final, do art. 5º da Constituição Federal. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L9296.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9296.htm)>. Acesso em: 07 jul. 2022.

<sup>248</sup> TRINDADE, Rodrigo. **Teletrabalho, Panótipo e Grande Irmão**: programas e aplicativos desmentem o mito da impossibilidade de controle de jornada, mas reavivam duas perigosas alegorias. Disponível em: <<https://www.dtemdebate.com.br/teletrabalho-panotipo-e-grande-irmao-programas-e-aplicativos-desmentem-o-mito-da-impossibilidade-de-controle-de-jornada-mas-reavivam-duas-perigosas-alegorias>>. Acesso em: 10 abr. 2021.

<sup>249</sup> SUPIOT, Alain. **Homo juridicus**: ensaio sobre a função a função antropológica do Direito. Lisboa: Instituto Piaget, 2006. p. 162.

<sup>250</sup> ORWELL, George. **1984**. Tradução Alexandre Hubner, Heloisa Jahn. São Paulo: Companhia das Letras, 2009. *E-book*.

pela tecnologia vai além do que poderia ser visto ou ouvido pelo empregador, valendo-se de algoritmos e comparação de dados.

Esse controle exercido pelo empregador, muitas vezes sequer informado ao teletrabalhador, assemelha-se ao panóptico de Jeremy Bentham<sup>251</sup>. Conforme Foucault:

Daí o efeito mais importante do Panóptico: induzir no detento um estado consciente e permanente de visibilidade que assegura o funcionamento automático do poder. Fazer com que a vigilância seja permanente em seus efeitos, mesmo se é descontínua em sua ação; que a perfeição do poder tenda a tornar inútil a atualidade de seu exercício; que esse aparelho arquitetural seja uma máquina de criar e sustentar uma relação de poder independente daquele que o exerce: enfim, que os detentos se encontrem presos numa situação de poder de que eles mesmos são os portadores. Para isso, é ao mesmo tempo excessivo e muito pouco que o prisioneiro seja observado sem cessar por um vigia: muito pouco, pois o essencial é que ele se saiba vigiado; excessivo, porque ele não tem necessidade de sê-lo efetivamente. Por isso Bentham colocou o princípio de que o poder devia ser visível e inverificável. Visível: sem cessar o detento terá diante dos olhos a alta silhueta da torre central de onde é espionado. Inverificável: o detento nunca deve saber se está sendo observado; mas deve ter certeza de que sempre pode sê-lo.<sup>252</sup>

Nesse sentido, consoante Herbert e Tuminaro, “[...] tecnologias avançadas têm o potencial real de transformar locais de trabalho modernos em uma versão do século XXI do panóptico de Bentham.”<sup>253</sup>. O empregador não precisa controlar cada empregado individualmente, os dados coletados já o farão.

Se o teletrabalhador for informado sobre esse monitoramento, saberá que ele é constante. Por outro lado, mesmo na hipótese de o empregador não informar que realiza o controle dessa maneira, o empregado sabe que existe tecnologia disponível para tanto e que há empregadores utilizando métodos de vigilância sem prévia comunicação. Assim como no panóptico, ainda que a vigilância não esteja ocorrendo, o empregado tem a consciência de que pode ser realizada — o que, por si só, “assegura o funcionamento automático do poder”, nas palavras de Foucault.

<sup>251</sup> Em 1785 ele criou um modelo de penitenciária ideal, a qual teria o formato de um anel, em que as celas ficam nas extremidades e ao centro há uma torre em que é possível observar todas as celas, sendo que destas não é possível verificar se há alguém vigiando da torre.

<sup>252</sup> FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir**: nascimento da prisão. Tradução de Raquel Ramallete. 42. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2014. p. 195.

<sup>253</sup> No original: “[...] advanced technologies have the real potential of transforming modern workplaces into a twenty-first century rendition of Bentham’s Panopticon”. HERBERT, William A.; TUMINARO, Amelia K.. The Impact of Emerging Technologies in the Workplace: Who’s Watching the Man (Who’s Watching Me)? **Hofstra Labor & Employment Law Journal**. Hempstead-NY, v. 25, n. 2, p. 355-393, 2008. p. 391.

Por esses motivos, destaca-se a importância cada vez maior de que se reforce a importância do controle humano da tecnologia, a favor do trabalho digno<sup>254</sup>, conforme consta no relatório *Trabalhar para um Futuro Melhor* da Comissão Mundial para o Futuro do Trabalho, da OIT<sup>255</sup>.

No tocante ao controle de dados de geolocalização do teletrabalhador, pode-se facilmente questionar o motivo pelo qual o empregador busca essa informação. Conforme já referido, o teletrabalho não precisa ser realizado necessariamente no domicílio do empregado, podendo-se trabalhar até mesmo de maneira móvel com a utilização de um *smartphone*, caso haja compatibilidade com suas atribuições. Tratando-se de teletrabalho e desde que o empregado esteja realizando suas atividades, não há diferença decorrente do local em que o trabalhador se encontre.

Empregadores que obtenham a informação de que o teletrabalhador não está exatamente na sua residência sequer poderiam alegar com certeza que o empregado não esteja trabalhando. Mesmo que a geolocalização corresponda a um *shopping* ou à beira da praia, esse dado, por si só, não prova que o empregado não esteja realizando suas atribuições — com um *smartphone*, dependendo das atividades, é possível trabalhar de qualquer lugar, até mesmo de dentro de um avião, o que, inclusive, não é tão incomum.

Pode-se pensar em um argumento ergonômico<sup>256</sup> para se exigir que o teletrabalhador esteja na sua residência, principalmente na hipótese de o empregador ter fornecido a infraestrutura, como mesa e cadeira. Contudo, mais uma vez, dados de geolocalização não resolveriam o problema. Ainda que a informação seja de que o empregado esteja em seu domicílio, ele pode estar sentado com um *notebook* ou mesmo com um *smartphone* na sua cama. Ou seja, estar na sua residência tampouco prova que esteja trabalhando em condições ergonômicas.

Além de tudo isso, existem múltiplos aplicativos que possibilitam alterar a geolocalização de um aparelho. Dessa maneira, ainda que eventualmente essa

---

<sup>254</sup> BARZOTTO, Luciane Cardoso; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos; BRENDA; Lucieli. Condições transparente de trabalho, informação e subordinação algorítmica nas relações de trabalho. In: CARELLI; Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA; Vanessa Patriota da. **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020.

<sup>255</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Relatório**: *Trabalhar para um Futuro Melhor*. 2019. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_677383.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_677383.pdf)> Acesso em: 24 out. 2021.

<sup>256</sup> Nos termos do art. 75-E da CLT: “O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho”. Observe-se que o verbo utilizado pelo legislador foi “instruir os empregados” e não “controlar” ou mesmo “monitorar”.

informação possa ter uma finalidade justa por parte do empregador, não é difícil alterar o dado que será fornecido. Pode-se argumentar que somente um empregado de má-índole faria isso, mas esse provavelmente é o empregado do qual se está desconfiado e a razão pela qual se busca obter esse dado.

Se não há uma justificativa para a obtenção dessa informação, o motivo para a coleta desse dado possivelmente reside apenas em uma lembrança de quem detém o poder, em referência a mais uma obra literária, *Jogos Vorazes*: “Essa é a maneira encontrada pela Capital [pelo empregador] de nos lembrar de como estamos totalmente subjugados a ela.”<sup>257</sup>. Ou, nas palavras de Teresa Coelho Moreira:

Desta forma, o problema da utilização destas novas tecnologias está no facto de o empregador poder servir-se delas para finalidade nem sempre legítimas, disfarçadas com biombos linguísticos sob a forma de interesses produtivos ou comerciais, quando na realidade pode ser de controlo puro e duro que se trate.<sup>258</sup>

Sob perspectiva diversa, Rebelo defende a possibilidade de monitoramento dos instrumentos de trabalho que sejam de propriedade da empresa, desde que dentro de certos limites e de que o empregado seja informado:

Ora, apesar de a Reforma ter sido omissa relativamente à matéria de fiscalização destes instrumentos de trabalho cedidos ao teletrabalhador, a conclusão não pode deixar de ser esta: dentro de certos limites, a monitorização do cumprimento dos deveres de guarda e cuidado pelo teletrabalhador relativamente aos instrumentos de trabalho da propriedade da empresa deverá ser possível pelo empregador.<sup>259</sup>

O art. 6º da CLT<sup>260</sup> prevê a igualdade de tratamento entre empregados presenciais e teletrabalhadores, inclusive no tocante ao controle e à supervisão. As formas de controle referidas no presente estudo se valem da tecnologia disponível

<sup>257</sup> COLLINS, Suzanne. **Jogos Vorazes**. Tradução de Alexandre D’Elia. Rio de Janeiro: Rocco Jovens Leitores, 2010. p. 25.

<sup>258</sup> MOREIRA, Teresa Coelho. Novas Tecnologias: Um Admirável Mundo Novo do Trabalho? **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, Vitória, n. 11, p. 15-52, jan./jun. 2012. p. 18.

<sup>259</sup> REBELO, Maria Paulo. A tutela da intimidade e vida privada do teletrabalhador à luz da reforma trabalhista e da nova lei de proteção de dados - dados pessoais perante sistemas de rastreamento gps (global positioning system). **LTr Suplemento Trabalhista**. São Paulo, v. 55, n. 069, p. 465-482, out. 2019. p. 468.

<sup>260</sup> Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

para computadores e *smartphones*, independentemente do local de trabalho. Dessa maneira, o controle por meio de *keyloggers*, captura de telas do computador, leitura de mensagens, identificação de frequência de movimento e cliques do *mouse*, bem como dos demais mecanismos existentes, teoricamente também poderia ser aplicado aos empregados que trabalham presencialmente.

O aumento do controle apenas para teletrabalhadores fere o princípio da igualdade entre os empregados. Não há razões para se aceitar que o computador do empregado presencial entre em modo de descanso por inatividade quando ele for tomar um café; mas não se ter a mesma compreensão com o teletrabalhador, o qual provavelmente terá que inclusive fazer o próprio café.

O mesmo se verifica no tocante à geolocalização. É possível que o empregado esteja fisicamente dentro da propriedade do empregador, mas longe da sua estação de trabalho — inclusive, algumas empresas possuem vasta propriedade. Se isso não é controlado e não se trabalha com a desconfiança de que o empregado não esteja trabalhando quando não está sentado em frente ao seu computador, tampouco há razão para se questionar sobre a localização exata do teletrabalhador.

Os aplicativos que se propõem a controlar a produtividade dos teletrabalhadores analisando o movimento e os cliques do mouse, inclusive registrando os períodos de suposta inatividade, causam um estresse nos empregados em razão do controle ininterrupto. Uma necessidade fisiológica um pouco mais demorada será registrada como um momento de ausência no trabalho.

O mesmo ocorre com aplicativos que, a princípio, não foram criados para o controle dos empregados, mas que apresentam funcionalidades que podem ser interpretadas dessa maneira. *Softwares* utilizados para contato dentro das empresas indicam o *status* do empregado, ou seja, se ele está *on-line*, *off-line* ou mesmo ausente. Contudo, muitas vezes o *status* ausente é ajustado automaticamente após algum tempo de inatividade no computador, ainda que o empregado esteja sentado em frente a ele, mas falando ao telefone — gerando uma falsa impressão ao empregador e aos demais colegas de que o teletrabalhador não esteja ali.

Todavia, da mesma maneira que há formas de burlar o sistema de GPS, também já surgiram aplicativos que se propõem a mexer automaticamente o cursor

do *mouse* ou a simular digitação no teclado<sup>261</sup>, apenas para evitar o registro de período de inatividade.

Fóruns na internet apresentam soluções criativas para os menos habilidosos com informática. Há sugestões envolvendo abrir um aplicativo de texto e colocar um peso em cima de alguma tecla, preferencialmente alguma que não seja utilizada, pois isso pode estragá-la ao decorrer do tempo — as sugestões variam entre as teclas *insert*, *scroll lock* e outras não relacionadas ao alfabeto. Uma possibilidade ainda mais inventiva consiste em utilizar uma espécie de fio e fita adesiva para conectar o mouse a um ventilador de chão giratório — assim, conforme o ventilador girar, o mouse vai se mexer e o computador não detectará inatividade.

Dentre as formas de controle já conhecidas e referidas nesse estudo, algumas certamente não podem ser admitidas, mormente aquelas relacionadas a um controle espião, ou seja, sem a ciência do trabalhador, e que dizem respeito somente à sua vida privada, como o compartilhamento automático com o empregador de fotos e vídeos de redes sociais, gravação de chamadas e sons ao redor do celular, dentre outros. A instalação de *keylogger*, inclusive, possivelmente resultará na coleta de dados indevidos, como até mesmo números de cartão de crédito e senhas, uma vez que tudo aquilo que for digitado será de conhecimento do empregador.

Ao questionar alguém sobre a possível utilização dos dados, é comum ouvir respostas como “não tenho nada a esconder”. Esse pensamento até mesmo foi o *slogan*<sup>262</sup> da campanha de reeleição de John Major para Primeiro-Ministro do Reino Unido nos anos 90, na qual o candidato prometia instalar mais câmeras em espaços públicos.

Em resposta a esse argumento tão popular, Solove indica que todo o mundo provavelmente tem algo a esconder<sup>263</sup>, adotando o entendimento do autor Aleksandr Solzhenitsyn: “Todo o mundo é culpado de alguma coisa ou tem algo a esconder. Tudo o que alguém tem de fazer é procurar o suficiente para descobrir o que é.”<sup>264</sup>. Tratando-se de teletrabalho, ainda mais se for realizado em domicílio, não é difícil

<sup>261</sup> Um deles tem o sugestivo nome de *Caffeine*.

<sup>262</sup> “If You’ve Got Nothing to Hide, You’ve Got Nothing to Fear.”. Em português: “Se você não tem nada a esconder, não tem nada a temer”.

<sup>263</sup> SOLOVE, Daniel J. **Nothing to Hide: The False Tradeoff Between Privacy and Security**. New Haven & London: Yale University Press, 2011. p. 23. Disponível em: <[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3976770](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3976770)>. Acesso em: 08 jul. 2022.

<sup>264</sup> No original: “Everyone is guilty of something or has something to conceal. All one has to do is look hard enough to find what it is.”.

imaginar inúmeras informações, ou mesmo imagens, que espontaneamente não seriam fornecidas ao empregador.

Além disso, algoritmos são capazes de identificar padrões de conduta na análise de dados que resultam na descoberta de informações que, em um primeiro momento, poder-se-ia considerar impossível que alguém tivesse conhecimento. Eventualmente pode-se criar um algoritmo que identifique a probabilidade de um empregado estar procurando novas oportunidades de trabalho. Tendo ciência dessa informação, um empregador que estivesse pensando em demitir o empregado pode optar por aguardar até que ele faça o seu pedido de demissão, economizando, assim, ao deixar de arcar com as verbas rescisórias decorrentes da despedida imotivada.

Teresa Coelho Moreira afirma que a introdução das novas tecnologias da informação e da comunicação traz inúmeras vantagens para o empregador, contudo aumenta os riscos aos direitos fundamentais dos trabalhadores, em especial à privacidade, pois:

Com estas novas tecnologias há um aumento desmesurado da capacidade de acumulação de informação e permite-se ao empregador reconstruir, a partir de dados aparentemente inócuos e inofensivos, o perfil do trabalhador, que poderá ser utilizado com os fins mais diversos. Desta forma, a informática permite um tratamento de dados pessoais do trabalhador de forma ilimitada e indiscriminada, desnudando-o *in totum*, tornando-o mais *transparente et, pour cause*, mais frágil<sup>265</sup>.

Com base nestes fatos e exemplos, conclui-se que o empregador, detentor de inúmeras informações sobre o empregado, pode manipular a relação de trabalho a seu favor. De posse de inúmeros dados, o teletrabalhador poderá ser constantemente lembrado “[...] de que não tem apresentado o mesmo nível de resultado dos demais, em uma linha extremamente tênue e carente de regulamentação entre o simples poder diretivo do empregador e o assédio moral.”<sup>266</sup>.

Da mesma maneira, o teletrabalho não afasta a aplicação dos princípios do Direito do Trabalho, em especial para este estudo os princípios da proteção, da

---

<sup>265</sup> MOREIRA, Teresa Coelho. **A privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias de informação e comunicação**: contributo para um estudo dos limites do poder de controlo electrónico do empregador. Coimbra: Almedina, 2010. p. 27.

<sup>266</sup> CUNHA, Piaza Merigue da. Evolução tecnológica e direito do trabalho: a tecnologia como ferramenta de controle sobre o empregado. **Revista Fórum trabalhista**: RFT, Belo Horizonte, ano 8, n. 32, p. 97-117, jan./mar. 2019. p. 108.

irrenunciabilidade dos direitos, da primazia da realidade, da razoabilidade e da boa-fé. Tendo em vista a pluralidade de maneiras de controlar o teletrabalhador, com possibilidade de afronta aos seus direitos de personalidade, é necessário analisar a existência de limites para tanto, pois:

A questão que se coloca não é a legitimidade do controlo mas a dos seus limites, tendo em consideração que com estas tecnologias ressurgiu o clássico debate relativo ao equilíbrio entre o direito fundamental à privacidade dos trabalhadores e os legítimos direitos dos empregadores de dirigir os trabalhadores e controlar as suas tarefas. O grande perigo advém das tecnologias que são utilizadas, já que com elas foram criadas formas mais sofisticadas e efectivas de controlar os trabalhadores.<sup>267</sup>

Assim, previamente ao estudo da LGPD, será realizado um breve estudo sobre normativas estrangeiras no próximo subcapítulo.

### 3.3. NORMAS DA OIT E DE PORTUGAL RELACIONADAS AO CONTROLE DO EMPREGADO EM TELETRABALHO

Analisar-se-ão brevemente neste subcapítulo algumas normativas estrangeiras relacionadas ao tratamento de dados dos empregados e aos limites do controle realizado pelo empregador. Não se tem a pretensão de realizar um estudo de direito comparado, e sim apenas de apresentar algumas ideias sobre outros regulamentos.

Inicialmente serão examinadas algumas normas elaboradas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e que correspondem a uma importante fonte para lacunas existentes nas normas brasileiras. Na sequência, serão exploradas normas da União Europeia e, mais especificamente, de Portugal. O *General Data Protection Regulation* (GDPR) da União Europeia inspirou a LGPD<sup>268</sup>, razão pela qual o seu estudo, ainda que breve, é relevante. A escolha de Portugal para o aprofundamento da investigação decorre do seu histórico de preocupação com a privacidade, conforme referido por Teresa Coelho Moreira:

---

<sup>267</sup> MOREIRA, Teresa Coelho. **A privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias de informação e comunicação**: contributo para um estudo dos limites do poder de controlo electrónico do empregador. Coimbra: Almedina, 2010. p. 415.

<sup>268</sup> JORGE, Mariana Sebalhos; JUNIOR, Augusto Jaeger. Estudos brasileiros sobre a europeização do direito internacional privado. In: MOURA, Aline Beltrame de (org.). **O direito internacional privado europeu**: entre a harmonização e a fragmentação. Florianópolis: EMais, p. 255-276, 2019. p. 263.

A protecção da privacidade no ordenamento jurídico português pode qualificar-se de inovadora. Por um lado, porque desde 1966, com o Código Civil, que existe uma consagração autónoma da "reserva sobre a intimidade da vida privada". Por outro lado, com a Constituição da República Portuguesa de 1976 estabeleceu-se expressamente o direito à reserva sobre a vida privada e familiar, assim como a tutela da autodeterminação informativa, o que nos coloca, enquanto ordenamento jurídico dotado da consagração deste direito, ao mais alto nível, num lugar pioneiro na Europa.<sup>269</sup>

Além disso, conforme já reconhecido pela doutrina, “As normas emanadas pela União Europeia influenciam o direito internacional privado atualmente e ditam as atuais tendências da disciplina.”<sup>270</sup>. E, conforme expressa previsão do art. 8º da CLT, na falta de disposições legais, decidir-se-á “[...] conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado [...]”.

A Convenção nº 177 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre o teletrabalho, editada em 1996<sup>271</sup>, foi ratificada por apenas treze países — e o Brasil não é um deles. Apesar de não apresentar nenhuma regra específica quanto ao controle do teletrabalhador, prevê que os membros que a ratifiquem deverão adotar, implementar e revisar periodicamente uma política nacional visando melhorar a situação dos trabalhadores em domicílio (art. 3) e que deve haver igualdade de tratamento entre teletrabalhadores e os demais empregados (art. 4).

Em complemento à Convenção nº 177, a OIT editou a Recomendação nº 184<sup>272</sup>, a qual, apesar de também não apresentar regras específicas quanto ao controle do teletrabalhador, prevê que a existência de um prazo para completar uma atividade não deve privar um teletrabalhador do seu descanso diário e semanal (VIII,

<sup>269</sup> MOREIRA, Teresa Coelho. **A privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias de informação e comunicação**: contributo para um estudo dos limites do poder de controlo electrónico do empregador. Coimbra: Almedina, 2010, p. 262.

<sup>270</sup> JORGE, Mariana Sebalhos; JUNIOR, Augusto Jaeger. Estudos brasileiros sobre a europeização do direito internacional privado. In: MOURA, Aline Beltrame de (org.). **O direito internacional privado europeu**: entre a harmonização e a fragmentação. Florianópolis: EMais, p. 255-276, 2019. p. 263.

<sup>271</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **C177 - Home Work Convention, 1996**. Disponível em:

<[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312322](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322)>. Acesso em: 20 mai. 2022.

<sup>272</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Submission of R184 - Home Work Recommendation, 1996**. Disponível em:

<[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13300:5162093271070:::P13300\\_INSTRUMENT\\_SORT:1](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13300:5162093271070:::P13300_INSTRUMENT_SORT:1)>. Acesso em: 20 mai. 2022.

23), e que os teletrabalhadores devem ser informados sobre seus direitos (XII, 29, 1, a).

Ainda em 1996, a OIT também editou o Repertório de Recomendações Práticas sobre a Proteção dos Dados Pessoais dos Trabalhadores<sup>273</sup>, o qual busca fornecer orientações para a proteção de dados pessoais dos trabalhadores, tendo como finalidade exatamente a sua utilização para o desenvolvimento de legislação, regulamentos e acordos, uma vez que não tem caráter obrigatório.

Em seus princípios gerais (item 5), o Repertório prevê que o tratamento de dados pessoais deve ser realizado seguindo as diretrizes legais e de maneira justa, e apenas por razões diretamente relevantes para o emprego do trabalhador (item 5.1). Também estabelece que os dados pessoais só devem ser utilizados para a finalidade com que foram originalmente coletados (item 5.2) e que as decisões não devem ser baseadas exclusivamente no tratamento automatizado de dados pessoais (itens 5.5 e 5.6).

Destaca-se também que o Repertório prevê que os empregados não podem renunciar ao seu direito à privacidade (item 5.13) e que os dados devem, a princípio, ser obtidos diretamente pelo trabalhador. Contudo, prevê que, caso seja necessário recolher dados por meio de terceiros, o trabalhador deve ser informado com antecedência e dar consentimento explícito, sendo que o empregador deve indicar as finalidades do tratamento, as fontes e os meios que pretende usar, bem como o tipo de dados que serão recolhidos e as consequências caso haja recusa (item 6.2).

Os empregadores não devem coletar dados pessoais (item 6.5) relacionados à vida sexual do empregado; crenças religiosas, políticas ou de outro tipo; e antecedentes criminais — exceto na hipótese de os dados serem diretamente relevantes para uma decisão de emprego e em conformidade com a legislação nacional (item 6.5.2). Da mesma maneira, não devem ser coletados dados relacionados a filiação sindical, salvo autorização legal ou em norma coletiva (item 6.6).

Dados médicos pessoais não devem ser coletados (item 6.7), exceto se estiverem em conformidade com a legislação nacional e em respeito à confidencialidade médica, e os princípios gerais de saúde e segurança ocupacional,

---

<sup>273</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Repertório de Recomendações Práticas sobre a Proteção dos Dados Pessoais dos Trabalhadores**, 1996. Disponível em <[https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09602/09602\(1996-135-5\)577-587.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09602/09602(1996-135-5)577-587.pdf)>. Acesso em: 01 fev. 2022.

e, ainda assim, somente podem ser coletados em três hipóteses: para determinar se o trabalhador está apto a um determinado emprego; para cumprir os requisitos de saúde e segurança ocupacional; e para determinar o direito e a concessão de benefícios sociais.

Também há vedação expressa ao uso de polígrafos ou outros meios para verificar a verdade (item 6.10). Testes de personalidade ou semelhantes devem ser consistentes com as disposições do Repertório e o empregado deve ter a oportunidade de se opor ao teste (item 6.11). Exames genéricos devem ser proibidos ou limitados a casos explicitamente autorizados na legislação (item 6.12).

O monitoramento de empregados também é tratado de maneira expressa no Repertório (item 6.14), o qual prevê que, nesses casos, os empregados devem ser informados previamente sobre as razões do monitoramento, o horário planejado para isso, os métodos e as técnicas usadas e os dados que serão coletados. Ainda, o empregador deve minimizar a intrusão na privacidade dos trabalhadores. No tocante ao monitoramento secreto (item 6.14.2), só deve ser permitido em duas hipóteses: se estiver em conformidade com a legislação nacional; ou se houver suspeita razoavelmente fundamentada de atividade criminosa ou outro grave delito.

Com relação à segurança dos dados pessoais (item 7), os empregadores devem assegurar que aqueles sejam protegidos por salvaguardas de segurança que sejam razoáveis para as circunstâncias, a fim de proteger contra perda e acesso não autorizado, uso, modificação ou divulgação.

O armazenamento de dados pessoais (item 8) deve ser limitado àqueles coletados em consonância com os princípios estabelecidos no Repertório, sendo que os dados pessoais cobertos por sigilo médico devem ser mantidos separados dos demais. Os empregadores também devem fornecer informações gerais, regularmente revisadas, listando os tipos de dados pessoais que são mantidos (item 8.3), devendo também verificar periodicamente se os dados estão corretos, atualizados e completos (item 8.4).

Os dados pessoais devem ser armazenados (item 8.5) apenas pelo tempo necessário para os propósitos específicos que foram coletados, a menos que um empregado deseje estar em uma lista de potenciais candidatos a um emprego por um determinado período; seja necessário manter os dados pessoais armazenados em razão da legislação nacional; ou os dados pessoais sejam exigidos por um

empregador ou um empregado para provar qualquer assunto relacionado com uma relação de emprego.

Com relação aos direitos individuais (item 11), os empregados devem ter o direito de serem regularmente notificados sobre os dados pessoais mantidos sobre eles e sobre o processamento destes, bem como devem ter acesso a todos os seus dados pessoais, independentemente de serem processados por sistemas automatizados ou manualmente. Os trabalhadores também têm direito a obter cópia gratuita destes documentos e de acessá-los durante o horário de trabalho (item 11.4).

No tocante aos direitos coletivos (item 12), os representantes dos empregados devem ser informados e consultados acerca da introdução ou modificação de sistemas automatizados de processamento de dados pessoais dos empregados; antes da introdução de qualquer monitoramento eletrônico de comportamento no ambiente de trabalho; e sobre o propósito, o conteúdo e a maneira de administrar e interpretar quaisquer questionários e testes relativos aos dados pessoais dos empregados.

Mais recentemente, em 2019, a OIT elaborou um documento intitulado *Trabalhar para um Futuro Melhor*, apelando pelo uso da tecnologia a favor do trabalho digno e por uma abordagem centrada no controle humano da tecnologia, e não realizada apenas por algoritmos:

Também defendemos um controlo humano da inteligência artificial, de forma a garantir que as decisões finais que afetam o trabalho sejam tomadas por seres humanos e não por algoritmos. A gestão de algoritmos, a vigilância e o controlo através de sensores e de outras formas de monitorização, precisa de ser regulado para proteger a dignidade dos trabalhadores. O trabalho não é uma mercadoria; nem é um robô.

A tecnologia, incluindo a inteligência artificial, a robótica e os sensores, traz inúmeras oportunidades para melhorar o trabalho: a extração de conhecimento através do uso da monitorização de dados pode ajudar as administrações do trabalho a identificar os setores de alto risco e a melhorar os sistemas de inspeção do trabalho; as tecnologias digitais, como as aplicações e os sensores, podem facilitar o trabalho das empresas e dos parceiros sociais na monitorização das condições de trabalho e no cumprimento da legislação laboral nas cadeias de fornecimento; [...] Os governos e as organizações de trabalhadores e de empregadores precisam de investir na incubação, teste e disseminação de tecnologias digitais de apoio ao trabalho digno.<sup>274</sup>

---

<sup>274</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Relatório:** *Trabalhar para um Futuro Melhor*. 2019. p. 45. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_677383.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_677383.pdf)>. Acesso em: 24 out. 2021.

O mesmo relatório também apresenta preocupação específica relacionada a grande quantidade de dados tratada pelos empregadores, afirmando que deve haver regulamentação sobre o tema, que os trabalhadores devem ser informados sobre qualquer monitorização e que devem ser impostos limites à obtenção de dados:

As novas tecnologias geram grandes quantidades de dados sobre os trabalhadores. Isso representa riscos para a sua privacidade. Pode haver outras consequências, dependendo de como os dados são utilizados.

[...]

A regulamentação precisa de ser desenvolvida para controlar o uso de dados e a responsabilidade exigida quanto à utilização de algoritmos no mundo do trabalho. As empresas precisam de garantir que têm políticas de transparência e de proteção de dados para que o seu pessoal tenha conhecimento que informação está a ser rastreada. Os trabalhadores e as trabalhadoras devem ser informados sobre qualquer monitorização feita no local de trabalho e devem ser impostos limites à recolha de dados que possam levar à discriminação, como, por exemplo, os relativos à sua filiação sindical. Os trabalhadores devem ter acesso aos seus próprios dados, bem como ao direito de entregar essas informações aos seus representantes ou às autoridades reguladoras.

Recomendamos que os governos e as organizações de empregadores e de trabalhadores monitorizem o impacto da nova tecnologia no trabalho, orientem o seu desenvolvimento de maneira a que respeite a dignidade dos trabalhadores, e considerem a adoção de nova regulamentação a esse respeito.<sup>275</sup>

Dessa maneira, pode-se observar que a OIT se preocupa com o tratamento de dados pessoais dos trabalhadores, apresentando múltiplas recomendações com o objetivo de resguardar os seus direitos da personalidade e limitar o tratamento somente a hipóteses com finalidades claras.

A Constituição portuguesa<sup>276</sup> prevê o direito ao desenvolvimento da personalidade, à imagem, à reserva da intimidade da vida privada e familiar (art. 26.º, 1), estabelecendo que a legislação estabelecerá garantias efetivas contra a obtenção e utilização abusivas, ou contrárias à dignidade humana, de informações relativas às pessoas e famílias (art. 26.º, 2), bem como que garantirá a dignidade pessoal na utilização das tecnologias (art. 26.º, 3).

Ainda, há dispositivo prevendo que são nulas todas as provas obtidas mediante ofensa da integridade moral da pessoa, abusiva intromissão na vida privada, no domicílio, na correspondência ou nas telecomunicações (art. 32.º, 8).

<sup>275</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Relatório**: Trabalhar para um Futuro Melhor. 2019. p. 46. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_677383.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_677383.pdf)>. Acesso em: 24 out. 2021.

<sup>276</sup> PORTUGAL. **Constituição da República Portuguesa**. Diário da República n.º 86/1976, Série I de 1976-04-10. Disponível em: <<https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto-aprovacao-constituicao/1976-34520775>>. Acesso em: 10 jul. 2022.

Além disso, o domicílio e o sigilo da correspondência e dos outros meios de comunicação privada são invioláveis (art. 34.º, 1).

Destaca-se que a Constituição portuguesa também possui dispositivo específico sobre a utilização da informática, tendo sido o primeiro país a estabelecer em sua Constituição o direito fundamental à autodeterminação informativa<sup>277</sup>:

Artigo 35.º

(Utilização da informática)

1. Todos os cidadãos têm o direito de acesso aos dados informatizados que lhes digam respeito, podendo exigir a sua rectificação e actualização, e o direito de conhecer a finalidade a que se destinam, nos termos da lei. 2. A lei define o conceito de dados pessoais, bem como as condições aplicáveis ao seu tratamento automatizado, conexão, transmissão e utilização, e garante a sua protecção, designadamente através de entidade administrativa independente. 3. A informática não pode ser utilizada para tratamento de dados referentes a convicções filosóficas ou políticas, filiação partidária ou sindical, fé religiosa, vida privada e origem étnica, salvo mediante consentimento expresso do titular, autorização prevista por lei com garantias de não discriminação ou para processamento de dados estatísticos não individualmente identificáveis. 4. É proibido o acesso a dados pessoais de terceiros, salvo em casos excepcionais previstos na lei. 5. É proibida a atribuição de um número nacional único aos cidadãos. 6. A todos é garantido livre acesso às redes informáticas de uso público, definindo a lei o regime aplicável aos fluxos de dados transfronteiras e as formas adequadas de protecção de dados pessoais e de outros cuja salvaguarda se justifique por razões de interesse nacional. 7. Os dados pessoais constantes de ficheiros manuais gozam de protecção idêntica à prevista nos números anteriores, nos termos da lei.

A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia<sup>278</sup> também dispõe sobre o direito ao respeito pela vida privada e familiar, bem como pelo domicílio e pelas comunicações das pessoas (art. 7.º), e sobre a protecção de dados pessoais (art. 8.º):

1. Todas as pessoas têm direito à protecção dos dados de carácter pessoal que lhes digam respeito.  
2. Esses dados devem ser objeto de um tratamento leal, para fins específicos e com o consentimento da pessoa interessada ou com outro fundamento legítimo previsto por lei. Todas as pessoas têm o direito de aceder aos dados coligidos que lhes digam respeito e de obter a respetiva retificação.

<sup>277</sup> Consoante Fabiano Menke, “a autodeterminação informativa pretende conceder ao indivíduo o poder, de ele próprio decidir acerca da divulgação e utilização de seus dados pessoais”. MENKE, Fabiano. As origens alemãs e o significado da autodeterminação informativa. In: MENKE, Fabiano; DRESCH, Rafael de Freitas Valle. (Org.). **Lei Geral de Protecção de Dados**: aspectos relevantes. 1. ed. Indaiatuba: Editora Foco, 2021, v. 1, p. 13-22. *E-book*.

<sup>278</sup> UNIÃO EUROPEIA. **Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia**. Jornal Oficial das Comunidades Europeias, 18.12.2000. Disponível em: <[https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_pt.pdf](https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_pt.pdf)>. Acesso em: 10 jul. 2022.

3. O cumprimento destas regras fica sujeito a fiscalização por parte de uma autoridade independente”),

O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia<sup>279</sup> também prevê que “Todas as pessoas têm direito à proteção dos dados de caráter pessoal que lhes digam respeito.” (art. 16.º, 1).

Ainda mais recentemente, o Regulamento (EU) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho<sup>280</sup> estabelece normas mais detalhadas quanto ao tratamento de dados pessoais, sendo conhecido como Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados, ou *General Data Protection Regulation* (GDPR). Em Portugal, a Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto<sup>281</sup> assegura a execução do GDPR no âmbito nacional.

O art. 5.º do GDPR apresenta os seguintes princípios relativos ao tratamento de dados pessoais: licitude, lealdade e transparência, limitação das finalidades, minimização dos dados, exatidão, limitação da conservação, integridade, confidencialidade e responsabilidade.

No tocante à aplicação de normas nacionais, o art. 88.º do GDPR prevê que os Estados-Membros da União Europeia podem estabelecer normas mais específicas para garantir a defesa dos direitos e liberdades relacionadas ao tratamento de dados pessoais dos trabalhadores. Ainda, há previsão de que as normas em questão incluem medidas adequadas para salvaguardar a dignidade, os interesses legítimos e os direitos fundamentais do titular dos dados, em especial no tocante à transparência do tratamento de dados e aos sistemas de controle no local de trabalho (art. 88.º, 2).

O Código do Trabalho de Portugal de 2009<sup>282</sup> prevê que o direito à reserva da intimidade da vida privada inclui o acesso a “[...] aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afetiva e

---

<sup>279</sup> UNIÃO EUROPEIA. **Tratado Sobre o Funcionamento da União Europeia**. Jornal Oficial da União Europeia, 7.6.2016. Disponível em: <[https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9e8d52e1-2c70-11e6-b497-01aa75ed71a1.0019.01/DOC\\_3&format=PDF](https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9e8d52e1-2c70-11e6-b497-01aa75ed71a1.0019.01/DOC_3&format=PDF)>. Acesso em: 11 jul. 2022.

<sup>280</sup> UNIÃO EUROPEIA. **Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de abril de 2016 (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados)**. Jornal Oficial da União Europeia, 4.5.2016. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679>>. Acesso em: 10 jul. 2022.

<sup>281</sup> PORTUGAL. **Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto**. Disponível em: <<https://data.dre.pt/eli/lei/58/2019/08/08/p/dre/pt/html>>. Acesso em: 10 jul. 2022.

<sup>282</sup> PORTUGAL. **Código do Trabalho**. Aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, e 27/2014, de 8 de maio. Disponível em: [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Legislacao/Codigodotrabalhoatualizado/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Legislacao/Codigodotrabalhoatualizado/Paginas/default.aspx) Acesso em 08 jun 2021.

sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas” (art. 16.º, 2).

Ainda, especificamente no tocante à proteção de dados pessoais, há vedação à exigência de informações relativas à vida privada do empregado, “[...] salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar a respetiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho e seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação;” (art. 17.º, 1, a). Da mesma maneira, não se pode exigir informações relacionadas à saúde ou estado de gravidez, “[...] salvo quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.” (art. 17.º, 1, b).

Na hipótese de informações pessoais serem fornecidas, a legislação portuguesa prevê que o empregado “[...] goza do direito ao controlo dos respetivos dados pessoais, podendo tomar conhecimento do seu teor e dos fins a que se destinam, bem como exigir a sua retificação e atualização.” (art. 17.º, 3). Ainda, o Código do Trabalho português prevê expressamente que os dados pessoais do trabalhador “[...] ficam sujeitos à legislação em vigor relativa à proteção de dados pessoais.” (art. 17.º, 4).

Com relação a dados biométricos, há expressa previsão no sentido que o empregador somente poderá tratá-los após notificação à Comissão Nacional de Proteção de Dados<sup>283</sup> (art. 18.º, 1), a qual deverá ser acompanhada de parecer da comissão de trabalhadores (art. 18.º, 4); bem como que o seu tratamento somente é permitido se os dados forem necessários, adequados e proporcionais aos objetivos (art. 18.º, 2).

O Código do Trabalho português também traz expressas previsões no tocante aos meios de vigilância a distância, vedando a utilização de equipamento tecnológico com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador (art. 20.º, 1), mas a autorizando caso tenha por finalidade a proteção e a segurança de pessoas e bens, ou ainda quando houver exigências inerentes à natureza da atividade (art. 20.º, 2). Todavia, mesmo nestas hipóteses, o Código do Trabalho

---

<sup>283</sup> A Comissão Nacional de Proteção de Dados (CNPd) de Portugal é uma entidade administrativa independente, com personalidade jurídica de direito público e com poderes de autoridade. Ela fiscaliza o cumprimento do GDPR e das disposições legais e regulamentares em matéria de proteção de dados pessoais. COMISSÃO NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS. **O que somos e quem somos**. Disponível em: <<https://www.cnpd.pt/cnpd/o-que-somos-e-quem-somos/>>. Acesso em: 10 jul. 2022.

português teve o cuidado de prever até mesmo os termos da sinalização que deverá informar os empregados sobre a vigilância:

3 – Nos casos previstos no número anterior, o empregador informa o trabalhador sobre a existência e finalidade dos meios de vigilância utilizados, devendo nomeadamente afixar nos locais sujeitos os seguintes dizeres, consoante os casos: «Este local encontra-se sob vigilância de um circuito fechado de televisão» ou «Este local encontra-se sob vigilância de um circuito fechado de televisão, procedendo-se à gravação de imagem e som», seguido de símbolo identificativo.

Também há limitações quanto a utilização dos meios de vigilância à distância, com previsão de que a sua utilização está sujeita à autorização da Comissão Nacional de Proteção de Dados (art. 21.º, 1), sendo que o pedido de autorização deverá ser acompanhado de parecer da comissão de trabalhadores (art. 21.º, 4), e a autorização somente poderá ser concedida se a utilização dos meios for necessária, adequada e proporcional aos objetivos (art. 21.º, 2).

A redação é semelhante aos casos de tratamento de dados biométricos, contudo naquela hipótese basta que o empregador comunique a Comissão Nacional de Proteção de Dados (CNPd); porém, para a utilização de meios de vigilância a distância, é necessária a sua autorização.

Nesse ponto, destaca-se que a CNPD de Portugal também se manifestou sobre o controle de trabalho por meio da tecnologia com a Deliberação n.º 1638/2013<sup>284</sup>, dispondo que deve ser encontrada a justa composição entre o direito à privacidade dos trabalhadores e a liberdade de gestão e organização do empregador (capítulo I).

Especificamente no tocante ao acesso remoto do computador do trabalhador, a Deliberação n.º 1638/2013 proíbe o controle à distância da atividade do trabalhador por meio de ambientes de trabalho remotos ou por meio de partilha de ambiente gráfico que permita acompanhar as ações e operações que o trabalhador realiza no computador, seja em tempo real ou por meio de gravação, determinando que essas ferramentas só podem ser utilizadas para assistência técnica<sup>285</sup>.

No tocante à confidencialidade de mensagens e de acesso à informação, o Código do Trabalho português prevê que o empregado “[...] goza do direito de

<sup>284</sup> COMISSÃO NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS. **Deliberação n.º 1638/2013**. Disponível em: <[https://www.cnpd.pt/media/kuqbxfdv/delib\\_controlo\\_tics.pdf](https://www.cnpd.pt/media/kuqbxfdv/delib_controlo_tics.pdf)>. Acesso em: 11 jul. 2022.

<sup>285</sup> COMISSÃO NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS. **Deliberação n.º 1638/2013**. Disponível em: <[https://www.cnpd.pt/media/kuqbxfdv/delib\\_controlo\\_tics.pdf](https://www.cnpd.pt/media/kuqbxfdv/delib_controlo_tics.pdf)>. Acesso em: 11 jul. 2022. p. 24.

reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte, nomeadamente através do correio eletrónico.” (art. 22.º, 1). Ainda, consta disposição no sentido de que essa regra “[...] não prejudica o poder de o empregador estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação na empresa, nomeadamente do correio electrónico.” (art. 22.º, 2).

Nesse ponto, a Deliberação n.º 1638/2013 da Comissão Nacional de Proteção de Dados determinou regras no tocante à extensão e ao alcance do poder concedido no art. 22.º, 2 do Código do Trabalho português.

Assim, a CNPD expressamente vedou o acesso a qualquer mensagem ou comunicação realizada pelo trabalhador por meio de contas de correio eletrónico, redes sociais ou quaisquer outras contas pessoais, ainda que sejam acessadas com a utilização do computador da empresa<sup>286</sup>. Além disso, registrou que “não se afigura lógico nem realista” que se proíba de forma absoluta a utilização de telefones, correio eletrónico e internet para fins que não sejam exclusivamente profissionais; e que a escolha dos meios de controle deve obedecer aos princípios da necessidade, da proporcionalidade e da boa-fé, de maneira que o empregador deve demonstrar que escolheu as formas de controle com menor impacto sobre os direitos fundamentais dos trabalhadores<sup>287</sup>.

A Deliberação n.º 1638/2013 da CNPD também prevê princípios jurídicos de proteção de dados (Capítulo II, A), estabelecendo que o tratamento de dados “[...] deve visar finalidades determinadas, explícitas e legítimas, não podendo os dados ser tratados para alcançar objetivos incompatíveis com a finalidade (ou finalidades) que a justificou inicialmente.”<sup>288</sup>. Ainda, há autorização para que o tratamento dos dados seja utilizado com finalidade de gestão dos meios da empresa e de produtividade dos trabalhadores, exceto no tocante aos sistemas de geolocalização, pois os princípios e as condições aplicáveis a estes estão previstas na Deliberação n.º 7680/ 2014.

Determina-se também que sejam privilegiadas metodologias genéricas de controle, afastando-se a consulta individualizada de dados pessoais. A Deliberação

---

<sup>286</sup> COMISSÃO NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS. **Deliberação n.º 1638/2013**. Disponível em: <[https://www.cnpd.pt/media/kuqbxfdv/delib\\_controlo\\_tics.pdf](https://www.cnpd.pt/media/kuqbxfdv/delib_controlo_tics.pdf)>. Acesso em: 11 jul. 2022. p. 6.

<sup>287</sup> COMISSÃO NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS. **Deliberação n.º 1638/2013**. Disponível em: <[https://www.cnpd.pt/media/kuqbxfdv/delib\\_controlo\\_tics.pdf](https://www.cnpd.pt/media/kuqbxfdv/delib_controlo_tics.pdf)>. Acesso em: 11 jul. 2022. p. 7.

<sup>288</sup> COMISSÃO NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS. **Deliberação n.º 1638/2013**. Disponível em: <[https://www.cnpd.pt/media/kuqbxfdv/delib\\_controlo\\_tics.pdf](https://www.cnpd.pt/media/kuqbxfdv/delib_controlo_tics.pdf)>. Acesso em: 11 jul. 2022. p. 8.

n.º 1638/2013 inclusive sugere como exemplo a utilização de parametrização aplicada ao universo global dos trabalhadores, como a verificação do número de mensagens enviadas, tipos de anexos, tempo gasto na internet. Ademais, estabelece que devem ser protegidos dados como endereço do correio eletrónico do destinatário ou a identificação do endereço de *sites* visitados, além de registrar o entendimento de que a extração de listagens de comunicações não atende aos princípios da necessidade e da adequação<sup>289</sup>.

Com relação ao controle de navegação na internet, a Deliberação n.º 1638/2013 também prevê que se deve admitir um certo grau de tolerância em relação ao seu acesso para fins privados, de maneira que a atuação do empregador deve ser preventiva, impossibilitando o acesso a eventuais *websites* não autorizados. Novamente, há indicação de que não se pode realizar um controle permanente e sistemático, sendo suficiente a realização de estudos estatísticos. Ainda, há expressa vedação de acesso aos perfis pessoais dos trabalhadores em redes sociais, ainda que sejam acessados no local de trabalho e em contrariedade ao regulamento interno do empregador<sup>290</sup>.

Especificamente com relação ao teletrabalhador, há disposição no Código do Trabalho português prevendo a igualdade de tratamento do empregado nesse regime, inclusive no tocante aos limites do período normal de trabalho (art. 169.º, 1).

Com relação à privacidade do teletrabalhador, o art. 170.º dispõe que:

Artigo 170.º

Privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho

1 – O empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador e os tempos de descanso e de repouso da família deste, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico.

2 – Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho só deve ter por objeto o controlo da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho e apenas pode ser efetuada entre as 9 e as 19 horas, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada.

Conforme Teresa Coelho Moreira, as disposições incluídas no Código do Trabalho português demonstram a conscientização do legislador de que os riscos a

---

<sup>289</sup> COMISSÃO NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS. **Deliberação n.º 1638/2013**. Disponível em: <[https://www.cnpd.pt/media/kuqbxfdv/delib\\_controlo\\_tics.pdf](https://www.cnpd.pt/media/kuqbxfdv/delib_controlo_tics.pdf)>. Acesso em: 11 jul. 2022. p. 9-10.

<sup>290</sup> COMISSÃO NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS. **Deliberação n.º 1638/2013**. Disponível em: <[https://www.cnpd.pt/media/kuqbxfdv/delib\\_controlo\\_tics.pdf](https://www.cnpd.pt/media/kuqbxfdv/delib_controlo_tics.pdf)>. Acesso em: 11 jul. 2022. p. 22-23.

que o trabalhador está sujeito não se limitam ao seu corpo, estendendo-se para a sua imagem, a proteção de dados pessoais, a sua própria dignidade<sup>291</sup>.

Ainda, a Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto de Portugal assegura a execução do GDPR e apresenta regras específicas voltadas para os trabalhadores.

Com relação à vigilância por vídeo, há vedação à utilização de câmeras que incidam sobre “O interior de áreas reservadas aos trabalhadores, designadamente zonas de refeição, vestiários, ginásios, instalações sanitárias e zonas exclusivamente afetas ao seu descanso” (art. 19.º, 2, d). Ainda, mesmo nos casos em que o controle por vídeo é permitido, “[...] é proibida a captação de som, exceto no período em que as instalações vigiadas estejam encerradas ou mediante autorização prévia da CNPD<sup>292</sup>” (art. 19.º, 4).

O art. 28.º, por sua vez, é dedicado exclusivamente às relações laborais, indicando que o tratamento de dados pessoais também deve observar os limites previstos no Código do Trabalho e limitando as hipóteses de utilização do consentimento do trabalhador como requisito de legitimidade para o tratamento de dados:

#### Artigo 28.º

##### Relações laborais

1 - O empregador pode tratar os dados pessoais dos seus trabalhadores para as finalidades e com os limites definidos no Código do Trabalho e respetiva legislação complementar ou noutros regimes setoriais, com as especificidades estabelecidas no presente artigo.

2 - O número anterior abrange igualmente o tratamento efetuado por subcontratante ou contabilista certificado em nome do empregador, para fins de gestão das relações laborais, desde que realizado ao abrigo de um contrato de prestação de serviços e sujeito a iguais garantias de sigilo.

3 - Salvo norma legal em contrário, o consentimento do trabalhador não constitui requisito de legitimidade do tratamento dos seus dados pessoais:

a) Se do tratamento resultar uma vantagem jurídica ou económica para o trabalhador; ou

b) Se esse tratamento estiver abrangido pelo disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 6.º do RGPD<sup>293</sup>.

4 - As imagens gravadas e outros dados pessoais registados através da utilização de sistemas de vídeo ou outros meios tecnológicos de vigilância à distância, nos termos previstos no artigo 20.º do Código do Trabalho, só podem ser utilizados no âmbito do processo penal.

<sup>291</sup> MOREIRA, Teresa Coelho. **A privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias de informação e comunicação**: contributo para um estudo dos limites do poder de controlo electrónico do empregador. Coimbra: Almedina, 2010, p. 338.

<sup>292</sup> Comissão Nacional de Proteção de Dados de Portugal.

<sup>293</sup> Artigo 6.º Licitude do tratamento 1. O tratamento só é lícito se e na medida em que se verifique pelo menos uma das seguintes situações: (...) b) O tratamento for necessário para a execução de um contrato no qual o titular dos dados é parte, ou para diligências pré-contratuais a pedido do titular dos dados;

5 - Nos casos previstos no número anterior, as imagens gravadas e outros dados pessoais podem também ser utilizados para efeitos de apuramento de responsabilidade disciplinar, na medida em que o sejam no âmbito do processo penal.

6 - O tratamento de dados biométricos dos trabalhadores só é considerado legítimo para controlo de assiduidade e para controlo de acessos às instalações do empregador, devendo assegurar-se que apenas se utilizem representações dos dados biométricos e que o respetivo processo de recolha não permita a reversibilidade dos referidos dados.

Conforme se depreende do nº 6 do dispositivo acima, a utilização de dados biométricos só é considerada legítima para o controle de assiduidade e de acesso às instalações do empregador. Nas palavras de Pontes de Miranda, “Assiduidade compreende chegada à hora exata, permanência por todo o tempo que se pode exigir e saída à hora certa.”<sup>294</sup>.

Entretanto, não parece que a intenção do legislador português, reconhecidamente preocupado com a proteção da privacidade, seja de autorizar o tratamento de dados biométricos irrestritamente durante a íntegra da jornada para controlar a permanência do empregado, como na hipótese de aplicativos que acessam a câmara do computador do teletrabalhador para confirmar que o trabalhador esteja ali — ainda mais considerando, conforme já exposto, que ele pode se ausentar momentaneamente para buscar uma água, ir ao banheiro, dentre outras atividades.

Nesse sentido, com o início da pandemia do coronavírus e o aumento exponencial do teletrabalho, a CNPD publicou em 17 de abril de 2020 orientações específicas sobre o controle à distância em regime de teletrabalho, na qual consta que não é admissível impor que o teletrabalhador mantenha a câmara de vídeo permanentemente ligada, vedando também, a princípio, a gravação de teleconferências entre o empregador e os trabalhadores<sup>295</sup>.

Em 2021 foi aprovada a Lei nº 27/2021<sup>296</sup> que institui a Carta Portuguesa de Direitos Humanos na Era Digital. Dentre outras normas, ela prevê que todos têm direito à privacidade em ambiente digital (art. 8.º), inclusive o direito de se comunicar

---

<sup>294</sup> MIRANDA, Pontes de. **Tratado de Direito Privado**: parte especial. Tomo XLVIII. 2. ed. Rio de Janeiro: Editor Borsoi, 1965, p. 293.

<sup>295</sup> COMISSÃO NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS. **Orientações sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho**. Disponível em: <[https://www.cnpd.pt/media/zkhkxlp/orientacoes\\_controlo\\_a\\_distancia\\_em\\_regime\\_de\\_teletrabalho.pdf](https://www.cnpd.pt/media/zkhkxlp/orientacoes_controlo_a_distancia_em_regime_de_teletrabalho.pdf)>. Acesso em 10 jul. 2022, p. 3.

<sup>296</sup> PORTUGAL. **Lei n.º 27/2021, de 17 de maio (Carta Portuguesa de Direitos Humanos na Era Digital)**. Diário da República n.º 95/2021, Série I de 2021-05-17, páginas 5 – 10. Disponível em: <<https://data.dre.pt/eli/lei/27/2021/05/17/p/dre/pt/html>>. Acesso em: 11 jul. 2022.

eletronicamente usando criptografia para exercer liberdades civis e políticas sem censura ou discriminação.

Ainda, a legislação dispõe sobre o uso da inteligência artificial (art. 9.º), estabelecendo que a sua utilização deve ser orientada pelo respeito dos direitos fundamentais, havendo um justo equilíbrio entre os princípios da explicabilidade, da segurança, da transparência e da responsabilidade, bem como que decisões com impacto significativo que sejam tomadas mediante o uso de algoritmos devem ser comunicadas aos interessados, sendo inclusive suscetíveis de recurso e auditáveis.

Destaca-se também a proteção contra a geolocalização abusiva (art. 17.º), com previsão de que a utilização desses dados só pode ser realizada mediante consentimento ou autorização legal. Nesse ponto, deve-se observar também o disposto na Deliberação n.º 7680/ 2014 da CNPD<sup>297</sup>, que dispõe exatamente sobre o tratamento de dados pessoais decorrentes da utilização de tecnologias de geolocalização no contexto laboral.

Trata-se de documento extenso, com 41 páginas, em que se reconhece que a utilização de dispositivos de geolocalização “[...] constitui um sério risco de invasão da privacidade do trabalhador, na medida em que estes podem ser reveladores da localização permanente do trabalhador e do seu histórico de movimentos, bem como do seu modo de atuação,” (parágrafo 20) e que deve haver profunda fundamentação para justificar a “[...] legitimidade para a utilização de dispositivos de geolocalização no contexto laboral, atento o tratamento de dados pessoais de grande sensibilidade que a mesma implica.” (parágrafo 23).

Novamente, há expressa determinação no sentido de que o empregador deve utilizar os meios menos intrusivos, obedecendo aos princípios da necessidade, da proporcionalidade e da boa-fé, demonstrando que escolheu opções com o menor impacto sobre os direitos fundamentais dos trabalhadores (parágrafo 29). Por outro lado, há o reconhecimento de que a instalação de dispositivo de geolocalização pode permitir alcançar fins legítimos, relacionados com a eficiência e a qualidade do serviço, a otimização de recursos ou a proteção de bens — mas desde que não seja utilizada como forma de localização do paradeiro do trabalhador ou como ferramenta de monitoramento do seu desempenho profissional (parágrafo 30). Também se vê novamente a previsão de que devem ser observadas finalidades legítimas e

---

<sup>297</sup> COMISSÃO NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS. **Deliberação n.º 7680/2014**. Disponível em: <[https://www.cnpd.pt/media/zvxmdfad/del\\_7680-2014\\_geo\\_laboral.pdf](https://www.cnpd.pt/media/zvxmdfad/del_7680-2014_geo_laboral.pdf)>. Acesso em: 11 jul. 2022.

específicas, não se podendo realizar o tratamento de dados para alcançar objetivos incompatíveis com a finalidade justificada inicialmente (parágrafo 39).

Os dados relacionados à localização do trabalhador são considerados sensíveis (parágrafo 41), de maneira que só poderiam ser tratados mediante disposição legal, consentimento expresso do titular ou quando por motivos de interesse público importante for indispensável ao exercício das atribuições legais ou estatutárias do responsável pelo tratamento (parágrafo 44). Entretanto, há expresso reconhecimento de que o consentimento do trabalhador para o tratamento de dados de geolocalização não é válido, tendo em vista o desequilíbrio de poder existente na relação laboral (parágrafo 45), concluindo que ele só pode ocorrer com base em disposição legal (parágrafo 47).

Assim, conclui que, nos termos do art. 20.º, 2 do Código do Trabalho português, é legítimo o tratamento desses dados com a finalidade de “proteção e segurança de pessoas e bens” ou “quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade o justifiquem” (parágrafo 49), mas reitera que não podem ser utilizados para “controlar o desempenho profissional do trabalhador”, nos termos do art. 20.º, 1 do Código do Trabalho de Portugal, ainda que sejam colhidos com base em finalidades legítimas (parágrafo 52).

Quanto à finalidade de proteção de bens, a CNPD considera que deve ser realizada uma rigorosa ponderação entre os valores em conflito, a fim de conciliar o direito à proteção do bem com o direito à proteção de dados e à privacidade (parágrafo 64). Nesse sentido, indica que, tratando-se de monitoramento de dados de um veículo para que possa ser localizado em caso de furto, por exemplo, não é necessário que o empregador acesse esses dados se o veículo não foi furtado (parágrafo 67).

Com relação à geolocalização de *smartphones* ou computadores portáteis, é considerada ainda mais intrusiva na privacidade do trabalhador (parágrafo 73), entendendo-se que o valor daqueles não supera o nível de compressão dos direitos do trabalhador envolvidos, com o registro expresso de que: “Nesse sentido, a CNPD considera que é excessivo e desproporcional o tratamento de dados de geolocalização dos dispositivos móveis inteligentes para a finalidade de proteção de bens.” (parágrafo 74).

No tocante à utilização de GPS em computadores portáteis com a finalidade de proteger informações sensíveis, a CNPD entende que o conhecimento da

localização do aparelho não impede uma violação de segurança, não sendo um meio adequado para proteger as informações (parágrafo 78). Assim, sugere a utilização de medidas de segurança por meio do empregador, inclusive com a possibilidade de apagar remotamente informações (parágrafos 79 a 82).

Consoante já referido, a CNPD publicou em 17 de abril de 2020 orientações específicas sobre o controle à distância em regime de teletrabalho<sup>298</sup>. Conforme registrado na Orientação, tendo em vista a inexistência de disposição legal em Portugal quanto ao controle à distância, a regra geral de proibição de utilização de meios de vigilância à distância, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador, é plenamente aplicável.

Contudo, a mesma Orientação reforça que sempre se chegaria a essa mesma conclusão em razão da aplicação dos princípios da proporcionalidade e da minimização dos dados pessoais, pois haveria uma restrição desnecessária e excessiva da vida privada do trabalhador, e que, portanto, “[...] soluções tecnológicas para controlo à distância do desempenho do trabalhador não são admitidas.”<sup>299</sup>. Ou seja, a CNPD entende que o controle do teletrabalhador não seria admitido mesmo que não houvesse previsão no Código do Trabalho português afastando o seu controle.

A Orientação da CNPD inclusive cita expressamente alguns *bosswares* (TimeDoctor, Hubstaff, Timing, ManicTime, TimeCamp, Toggl, Harvest), indicando que eles, além do monitoramento do tempo de trabalho e de inatividade, registram as páginas de internet visitadas, a localização em tempo real, a utilização de teclado e *mouse*, capturam imagens do ambiente de trabalho, registram o acesso a aplicativos, o tempo gasto em cada tarefa. Assim, a CNPD conclui que essas ferramentas recolhem dados pessoais dos trabalhadores em excesso, promovendo o controle do trabalho em um “[...] grau muito mais detalhado do que aquele que pode ser legitimamente realizado no contexto da sua prestação nas instalações da entidade empregadora.” Ainda indica que a o fato de o trabalho ser realizado no

---

<sup>298</sup> COMISSÃO NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS. **Orientações sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho.** Disponível em: <[https://www.cnpd.pt/media/zkhkxlp/orientacoes\\_controlo\\_a\\_distancia\\_em\\_regime\\_de\\_teletrabalho.pdf](https://www.cnpd.pt/media/zkhkxlp/orientacoes_controlo_a_distancia_em_regime_de_teletrabalho.pdf)>. Acesso em: 10 jul. 2022.

<sup>299</sup> COMISSÃO NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS. **Orientações sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho.** Disponível em: <[https://www.cnpd.pt/media/zkhkxlp/orientacoes\\_controlo\\_a\\_distancia\\_em\\_regime\\_de\\_teletrabalho.pdf](https://www.cnpd.pt/media/zkhkxlp/orientacoes_controlo_a_distancia_em_regime_de_teletrabalho.pdf)>. Acesso em: 10 jul. 2022. p. 2.

domicílio não justifica uma maior restrição da esfera jurídica dos trabalhadores, violando o princípio da minimização dos dados pessoais<sup>300</sup>.

Por outro lado, a Orientação reconhece o poder do empregador de controlar a atividade do trabalhador, mas indica que isso poderá ser realizado por meio da fixação de objetivos, criando obrigações de se reportar periodicamente, marcando reuniões em teleconferência.

Especificamente no tocante ao registro do tempo de trabalho, a Orientação indica que as soluções tecnológicas devem se limitar a reproduzir o registro que é efetuado na modalidade de trabalho presencial, ou seja, com indicação do horário de início e fim da atividade laboral, bem como do intervalo intrajornada. Assim, não devem ser recolhidas mais informações do que as necessárias para atingir essa finalidade.

Por fim, a Orientação ainda prevê que, na hipótese de o empregador não dispor de ferramentas para o registro da jornada do teletrabalhador, excepcionalmente é legítimo fixar a obrigação de envio de *e-mail*, SMS ou qualquer outro meio similar que permita controlar a disponibilidade do trabalhador e os tempos de trabalho — inclusive demonstrando que os limites máximos destes não foram ultrapassados<sup>301</sup>.

O conjunto de normas portuguesas relacionadas ao controle dos trabalhadores se mostra mais significativamente detalhado do que o brasileiro, contendo previsões específicas sobre vigilância eletrônica e monitoramento de localização, hipóteses em que o consentimento do empregado não é suficiente para o tratamento dos dados, limitação às hipóteses de tratamento de dados biométricos, dentre outros, conforme acima exposto.

A Constituição da República brasileira incluiu em 2022 o direito à proteção dos dados pessoais, inclusive nos meios digitais, no rol de direitos fundamentais previstos no art. 5º (inciso LXXIX<sup>302</sup>). A CLT, por sua vez, não apresenta qualquer

---

<sup>300</sup> COMISSÃO NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS. **Orientações sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho**. Disponível em:

<[https://www.cnpd.pt/media/zkhkxlp/orientacoes\\_controlo\\_a\\_distancia\\_em\\_regime\\_de\\_teletrabalho.pdf](https://www.cnpd.pt/media/zkhkxlp/orientacoes_controlo_a_distancia_em_regime_de_teletrabalho.pdf)>. Acesso em: 10 jul. 2022. p. 2.

<sup>301</sup> COMISSÃO NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS. **Orientações sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho**. Disponível em:

<[https://www.cnpd.pt/media/zkhkxlp/orientacoes\\_controlo\\_a\\_distancia\\_em\\_regime\\_de\\_teletrabalho.pdf](https://www.cnpd.pt/media/zkhkxlp/orientacoes_controlo_a_distancia_em_regime_de_teletrabalho.pdf)>. Acesso em: 10 jul. 2022. p. 3.

<sup>302</sup> LXXIX - é assegurado, nos termos da lei, o direito à proteção dos dados pessoais, inclusive nos meios digitais.

norma específica a limites nas formas de controle, de maneira que os empregadores se valem dos entendimentos já consolidados pelo judiciário a respeito de alguns pontos, consoante referido no subcapítulo 2.3.

Frente à existência de regra geral na Constituição da República e da omissão da CLT quanto ao ponto, é imprescindível verificar a aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais ao contexto laboral brasileiro e o estabelecimento, ou não, de limites ao controle realizados pelos empregadores, conforme será abordado no próximo capítulo.

## 4 LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS E SUA APLICAÇÃO AOS EMPREGADOS EM TELETRABALHO

Em 2018 foi publicada a Lei nº 13.709/2018<sup>303</sup>, que recebeu o nome de Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), sendo a primeira norma brasileira com regramento específico para o tratamento de dados pessoais. A Europa, por sua vez, tem uma cultura de proteção de dados muito mais desenvolvida do que a brasileira — no Brasil, muitas vezes são fornecidos dados pessoais em troca de pequenos descontos, pontos, ou simplesmente porque faz (ou fazia) parte da nossa cultura não se insurgir contra a massiva coleta de dados pelas empresas.

Ainda que a União Europeia (UE) já dispusesse de normas relacionadas à proteção de dados pessoais, em 2018 entrou em vigor o GDPR (*General Data Protection Regulation*), o Regulamento Geral de Proteção de Dados da União Europeia. As normas ali previstas não são exclusivas aos membros da UE, aplicando-se também a empresas e nações que tenham relações com os membros dela envolvendo o tratamento de dados pessoais.

Foi nesse contexto que foi publicada a LGPD, com inspiração no GDPR. Ou seja, não se trata de norma decorrente de um anseio da população brasileira que estivesse preocupada com seus dados pessoais, e sim de legislação elaborada em decorrência da pressão da normativa europeia para que pudessem ser mantidas relações com esse bloco.

Assim, não é de se estranhar que, ao contrário do GDPR, a LGPD não possua nenhuma norma específica aos empregados — ela não foi editada com esse pensamento. Ainda assim, a LGPD apresenta normas gerais relacionadas à proteção de dados pessoais e, dessa maneira, será analisada a sua aplicação aos empregados em teletrabalho, especialmente com o estudo dos seus fundamentos, princípios e bases legais.

### 4.1 APLICAÇÃO DA LGPD, FUNDAMENTOS E PRINCÍPIOS

---

<sup>303</sup> BRASIL. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)**. Brasília: Senado Federal, 2018. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm)>. Acesso em: 6 abr. 2022.

A LGPD<sup>304</sup> dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, tendo como objetivo proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural (art. 1º).

Conforme se depreende da redação da norma, não é realizada qualquer distinção no tocante ao tipo de relação jurídica para a qual ela deve ser adotada. Ainda, a própria nomenclatura já indica a sua aplicação geral. E nesse sentido, conforme Mendes:

A importância do modelo de lei geral reside no fato de que ela constrói uma arquitetura regulatória que busca consolidar o tema da proteção de dados pessoais como um setor de políticas públicas, composto por instrumentos estatutários, sancionatórios, bem como por um órgão administrativo, responsável pela implementação e aplicação da legislação. A experiência das últimas décadas dos órgãos administrativos de proteção de dados pessoais demonstrou que a existência desses órgãos é essencial para a implementação da cultura de privacidade no país.<sup>305</sup>

Assim, apesar de inexistir disposição expressa na LGPD relacionada ao direito do trabalho, sua incidência é irrefutável, pois sequer seria possível manter uma relação de emprego sem o tratamento de dados pessoais dos empregados<sup>306</sup>. Nesse sentido, antes da promulgação da LGPD, já se entendia que:

“[...] há a necessidade premente de um marco regulatório inicial de protetividade, com o cuidado de descrever todas as formas e regras gerais adequadas à proteção das partes no teletrabalho (ou dos dados das partes que teletrabalham), sejam elas regras relativas a direitos e obrigações, ou garantias de confidencialidade e proteção de dados pessoais [...]”<sup>307</sup>

A corroborar o entendimento pela aplicação da LGPD às relações de trabalho, o art. 4º apresenta o rol de hipóteses em que ela não é aplicável e não faz referência às relações de trabalho. Portanto, os dispositivos da LGPD são aplicáveis às relações laborais e, conseqüentemente, aos empregados em teletrabalho.

<sup>304</sup> Destaca-se que a Resolução CD/ANPD Nº 2, de 27 de janeiro de 2022, trata do regulamento da LGPD para agentes de tratamento de pequeno porte.

<sup>305</sup> MENDES, Laura Schertel. **Privacidade, proteção de dados e defesa do consumidor**: linhas gerais de um novo direito fundamental. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 49.

<sup>306</sup> PINHEIRO, IURI; BOMFIM, Vólia. A Lei Geral de Proteção de Dados e seus Impactos nas Relações de Trabalho. p. 35-56 *in* BARZOTTO, Luciane Cardoso; COSTA, Ricardo Hofmeister de Almeida Martins (org.). **Estudos sobre LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados – lei nº 13.709/2018**: doutrina e aplicabilidade no âmbito laboral. Porto Alegre: Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Diadorim Editora, 2022. p. 36. *E-book*.

<sup>307</sup> RUARO, Regina Linder; FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho e Proteção de Dados Pessoais. **Direitos Fundamentais & Justiça**, v. 27, p. 129-150, abr./jun. 2014. p. 141.

Destaca-se também que o direito à proteção dos dados pessoais, inclusive nos meios digitais, foi incluído no rol de direitos fundamentais previstos no art. 5º (inciso LXXIX) da Constituição da República. Nesse ponto, destaca-se importante reflexão trazida por Doneda antes da promulgação da LGPD e da inclusão do direito à proteção de dados pessoais na Constituição da República acerca da necessidade de previsão de maneira expressa no ordenamento legal e constitucional sobre proteção de dados pessoais:

Parece existir, no direito brasileiro, de forma generalizada, uma consciência de que seria possível tratar de forma satisfatória dos problemas relacionados às informações pessoais em bancos de dados a partir de uma série de categorizações, geralmente generalistas e um tanto abstratas: sobre o caráter rigidamente público ou particular de uma espécie de informação; sobre a característica sigilosa ou não de uma determinada comunicação, e assim por diante.

Tal técnica legislativa acabou por fundamentar uma interpretação no mínimo temerosa no que diz respeito à matéria: se, por um lado, a privacidade é encarada como um direito fundamental, as informações pessoais em si parecem, a uma parte da doutrina, serem protegidas somente em relação à sua “comunicação”, conforme art. 5, XII, que trata da inviolabilidade da comunicação de dados.

Tal interpretação traz consigo o risco de sugerir uma grande permissividade em relação à utilização de informações pessoais. Nesse sentido, uma decisão do STF, relatada pelo Ministro Sepúlveda Pertence, reconheceu expressamente a inexistência de uma garantia de inviolabilidade sobre dados armazenados em computador com fulcro em garantias constitucionais, endossando tese de Tércio Sampaio Ferraz Júnior segundo a qual o ordenamento brasileiro tutelaria o sigilo das comunicações – e não dos dados em si. [...] A decisão tem sido, desde então, constantemente mencionada como precedente em julgados nos quais o STF identifica que a natureza fundamental da proteção aos dados está restrita ao momento de sua comunicação.<sup>308</sup>

Portanto, mesmo diante da inexistência de dispositivos específicos relacionados às relações de trabalho, as alterações legislativas e constitucionais relacionadas ao tratamento de dados pessoais já são suficientes para aumentar a proteção conferida aos dados pessoais dos empregados, em especial dos teletrabalhadores aqui estudados.

A LGPD apresenta os fundamentos da disciplina da proteção de dados pessoais (art. 2º), ou seja, indica de maneira expressa “[...] o que serve de base ao ser, ao conhecer, ou ao decidir”<sup>309</sup>. Dentre os fundamentos previstos, destacam-se os seguintes para o estudo aqui proposto: o respeito à privacidade; a autodeterminação

<sup>308</sup> DONEDA, Danilo. **Da privacidade à proteção de dados pessoais**. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters, 2020. *E-book*.

<sup>309</sup> COMPARATO, Fábio Konder. **Rumo à justiça**. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 41.

informativa; a liberdade de expressão, de informação, de comunicação e de opinião; a inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem; os direitos humanos, o livre desenvolvimento da personalidade, a dignidade e o exercício da cidadania pelas pessoas naturais.

A Constituição da República brasileira já prevê a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas (art. 5º, X). Ainda assim, o respeito à privacidade é indicado como sendo o primeiro fundamento da disciplina da proteção de dados pessoais. Ao contrário do que possa parecer em uma primeira leitura, não se trata de mero preciosismo.

Os dados pessoais não são limitados a situações envolvendo intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas, as quais possuem garantia constitucional; mas estão relacionados a praticamente tudo que é feito e que possa ser registrado de alguma maneira. Assim, “[...] esses dados podem se tornar compreensíveis, organizados, ordenados e associados a valores, de maneira a se tornarem informação útil, capaz de ser igualmente armazenada e processada.”<sup>310</sup>. Ainda, conforme Rodotà, a privacidade “[...] se apresenta como o direito de manter o controle sobre as próprias informações e de determinar as modalidades de construção da própria esfera privada.”<sup>311</sup>.

Neste ângulo, a Comissão Europeia, conforme Adriane Araújo<sup>312</sup>, ao avaliar o impacto do seu regulamento sobre proteção de dados pessoais, afirmou que privacidade e proteção de dados pessoais:

[...] têm um papel chave para o exercício de direitos fundamentais em um sentido mais amplo. Muitas das liberdades fundamentais só podem ser plenamente exercidas se o indivíduo está assegurado de que não é objeto de vigilância permanente e observação por autoridades e outras organizações poderosas. Liberdade de pensamento, liberdade de expressão, liberdade de assembleia e associação, mas também liberdade de conduzir um negócio não serão exercidas plenamente por todos os cidadãos em um ambiente em que o indivíduo sinta que cada um dos seus movimentos, atos, expressões e transações estão sujeitos ao escrutínio de

<sup>310</sup> VAINZOF, Rony. Art. 2º. In: MALDONADO, Viviane Nóbrega; BLUM, Renato Opice (coord). **LGPD: Lei Geral de Proteção de Dados pessoais comentada**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021. *E-book*.

<sup>311</sup> RODOTÀ, Stefano. **A vida na sociedade da vigilância: a privacidade hoje**. Organização, seleção e apresentação Maria Celina Bodin de Moraes. Tradução de Danilo Doneda e Laura Cabral Doneda. Rio de Janeiro: Renovar, 2008, p. 109.

<sup>312</sup> ARAUJO, Adriane Reis de. Proteção da informação envolvendo empregados e suas dimensões no direito do trabalho. In: MIZIARA, Raphael; PESSOA, André; MOLLICONE, Bianca. **Reflexos da LGPD no direito e no processo do trabalho**. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. *E-book*.

outros que tentam controlá-lo. O exercício dessas liberdades é crucial para a manutenção dos direitos fundamentais.

Dessa maneira, dados relacionados ao teletrabalhador, como a frequência de utilização do *mouse* ou do teclado, quais *sites* foram acessados, sua geolocalização, dentre outros, devem ser tratados em atenção ao respeito à privacidade, tendo em vista tratar-se de um dos fundamentos da LGPD.

Ademais, consoante Spiros Simitis já referia em 1987, formas modernas de coletar dados alteraram a discussão relacionada à privacidade de três formas principais: primeira, as considerações acerca da privacidade não decorrem mais de problemas individuais, e sim de conflitos que afetam a todos; segunda, é possível gravar e reconstruir atividades individuais em detalhes minuciosos, de maneira que a vigilância perdeu o seu caráter excepcional e se tornou uma prática cada vez mais rotineira; e terceira, as informações pessoais são cada vez mais usadas para impor padrões de comportamento, de maneira que o processamento de dados está se tornando um elemento essencial de estratégias de longo prazo de manipulação destinada a moldar e ajustar a conduta individual<sup>313</sup>.

São exatamente essas três mudanças referidas pelo autor nas questões relacionadas à privacidade que podemos observar nas relações de teletrabalho. A possibilidade de violação da privacidade em decorrência do controle exercido pelo empregado não é um problema específico de um trabalhador, mas sim de todos os empregados em teletrabalho; a possibilidade de gravação e de reconstrução de atividades realizadas por teletrabalho engloba desde a gravação de som e imagem, até mesmo a gravação de tudo que é digitado e dos movimentos do *mouse*; por fim, essas informações pessoais pode ser utilizadas para impor padrões de comportamento, inclusive mediante a utilização de algoritmos para análise e comparação de perfis dos empregados em teletrabalho.

O segundo fundamento previsto na LGPD, a autodeterminação informativa, até então não era muito difundida no Brasil — ao contrário dos demais fundamentos previstos no dispositivo legal.

Isso ocorre porque esse fundamento tem origem atrelada exatamente ao tratamento de dados pessoais e não estava previsto na legislação brasileira

---

<sup>313</sup> SIMITIS, Spiros. **Reviewing Privacy In an Information Society**, 135 U. Pa. L. Rev. 707, 1987. Disponível em: <[https://scholarship.law.upenn.edu/penn\\_law\\_review/vol135/iss3/3](https://scholarship.law.upenn.edu/penn_law_review/vol135/iss3/3)>. Acesso em 01 jul. 2022. p. 709-710.

anteriormente. Conforme Fabiano Menke<sup>314</sup>, “A autodeterminação informativa pretende conceder ao indivíduo o poder, de ele próprio decidir acerca da divulgação e utilização de seus dados pessoais.”.

Consoante o autor, a autodeterminação informativa se tornou conhecida e se desenvolveu com profundidade a partir do julgamento de processo em que se questionou o censo que seria realizado na Alemanha. Grupos de cidadãos impugnavam a Lei Federal de Recenseamento alemã, editada em 1982, que previa a realização de um censo que não se limitaria apenas a realizar o levantamento do número de habitantes do país, mas também a coletar uma série de outros dados pessoais. No julgamento do caso, que declarou a inconstitucionalidade da referida lei, restou registrado que:

[...] aquele que, com segurança suficiente, não pode vislumbrar quais informações pessoais a si relacionadas existem em áreas determinadas de seu meio social, e aquele que não pode estimar em certa medida qual o conhecimento que um possível interlocutor tenha da sua pessoa, pode ter sua liberdade consideravelmente tolhida.<sup>315</sup>

Conforme Pinheiro e Bomfim<sup>316</sup>, durante muito tempo se acreditou que os dados pessoais faziam parte do patrimônio da empresa que os coletava, de maneira que muitas empresas eram avaliadas economicamente exatamente com base na quantidade de dados tratados.

Todavia, após sucessivos casos envolvendo vazamento de dados e a entrada em vigor de uma legislação para regular o tratamento de dados pessoais, podemos ver o início de uma mudança na cultura brasileira relacionada à sua proteção.

Nesse sentido, a LGPD prevê que os titulares de dados pessoais têm o direito de obter do controlador a confirmação da existência de tratamento de dados pessoais (art. 18, I); ter acesso aos seus dados (art. 18, II); que sejam corrigidos dados incompletos, inexatos ou desatualizados (art. 18, III); anonimização, bloqueio

---

<sup>314</sup> MENKE, Fabiano. As origens alemãs e o significado da autodeterminação informativa. In: MENKE, Fabiano; DRESCH, Rafael de Freitas Valle. (Org.). **Lei Geral de Proteção de Dados: aspectos relevantes**. 1. ed. Indaiatuba: Editora Foco, 2021, v. 1, p. 13-22. *E-book*.

<sup>315</sup> Tradução livre realizada pelo autor na obra MENKE, Fabiano. As origens alemãs e o significado da autodeterminação informativa. In: MENKE, Fabiano; DRESCH, Rafael de Freitas Valle. (Org.). **Lei Geral de Proteção de Dados: aspectos relevantes**. 1. ed. Indaiatuba: Editora Foco, 2021, v. 1, p. 13-22. *E-book*.

<sup>316</sup> PINHEIRO, IURI; BOMFIM, Vólia. A Lei Geral de Proteção de Dados e seus Impactos nas Relações de Trabalho. p. 35-56 in BARZOTTO, Luciane Cardoso; COSTA, Ricardo Hofmeister de Almeida Martins (org.). **Estudos sobre LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados – lei nº 13.709/2018: doutrina e aplicabilidade no âmbito laboral**. Porto Alegre: Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Diadorim Editora, 2022. *E-book*.

ou eliminação de dados desnecessários, excessivos ou tratados em desconformidade com a LGPD (art. 18, IV); de revogar o consentimento, com a eliminação dos dados pessoais (art. 18, VI e IX); e inclusive de ser informado sobre a possibilidade de não fornecer o consentimento, com as consequências dessa negativa (art. 18, VIII).

Sarlet inclusive relaciona o direito à autodeterminação informativa com o princípio da dignidade da pessoa humana:

A relação do direito à autodeterminação informativa com o princípio da dignidade da pessoa humana, portanto, é, em certo sentido, dúplice, pois se manifesta tanto pela sua vinculação com a noção de autonomia quanto com a do livre desenvolvimento da personalidade e de direitos especiais de personalidade conexos, de tal sorte que a proteção dos dados pessoais envolve também a salvaguarda da possibilidade concreta de tal desenvolvimento, para o qual a garantia de uma esfera privada e íntima são indispensáveis.<sup>317</sup>

Assim, em atenção à autodeterminação informativa, os teletrabalhadores têm o direito de saber quais dados estão sendo tratados a fim de que possam decidir sobre a sua utilização, ou não. Por consequência, também por esse fundamento, não pode ser admitida a realização de controle com coleta de dados sem prévia ciência do teletrabalhador — pois, sem o conhecimento de que os dados estão sendo tratados, o empregado não tem como exigir o cumprimento dos direitos relacionados ao seu tratamento. Assim, o controle espião é vedado pela LGPD.

O fundamento relacionado à liberdade de expressão, de informação, de comunicação e de opinião também se aproxima significativamente do controle do teletrabalhador. Em verdade, mesmo antes do teletrabalho, já havia discussão relacionada a possibilidade de acesso do empregador a *e-mails* dos empregados. Com o teletrabalho e os *bosswares*, as possibilidades de controle aumentam exponencialmente, incluindo acesso a mensagens privadas em aplicativos, redes sociais e até mesmo gravação de voz.

Conforme Dworkin, a liberdade de expressão do pensamento é essencial e integra o próprio desenvolvimento humano<sup>318</sup>. Sem liberdade de expressão, de

---

<sup>317</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. Proteção de Dados Pessoais como Direito Fundamental Autônomo na Constituição Brasileira de 1988. p. 20-34 *in* BARZOTTO, Luciane Cardoso; COSTA, Ricardo Hofmeister de Almeida Martins (org.). **Estudos sobre LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados** – lei nº 13.709/2018: doutrina e aplicabilidade no âmbito laboral. Porto Alegre: Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Diadorim Editora, 2022. p. 29. *E-book*.

<sup>318</sup> DWORKIN, Ronald. **Uma questão de princípio**. São Paulo: Martins Fontes, 2000. p. 504.

comunicação, de informação e de opinião, os teletrabalhadores, que já são afetados pelo distanciamento com seus colegas, sofrerão com uma barreira ainda maior nos relacionamentos no ambiente de trabalho. Nesse sentido, a Comissão Interamericana de Direitos Humanos estabelece na Declaração de Princípios sobre a Liberdade de Expressão que:

A censura prévia, a interferência ou pressão direta ou indireta sobre qualquer expressão, opinião ou informação através de qualquer meio de comunicação oral, escrita, artística, visual ou eletrônica, deve ser proibida por lei. As restrições à livre circulação de idéias e opiniões, assim como a imposição arbitrária de informação e a criação de obstáculos ao livre fluxo de informação, violam o direito à liberdade de expressão.<sup>319</sup>

A inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem também está presente dentre os fundamentos da proteção de dados pessoais. Nesse sentido, além de tudo já referido no presente estudo, destaca-se também o entendimento de Fernandes, que indica que intimidade corresponde ao:

[...] direito de excluir razoavelmente da informação alheia, fatos e dados pertinentes ao sujeito. Este poder jurídico atribuído à pessoa consiste, em síntese, em opor-se à divulgação de sua vida privada e a uma investigação nesta. A este poder corresponde o dever de todas as outras pessoas de não divulgar a intimidade alheia e de não se imiscuir nela. E é neste poder que está o conteúdo do que seja intimidade.<sup>320</sup>

Nesse sentido, analisando as inovações científicas e tecnológicas, Harari refere que:

Pois estamos agora na confluência de duas imensas revoluções. Por um lado, biólogos estão decifrando os mistérios do corpo humano, particularmente do cérebro e dos sentimentos. Ao mesmo tempo cientistas da computação estão nos dando um poder de processamento de dados sem precedente. Quando a revolução na biotecnologia se fundir com a revolução na tecnologia da informação, ela produzirá algoritmos de Big Data capazes de monitorar e compreender meus sentimentos muito melhor do que eu, e então a autoridade provavelmente passará dos humanos para os computadores. Minha ilusão de livre-arbítrio provavelmente vai se desintegrar à medida que eu me deparar, diariamente, com instituições,

---

<sup>319</sup> COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Declaração de Princípios Sobre Liberdade de Expressão** (Aprovado pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos em seu 108º período ordinário de sessões, celebrado de 16 a 27 de outubro de 2000). Disponível em: <<https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/s.convencao.libertade.de.expressao.htm>>. Acesso em 09 jul. 2022.

<sup>320</sup> FERNANDES, Milton. **Proteção civil da intimidade**. São Paulo: Saraiva, 1977. p. 99.

corporações e agências do governo que compreendem e manipulam o que era, até então, meu inacessível reino interior.<sup>321</sup>

Entretanto, nas relações de teletrabalho, os algoritmos já estão criando perfis dos trabalhadores que até então eram desconhecidos — e o pior, com conclusões limitadas aos dados obtidos por meio daquela tecnologia, muitas vezes não correspondendo à amplitude da situação que se busca analisar, como no exemplo anteriormente referido em que o teletrabalhador foi avaliado com base nos dados coletados analisando-se as atividades realizadas no computador, apesar de ele também realizar atividades por telefone, as quais não restaram examinadas.

Dessa maneira, é possível que a situação seja ainda mais gravosa do que a proposta pelo autor, pois a compreensão daqueles que acessam os dados inclusive pode partir de uma análise equivocada dos dados. Além de tudo isso, existe a possibilidade de que ocorra o vazamento dos dados coletados.

Com relação ao fundamento relacionado aos direitos humanos, ao livre desenvolvimento da personalidade, à dignidade e ao exercício da cidadania pelas pessoas naturais, verifica-se mais uma vez a preocupação da LGPD em registrar expressamente a preocupação com os direitos da personalidade. Conforme Vainzof:

A proteção da pessoa humana deve ser entendida como valor máximo do ordenamento jurídico, conforme fundamento estampado no art. 1º, inc. III, da nossa Constituição Federal. Não levar em consideração novos problemas oriundos da evolução tecnológica, que influencia na experiência científica, política e cultural de uma sociedade, significaria abater o direito ao seu próprio tempo, tornando-o automaticamente obsoleto, insuficiente e incapaz de garantir os preceitos da pessoa com a velocidade característica da revolução tecnológica, o que é fundamental.<sup>322</sup>

Além dos fundamentos acima analisados, a LGPD prevê de maneira expressa que as atividades de tratamento de dados pessoais deverão observar a boa-fé e os seguintes princípios: finalidade, adequação, necessidade, livre acesso, qualidade dos dados, transparência, segurança, prevenção, não discriminação, responsabilização e prestação de contas (art. 6º).

Salienta-se que a boa-fé é prevista de maneira destacada na legislação, estando prevista no *caput* do dispositivo que trata dos princípios:

---

<sup>321</sup> HARARI, Yuval Noah. **21 lições para o século 21**. Tradução Paulo Geiger. São Paulo: Companhia das Letras: 2018. *E-book*.

<sup>322</sup> VAINZOF, Rony. Art. 2º. In: MALDONADO, Viviane Nóbrega; BLUM, Renato Opice (coord). **LGPD: Lei Geral de Proteção de Dados pessoais comentada**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021. *E-book*.

Nesse contexto, há que se recordar que a boa-fé é princípio basilar da Lei Geral de Proteção de Dados, em posição preferencial entre os princípios, uma vez que situado no *caput* do art. 6º. E se há uma lição que se extrai do preenchimento dessa cláusula geral, é a de que ela engloba a lealdade, a transparência e o respeito das expectativas nas relações jurídicas.<sup>323</sup>

Dessa maneira, o princípio da boa-fé determina um dever de conduta adequada por parte do empregador que realize o tratamento de dados, em especial no tocante à lealdade junto ao titular dos dados, de maneira a não frustrar a confiança depositada no empregador; bem como com relação ao cuidado, o qual está ligado à noção de abuso de direito, a fim de que o processamento de dados pessoais não exceda os devidos limites<sup>324</sup>.

O princípio da finalidade é definido pela LGPD como sendo a “realização do tratamento para propósitos legítimos, específicos, explícitos e informados ao titular, sem possibilidade de tratamento posterior de forma incompatível com essas finalidades” (art. 6º, I).

Esse princípio busca assegurar que o motivo para a coleta de dados seja condizente com o objetivo final do tratamento de dados<sup>325</sup>. É por meio da finalidade que “é garantido ao titular, mediante informação prévia, as fronteiras de legalidade do tratamento de seus dados, delimitando os propósitos do tratamento, desde que lícitos, e de terceiros que poderão ou não ter acesso aos dados.”<sup>326</sup>

Assim, a finalidade assegura ao empregado em teletrabalho que seus dados pessoais ou dados pessoais sensíveis somente serão tratados com objetivos legítimos, específicos e que lhe tenham sido informados. Não é possível, por exemplo, que o empregador efetue o tratamento de dados de geolocalização do empregado em teletrabalho com a finalidade de proteger financeiramente os equipamentos fornecidos, mas, posteriormente, utilize esses mesmos dados de

---

<sup>323</sup> MENKE, Fabiano; LEVENFUS, Sílvia. O reconhecimento facial no setor público e a proteção de dados pessoais. In: CRAVO, Daniela Copetti; GONÇALVES DA CUNDA, Daniela Zago Gonçalves; RAMOS, Rafael. (Org.). **Lei Geral de Proteção de Dados e o Poder Público**. 1. ed. Porto Alegre: Escola Superior de Gestão e Controle Francisco Juruena; Centro de Estudos de Direito Municipal, 2021, v. 1, p. 138-160, p. 155.

<sup>324</sup> BIONI, Bruno Ricardo (org.). **Proteção de dados: contexto, narrativas e elementos fundantes**. São Paulo: B. R. Bioni Sociedade Individual de Advocacia, 2021. p. 221. *E-book*.

<sup>325</sup> DONEDA, Danilo. Princípios de Proteção de Dados Pessoais. In: LUCCA, Newton de; SIMÃO FILHO; Adalberto; Lima, Cintia Rosa Pereira de (coord.). **Direito & Internet III: Marco Civil da Internet**. Quartier Latin, 2015. T. I. p. 378.

<sup>326</sup> VAINZOF, Rony. Art. 6º. In: MALDONADO, Viviane Nóbrega; BLUM, Renato Opice (coord). **LGPD: Lei Geral de Proteção de Dados pessoais comentada**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021. *E-book*.

geolocalização para realizar análise de desempenho do empregado em teletrabalho. Se o tratamento de dados também será realizado com a finalidade de avaliar o desempenho, essa finalidade deve ser informada; se não for informada, os dados não poderão ser utilizados com esse objetivo.

A adequação é apresentada na LGPD como sendo a “compatibilidade do tratamento com as finalidades informadas ao titular, de acordo com o contexto do tratamento” (art. 6º II). Verifica-se, portanto, sua íntima relação com o princípio da finalidade — o exemplo acima inclusive apresenta também situação que estaria em desacordo com o princípio da adequação.

A necessidade, por sua vez, é caracterizada como sendo a “limitação do tratamento ao mínimo necessário para a realização de suas finalidades, com abrangência dos dados pertinentes, proporcionais e não excessivos em relação às finalidades do tratamento de dados” (art. 6º, III). Assim, também vem sendo chamada de princípio da minimização<sup>327</sup>.

Esse princípio também está relacionado com o da finalidade, mas vai além: não basta que o tratamento de dados seja realizado para propósitos legítimos, específicos, explícitos e informados ao titular; é necessário que seja realizado o menor tratamento de dados possível para que essas finalidades sejam atingidas.

Consequentemente, ainda que o tratamento de dados seja realizado de acordo com o princípio da finalidade, deve-se avaliar a possibilidade de se atingir essa mesma finalidade de outra maneira, bem como se há proporcionalidade entre os dados pessoais tratados e as finalidades pretendidas. O tratamento de dados pessoais que possa violar os direitos da personalidade do empregado em teletrabalho com base em uma finalidade que não seja proporcional a essa possibilidade de violação, não atenderá ao princípio da necessidade. Nesse sentido:

Assim, quaisquer políticas empresariais baseadas em “reter tudo” possivelmente serão consideradas ilícitas. Para atingir um certo grau de segurança jurídica, o controlador deverá realizar um teste de razoabilidade e adequação. Se a natureza e a quantidade de dados pessoais forem proporcionais em relação aos objetivos do tratamento, o procedimento possivelmente será lícito. Um exemplo de avaliação de adequação é a

---

<sup>327</sup> PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. **A Lei Geral de Proteção de Dados e seus impactos nas relações de trabalho**. Disponível em: <

coleta de dados biométricos, como impressões digitais, para controle de entrada e de saída de pessoas em determinados ambientes ou corporações, diante da necessidade de autenticação das mesmas, em vez do uso de meios alternativos e menos invasivos, que alcançariam a finalidade de forma praticamente equivalente, como mediante a entrega e o uso de cartões de identidade privados com chip.<sup>328</sup>

O princípio do livre acesso prevê a “garantia, aos titulares, de consulta facilitada e gratuita sobre a forma e a duração do tratamento, bem como sobre a integralidade de seus dados pessoais” (art. 6º, IV). Há uma evidente relação desse princípio com a autodeterminação informativa, pois, para que o empregado em teletrabalho (titular dos dados pessoais) possa controlar o uso dos seus dados, em atenção à autodeterminação informativa, ele precisa ter ciência do tratamento dos dados e acesso aos seus próprios dados. Não é possível que o empregado apenas seja informado sobre o tratamento de dados sem que possa ter acesso a quais dados exatamente estão sendo e já foram coletados.

Nesse sentido, o art. 9º da LGPD reforça o princípio do livre acesso ao prever que o acesso facilitado do titular às informações sobre o tratamento de seus dados, as quais deverão ser disponibilizados de forma clara, adequada e ostensiva acerca da finalidade específica do tratamento, da forma e da duração do tratamento, da identificação do controlador, das informações acerca do uso compartilhado de dados pelo controlador e a finalidade, da responsabilidades dos agentes que realizarão o tratamento, e dos direitos do titular dos dados.

A qualidade dos dados é o princípio que visa garantir aos titulares dos dados a “[...] clareza, relevância e atualização dos dados, de acordo com a necessidade e para o cumprimento da finalidade de seu tratamento” (art. 6º, V). Dessa maneira, havendo o tratamento de dados do empregado em teletrabalho, deve ser realizado com base em dados atualizados.

O princípio da transparência garante aos titulares “informações claras, precisas e facilmente acessíveis sobre a realização do tratamento e os respectivos agentes de tratamento, observados os segredos comercial e industrial” (art. 6º, VI). Novamente, busca-se garantir, sem quaisquer dúvidas, o direito do titular de acessar os dados tratados mediante informações claras.

---

<sup>328</sup> VAINZOF, Rony. Art. 6º. In: MALDONADO, Viviane Nóbrega; BLUM, Renato Opice (coord). **LGPD: Lei Geral de Proteção de Dados pessoais comentada**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021. *E-book*.

Dentro dos princípios expressamente previstos na LGPD, também temos os princípios da segurança, da prevenção, da responsabilização e da prestação de contas. O princípio da segurança prevê a utilização de medidas técnicas e administrativas aptas a proteger os dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou mesmo difusão (art. 6º, VII). A prevenção, por sua vez, corresponde à adoção de medidas para prevenir a ocorrência de danos em virtude do tratamento de dados pessoais (art. 6º, VIII). Por fim, a responsabilização e prestação de contas corresponde à demonstração pelo empregador da adoção de medidas eficazes e capazes de comprovar a observância e o cumprimento das normas de proteção de dados pessoais e, inclusive, da eficácia dessas medidas (art. 6º, X).

Nesse ponto, destaca-se que a LGPD também prevê que o tratamento de dados será irregular quando deixar de observar a legislação ou quando não fornecer a segurança esperada pelo titular, considerando, dentre outras circunstâncias, o modelo pelo qual o tratamento é realizado, os resultados e os riscos que razoavelmente são esperados, e as técnicas de tratamento de dados pessoais disponíveis à época do tratamento (art. 44).

Dessa maneira, ao se realizar o tratamento de dados pessoais de empregados em teletrabalho, o empregador deve ter ciência de que sistemas informáticos possuem vulnerabilidades, devendo ser adotadas as práticas que compõem a disciplina da segurança da informação, ou seja, por meio da proteção da confidencialidade, integridade e disponibilidade dos sistemas de dados<sup>329</sup>.

Ainda, relevante observar que:

[...] as medidas de segurança visam não somente evitar vazamentos, mas também evitar qualquer tipo de tratamento ilícito ou inadequado. Um exemplo básico é a criação de medidas internas de controle de acesso para impedir que os empregados que não tenham entre suas atribuições o contato com dados dos clientes acessem essas informações.<sup>330</sup>

Sob essa perspectiva, o empregador não deve se preocupar apenas com eventuais vazamentos de dados ou acesso a estes por estranhos à estrutura

---

<sup>329</sup> MENKE, Fabiano; GOULART, Guilherme Damasio. Segurança da informação e vazamento de dados. In: BIONI, Bruno; DONEDA, Danilo; SARLET, Ingo Wolfgang [et al.] (Org.). **Tratado de Proteção de Dados**. 1. Ed. São Paulo: Editora Forense, 2021, v. 1, p. 339-360. *E-book*.

<sup>330</sup> MENKE, Fabiano; GOULART, Guilherme Damasio. Segurança da informação e vazamento de dados. In: BIONI, Bruno; DONEDA, Danilo; SARLET, Ingo Wolfgang [et al.] (Org.). **Tratado de Proteção de Dados**. 1. Ed. São Paulo: Editora Forense, 2021, v. 1, p. 339-360. *E-book*.

empresarial, mas sim controlar o acesso que pode ser realizado inclusive por outros empregados. Nas hipóteses tratadas no presente estudo, por exemplo, não é possível admitir que dados pessoais de empregados em teletrabalho que sejam tratados pelo empregador sejam acessados por outros empregados indiscriminadamente.

Por fim, a LGPD também prevê de maneira expressa o princípio da não discriminação, o qual determina a “impossibilidade de realização do tratamento para fins discriminatórios ilícitos ou abusivos” (art. 6º, IX).

Nesse sentido, a Convenção nº 111 da OIT<sup>331</sup>, ratificada pelo Brasil, prevê que o termo discriminação compreende toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; assim como qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego (art. 1º).

Assim, tendo-se verificado a aplicação da LGPD aos empregados em teletrabalho, bem como examinado os fundamentos e princípios desta norma, deve ser realizado o estudo sobre os dados pessoais e os dados pessoais sensíveis que podem sofrer tratamento pelo empregador, bem como as bases legais previstas na LGPD para o seu tratamento, conforme será abordado no próximo subcapítulo.

## 4.2 DADOS PESSOAIS, DADOS PESSOAIS SENSÍVEIS TRATADOS NO CONTROLE DOS EMPREGADOS EM TELETRABALHO E BASES LEGAIS PARA O TRATAMENTO

Conforme já referido, a LGPD apresenta normas relacionadas ao tratamento de dados pessoais e de dados pessoais sensíveis. Contudo, faz-se necessário explicitar o que são cada um desses dados.

Nos termos da própria legislação, dado pessoal é a “informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável” (art. 5º, I). Dessa maneira, são exemplos

---

<sup>331</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **C111 - Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação**. Disponível em: <[https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235325/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm)>. Acesso em 19 mai. 2022.

de dados pessoais: nome, estado civil, endereço, idade, número de inscrição do CPF.

O GDPR, além de trazer a exata mesma definição que foi adotada pela LGPD, apresenta exemplos de dados pessoais no próprio regulamento:

Para efeitos do presente regulamento, entende-se por:

1) «Dados pessoais», informação relativa a uma pessoa singular identificada ou identificável («titular dos dados»); é considerada identificável uma pessoa singular que possa ser identificada, direta ou indiretamente, em especial por referência a um identificador, como por exemplo um nome, um número de identificação, dados de localização, identificadores por via eletrónica ou a um ou mais elementos específicos da identidade física, fisiológica, genética, mental, económica, cultural ou social dessa pessoa singular;<sup>332</sup>

Destaca-se que a principal palavra na definição de dados pessoais é o termo identificada (ou identificável). Por conseguinte, dados anonimizados, ou seja, dados que não podem ser relacionados a uma pessoa, não são considerados dados pessoais. Assim, nos termos da LGPD, os dados anonimizados não serão considerados dados pessoais, exceto quando o processo de anonimização ao qual foram submetidos for revertido, utilizando exclusivamente meios próprios, ou quando, com esforços razoáveis, puder ser revertido (art. 12).

Assim, Bioni<sup>333</sup> defende a adoção do conceito expansionista de dado pessoal, classificando-se como dado pessoal quaisquer informações com potencial para a identificação, ainda que remota — o que é verificado na LGPD ao conceituar dado pessoal, tendo em vista a utilização do termo identificável (e não apenas identificada). Essa previsão se mostra relevante porque dados que, a princípio, são anonimizados, podem ser utilizados para identificar alguém, mormente na hipótese de cruzamento de dados.

Trazendo para o contexto do empregado em teletrabalho, pode-se pensar na hipótese de o empregador coletar múltiplos dados alegando que serão anonimizados: *sites* acessados, velocidade de digitação, geolocalização. Um relatório com os *sites* acessados por todos os empregados em teletrabalho, sem

---

<sup>332</sup> UNIÃO EUROPEIA. **Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de abril de 2016 (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados)**. Jornal Oficial da União Europeia, 4.5.2016. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679>>. Acesso em 10 jul. 2022

<sup>333</sup> BIONI, Bruno Ricardo. **Proteção de dados pessoais**: a função e os limites do consentimento. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020. *E-book*.

qualquer outra informação, não será um dado pessoal, pois não é possível identificar a quem está relacionado.

Sob outra perspectiva, se o mesmo relatório também apresentar data e hora do acesso, talvez seja possível identificar qual empregado acessou determinado *site* por meio do registro da sua jornada ou mesmo da verificação dos dias de trabalho, excluindo-se períodos de férias e demais afastamentos.

Se for acrescentada a análise de outro dado até então anonimizado, como a velocidade de digitação, as chances de identificação aumentam. Acrescentando-se a geolocalização do empregado em teletrabalho, talvez essa identificação se torne muito mais fácil do que deveria ser.

Todos os dados acima indicados, se analisados isoladamente, sem nenhum outro dado, podem ser anonimizados. Ainda que a geolocalização de um empregado em teletrabalho indique que ele está na Europa, o empregador não poderá saber quem é esse empregado sem mais informações. Todavia, com a combinação dos dados acima, pode ser possível identificar que o empregado que está na Europa acessa determinados *sites*, os quais também eram acessados há pouco tempo com endereços nacionais. Ainda que haja uma pluralidade de empregados acessando o mesmo *site*, a velocidade da digitação possivelmente será suficiente para que, com o cruzamento dos dados, seja possível identificar o teletrabalhador. Na hipótese de ainda não ser suficiente, talvez esteja sendo realizada a coleta de outros dados sob o pretexto de uma suposta anonimização, e então o empregado poderá ser identificado.

O cruzamento de dados dessa maneira pode parecer trabalhoso, mas não podemos esquecer que não estamos examinando uma comparação manual, mas sim o tratamento de dados, principalmente por meio de novas tecnologias, com a possibilidade de utilização de algoritmos que podem reverter o poder de anonimização rapidamente.

Sobre esse ponto, Solove<sup>334</sup> refere que *Big Data* (grandes dados, em português) podem deduzir muitas informações sobre alguém com pequenas pistas, de maneira que pequenos fragmentos de dados inócuos podem falar muito quando combinados — o que é definido pelo autor como *aggregation effect* (efeito de agregação, em português).

---

<sup>334</sup> SOLOVE, Daniel J. Introduction: Privacy Self-Management and the Consent Dilemma. **Harvard Law Review**, v. 126, n. 7, p. 1880-1903. May, 2013. p. 1889-1890.

Tratando-se de grandes empresas e de um período razoável de coleta de dados, ainda que supostamente anonimizados, certamente não demorará para que possam ser criados perfis. Assim, conforme Bioni, “[...] verificar se um dado pode ser adjetivado como pessoal é uma análise contextual que depende de qual tipo de informação pode ser extraída de uma base de dados.”<sup>335</sup>.

Por todos esses motivos, mais uma vez se verifica a importância dos princípios e dos fundamentos da LGPD, em especial no tocante à autodeterminação informativa e ao princípio da necessidade, para se evitar uma coleta excessiva de dados sob o pretexto de serem dados anonimizados ou mesmo de não serem dados sensíveis.

Dado pessoal sensível, por sua vez, é aquele dado pessoal sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural (art. 5º, II).

Cabe esclarecer que o termo biometria tem origem nos termos gregos *bios*, que significa vida, e *metron*, que significa medida. A classificação da biometria como dado pessoal sensível não está limitada à impressão digital, sendo referente a dados obtidos por meio de características físicas ou biológicas, incluindo, portanto, íris, pulsação, face, voz, dentre outros<sup>336</sup>.

A LGPD apresenta essa diferenciação aos dados pessoais sensíveis, pois:

“[...] o tratamento de dados sensíveis deve ser precedido de cautelas ainda maiores (com especial atenção aos princípios e direitos dos titulares), uma vez que eventual incidente de segurança com os dados em referência pode trazer consequências mais graves aos direitos e liberdades dos titulares”.

Consoante já referido, a LGPD prevê a indicação de bases legais específicas para o tratamento de dados. É exatamente nesse ponto que está presente a relevância da diferenciação, pois há bases legais diferentes para o tratamento de dados pessoais e para o tratamento de dados pessoais sensíveis.

Note-se que a LGPD apresentou um conceito abrangente de tratamento, considerando-o como toda operação realizada com dados pessoais, como as que se

---

<sup>335</sup> BIONI, Bruno Ricardo. **Proteção de dados pessoais: a função e os limites do consentimento**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020. *E-book*.

<sup>336</sup> COTS, Márcio; OLIVEIRA, Ricardo. **Lei geral de proteção de dados pessoais comentada**. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018. *E-book*.

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 (art. 5º, X).

Além de observarem ao princípio da boa-fé, dentre outros, para que os dados possam ser tratados, cada atividade de tratamento deve ser enquadrada em uma base legal específica, conforme a finalidade desse tratamento<sup>337</sup>. Para tanto, o art. 7º da LGPD apresenta as bases legais para o tratamento de dados pessoais, e o art. 11 indica as bases legais para o tratamento de dados pessoais sensíveis, as quais são mais limitadas.

A primeira base legal prevista em ambas hipóteses é o consentimento. Todavia, nos casos envolvendo tratamento de dados pessoais, a previsão é simples, determinando-se que o tratamento do dado pessoal poderá ser realizado “mediante o fornecimento de consentimento pelo titular”. Situação diversa ocorre quando se trata de dado pessoal sensível, pois a LGPD indica que o seu tratamento poderá ocorrer com base no consentimento se ele ocorrer “de forma específica e destacada, para finalidades específicas”. Assim, não é possível realizar o tratamento de dados pessoais sensíveis com base em consentimento genérico ou mesmo incluído discretamente em um grande contrato.

Além disso, é necessário analisarmos o consentimento também sob a ótica presente nas relações trabalhistas. O consentimento no contrato de emprego, como em qualquer negócio jurídico, não é ilimitado, sofrendo restrições que a vida social lhe impõe<sup>338</sup>.

Ainda, o consentimento, nos termos do art. 5º, XII, da LGPD, consiste na “manifestação livre, informada e inequívoca pela qual o titular concorda com o tratamento de seus dados pessoais para uma finalidade determinada”.

Note-se que a finalidade do consentimento deve ser determinada, não sendo possível que um empregado assine um termo de consentimento de uso de seus dados para o empregador de maneira genérica, sem que sejam indicadas as

---

<sup>337</sup> LEONARDI, Marcel. Principais bases de tratamento de dados pessoais no setor privado. In: SOUZA, Carlos Affonso; MAGRANI, Eduardo; SILVA, Priscilla; MANGETH, Ana Lara. (coord.). **Caderno Especial: Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2019. p. 71-85. p. 71.

<sup>338</sup> BARATA SILVA, Carlos Alberto. **Compêndio de Direito do Trabalho**. 4.ed. São Paulo: LTr, 1986. p. 219.

finalidades<sup>339</sup>. Além disso, a fim de que possa ser considerado válido, o consentimento precisa ser, no mínimo:

“(i) livre, ou seja, representar uma escolha real para o titular de dados, sem qualquer dos vícios de manifestação da vontade; (ii) informado, ou seja, obtido após a apresentação de informações claras, completas e objetivas para o titular a respeito das finalidades do tratamento, e (iii) inequívoco, ou seja, demonstrável por qualquer meio de prova lícita (e não apenas por escrito).”<sup>340</sup>

Nas relações de emprego, especificamente, sempre se discutiu na doutrina se é possível o consentimento do empregado ser realmente livre. Tratando das alterações contratuais bilaterais (art. 468 da CLT), Catharino<sup>341</sup> explica os fundamentos desse requisito celetista:

“o que a lei visa, no fundo, é evitar que o empregador, com meios ao seu alcance, abuse de sua posição subordinante. Impor a sua vontade exclusiva, ou disfarçada formalmente, por mútuo consentimento aparente, extorquindo o mero assentimento do empregado”.

Esta expressão pressupõe a existência de escolha, todavia há um desequilíbrio na relação de emprego, na maioria das vezes havendo dependência econômica do empregado na relação com o empregador<sup>342</sup>. Assim, ainda que implicitamente, o pedido de consentimento por parte do empregador é, muitas vezes, uma condicionante para a manutenção da relação de emprego.

Tem-se chamado estas situações de *take-it-or-leave-it*<sup>343</sup>, na qual não há uma verdadeira escolha por parte do titular dos dados. Nestes casos, “[...] a decisão individual de consentir não é livre e autônoma ou oriunda da avaliação dos ônus e

<sup>339</sup> CONI JUNIOR, Vicente Vasconcelos; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. A Lei Geral de Proteção de Dados e seus reflexos nas relações jurídicas trabalhistas. In: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André. (Org.). **Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho**. Editora Revista dos Tribunais: São Paulo, 2020. *E-book*.

<sup>340</sup> LEONARDI, Marcel. Principais bases de tratamento de dados pessoais no setor privado. In: SOUZA, Carlos Affonso; MAGRANI, Eduardo; SILVA, Priscilla; MANGETH, Ana Lara. (coord.). **Caderno Especial: Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2019. p. 71-85. p. 75.

<sup>341</sup> CATHARINO, José Martins. **Contrato de emprego**. 2. ed. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 1965. p. 224.

<sup>342</sup> BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação: 2019. *E-book*.

<sup>343</sup> Em tradução livre, seria algo semelhante a “pegar ou largar”, em português.

dos bônus envolvidos. Ao revés, ela se origina de uma verdadeira imposição estabelecida por terceiro”<sup>344</sup>.

Daniel Solove<sup>345</sup> ilustra as situações *take-it-or-leave-it* ao apresentar um quadrinho em que vemos uma pessoa com sede, deitada no chão do deserto, recebendo a oferta de uma garrafa de água em troca de algumas informações pessoais, o que é prontamente aceito pela pessoa sedenta, enquanto o fornecedor da água fala que as pessoas não se importam com a privacidade. Essa situação é facilmente transposta para o direito do trabalho ao imaginarmos que a pessoa com sede é o empregado, que precisa do emprego para manter o sustento familiar, ao passo que o fornecedor de água é, em verdade, o empregador, que fornece os meios de subsistência ao empregado.

Assim, tem-se que o empregado não detém uma verdadeira liberdade de consentimento e o art. 8º, §2º, da LGPD prevê que “cabe ao controlador o ônus da prova de que o consentimento foi obtido em conformidade com o disposto nesta Lei”, sendo, ainda, complementado pelo §3º que dispõe ser vedado o tratamento de dados pessoais mediante vício de consentimento.

Por outro lado, adotar o consentimento como base legal para o tratamento de dados pessoais enseja outra problemática: ele pode ser revogado a qualquer momento, nos termos do §5º do art. 8º, da LGPD. Assim, ao adotar o consentimento como base legal, o empregador assume o risco de que o empregado futuramente revogue-o, hipótese em que o empregador não mais poderá tratar aqueles dados pessoais. Neste caso, a imediata demissão do empregado inclusive poderá resultar na alegação de despedida discriminatória.

Situações assim já ocorrem. Conforme reportagem da CBC do Canadá<sup>346</sup> a zeladora de uma escola foi despedida após se negar a instalar um aplicativo de monitoramento da sua localização (GPS) no seu telefone celular. Conforme a empregada, o aplicativo seria instalado no seu celular pessoal e o chefe dela sequer

---

<sup>344</sup> MENDES, Laura Schertel; DA FONSECA, Gabriel Campos Soares. Proteção de dados para além do consentimento: tendências de materialização. In: BIONI, Bruno Ricardo; DONEDA, Danilo; SARLET, Ingo Wolfgang; MENDES, Laura Schertel; RODRIGUES JR, Otavio Luiz. (Org.). **Tratado de Proteção de Dados Pessoais**. São Paulo: Editora Forense, 2021, p. 73-96. p. 78.

<sup>345</sup> SOLOVE, Daniel J. **The myth of the privacy paradox**. GW Law School Public Law and Legal Theory Paper N. 2020-10. p. 30. Disponível em: <<https://ssrn.com/abstract=3536265>>. Acesso em: 6 abr. 2021.

<sup>346</sup> JOHNSON, Erica. **School custodian refuses to download phone app that monitors location, says it got her fired**. CBC, 2021. Disponível em: <[https://www.cbc.ca/news/gopublic/tattleware-privacy-employment-1.5978337?\\_\\_vfz=medium%3Dsharebar](https://www.cbc.ca/news/gopublic/tattleware-privacy-employment-1.5978337?__vfz=medium%3Dsharebar)>. Acesso em: 6 abr. 2021.

soube explicar como ele funcionava ou o que aconteceria com os dados coletados. Para obter informações, a repórter da CBC entrou em contato com a empresa responsável pelo aplicativo de localização, no Reino Unido, a qual informou que os dados coletados pertencem ao empregador e não à empregada. Evidentemente, a situação narrada não está sujeita às normas da LGPD, contudo é ilustrativa.

Nesse sentido, veja-se o disposto no Considerando nº 43 do GDPR:

“A fim de assegurar que o consentimento é dado de livre vontade, este não deverá constituir fundamento jurídico válido para o tratamento de dados pessoais em casos específicos em que exista um desequilíbrio manifesto entre o titular dos dados e o responsável pelo seu tratamento, nomeadamente quando o responsável pelo tratamento é uma autoridade pública pelo que é improvável que o consentimento tenha sido dado de livre vontade em todas as circunstâncias associadas à situação específica em causa. Presume-se que o consentimento não é dado de livre vontade se não for possível dar consentimento separadamente para diferentes operações de tratamento de dados pessoais, ainda que seja adequado no caso específico, ou se a execução de um contrato, incluindo a prestação de um serviço, depender do consentimento apesar de o consentimento não ser necessário para a mesma execução.”<sup>347</sup>

Observa-se que há expressa indicação de que o consentimento não deve constituir fundamento jurídico válido para o tratamento de dados pessoais nos casos em que haja um desequilíbrio manifesto entre o titular dos dados e o responsável pelo seu tratamento — o que ocorre nas relações de emprego.

Dessa maneira, o consentimento, apesar de previsto na LGPD, é uma base legal temerária para o tratamento de dados pessoais de empregados, pois, além de ser possível questionar se ele realmente foi livre, o empregador estará sujeito à possibilidade de posterior revogação do consentimento pelo empregado.

Sob essa perspectiva:

Assim, antes de se procurar obter o consentimento a qualquer custo, com a utilização de açodados aditivos contratuais, melhor seria que as empresas efetuassem um inventário dos dados tratados em suas atividades corriqueiras, procurando encontrar as bases legais justificadoras do tratamento.

E, se inexistente base legal diversa do consentimento, deveriam analisar, com base na proporcionalidade, se existente a efetiva necessidade de tratamento e a adequação as finalidades apresentadas, diante da inexistência de outros meios menos intrusivos para consecução do mesmo

---

<sup>347</sup> UNIÃO EUROPEIA. **Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados**. Disponível em: <<https://www.privacy-regulation.eu/pt/r43.htm>>. Acesso em: 8 abr. 2021.

objetivo. Se não preenchidos tais requisitos, o dado deveria ser eliminado.<sup>348</sup>

Outra base legal prevista para o tratamento de dados e que pode sofrer resistência para ser utilizada nas relações de emprego corresponde ao legítimo interesse. Nos termos do art. 7º, IX da LGPD, é possível realizar o tratamento de dados pessoais “quando necessário para atender aos interesses legítimos do controlador ou de terceiro, exceto no caso de prevalecerem direitos e liberdades fundamentais do titular que exijam a proteção dos dados pessoais”. Destaca-se que o legítimo interesse não está presente no rol de bases legais para o tratamento de dados sensíveis.

Ainda, a LGPD também prevê que o legítimo interesse do controlador somente poderá fundamentar tratamento de dados pessoais para finalidades legítimas, consideradas a partir de situações concretas, incluindo, mas não se limitando, ao apoio e a promoção de atividades do controlador, e a proteção, em relação ao titular, do exercício regular de seus direitos ou prestação de serviços que o beneficiem.

Trata-se, portanto, de base legal restrita e com interpretação subjetiva, que, exatamente por esse motivo, deve ser utilizada com cautela e proporcionalidade. Nas palavras de Carloto e Clozel:

O que for necessário para prosseguir interesses legítimos do responsável pelo tratamento deverá ser ponderado em relação aos direitos e liberdades fundamentais do titular e é o resultado do teste da ponderação que determina se o artigo 7º, inciso IX, poderá ser invocado pelo controlador como fundamento jurídico para o tratamento.<sup>349</sup>

Na hipótese de se utilizar o legítimo interesse como base legal de tratamento, Marcel Leonardi<sup>350</sup> entende que o controlador (no caso, o empregador) deve efetuar um teste de três etapas:

---

<sup>348</sup> SILVA, Fabrício Lima. LGPD nas relações de trabalho: riscos do consentimento para o tratamento de dados. Revista **Consultor Jurídico**, 10 abr. 2021. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2021-abr-10/fabricio-silva-lgpd-relacoes-trabalho>>. Acesso em 05 jul. 2022.

<sup>349</sup> CARLOTO, Selma; CLOZEL, Livia. LGPD e o Direito à Privacidade dos Trabalhadores. In: TOMASEVICIUS FILHO, Eduardo (coord.). **A Lei Geral de Proteção de Dados Brasileira: Uma Análise Setorial** (Volume 1). São Paulo: Almedina, 2021. p. 251

<sup>350</sup> LEONARDI, Marcel. Principais bases de tratamento de dados pessoais no setor privado. In: SOUZA, Carlos Affonso; MAGRANI, Eduardo; SILVA, Priscilla; MANGETH, Ana Lara. (coord.). **Caderno Especial: Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2019. p. 71-85. p. 79.

- (i) teste da finalidade: identificação de qual é o interesse legítimo e se esse interesse legítimo é próprio ou de terceiros;
- (ii) teste da necessidade: demonstração de que o tratamento dos dados pessoais é necessário para alcançar esse interesse legítimo; e
- (iii) teste da proporcionalidade: balanceamento desse interesse legítimo com os direitos e as liberdades fundamentais do titular que exijam a proteção dos dados pessoais.

A LGPD prevê múltiplas hipóteses de tratamento de dados além do consentimento e do legítimo interesse. Nesse sentido, vejam-se as hipóteses de tratamento de dados pessoais previstas no art. 7º da LGPD:

- I - mediante o fornecimento de consentimento pelo titular;
- II - para o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador;
- III - pela administração pública, para o tratamento e uso compartilhado de dados necessários à execução de políticas públicas previstas em leis e regulamentos ou respaldadas em contratos, convênios ou instrumentos congêneres, observadas as disposições do Capítulo IV desta Lei;
- IV - para a realização de estudos por órgão de pesquisa, garantida, sempre que possível, a anonimização dos dados pessoais;
- V - quando necessário para a execução de contrato ou de procedimentos preliminares relacionados a contrato do qual seja parte o titular, a pedido do titular dos dados;
- VI - para o exercício regular de direitos em processo judicial, administrativo ou arbitral, esse último nos termos da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996 (Lei de Arbitragem) ;
- VII - para a proteção da vida ou da incolumidade física do titular ou de terceiro;
- VIII - para a tutela da saúde, exclusivamente, em procedimento realizado por profissionais de saúde, serviços de saúde ou autoridade sanitária;
- IX - quando necessário para atender aos interesses legítimos do controlador ou de terceiro, exceto no caso de prevalecerem direitos e liberdades fundamentais do titular que exijam a proteção dos dados pessoais; ou
- X - para a proteção do crédito, inclusive quanto ao disposto na legislação pertinente.

O tratamento de dados pessoais sensíveis, por sua vez, somente poderá ocorrer nas seguintes hipóteses (art. 11):

- I - quando o titular ou seu responsável legal consentir, de forma específica e destacada, para finalidades específicas;
- II - sem fornecimento de consentimento do titular, nas hipóteses em que for indispensável para:
  - a) cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador;
  - b) tratamento compartilhado de dados necessários à execução, pela administração pública, de políticas públicas previstas em leis ou regulamentos;
  - c) realização de estudos por órgão de pesquisa, garantida, sempre que possível, a anonimização dos dados pessoais sensíveis;
  - d) exercício regular de direitos, inclusive em contrato e em processo judicial, administrativo e arbitral, este último nos termos da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996 (Lei de Arbitragem);

- e) proteção da vida ou da incolumidade física do titular ou de terceiro;
- f) tutela da saúde, exclusivamente, em procedimento realizado por profissionais de saúde, serviços de saúde ou autoridade sanitária; ou
- g) garantia da prevenção à fraude e à segurança do titular, nos processos de identificação e autenticação de cadastro em sistemas eletrônicos, resguardados os direitos mencionados no art. 9º desta Lei e exceto no caso de prevalecerem direitos e liberdades fundamentais do titular que exijam a proteção dos dados pessoais.

Entretanto, tendo em vista que o presente estudo é delimitado às relações envolvendo empregados em teletrabalho, não serão examinadas todas as bases legais previstas na LGPD. Nesse sentido, Pinheiro e Bomfim<sup>351</sup>:

No âmbito das relações de trabalho, as hipóteses que legitimarão o tratamento de dados pessoais de modo mais recorrente serão:

- a) cumprimento de obrigação legal ou regulatória;
- b) execução de contrato ou de procedimentos preliminares relacionados ao contrato;
- c) exercício regular de direitos em processo judicial, administrativo ou arbitral.

O cumprimento de obrigação legal ou regulatória, bem como o exercício regular de direitos em processo judicial, administrativo ou arbitral, estão previstos como bases legais tanto para o tratamento de dados pessoais, como para o tratamento e de dados pessoais sensíveis.

Por outro lado, atente-se que a possibilidade de tratamento de dados “quando necessário para a execução de contrato” somente está prevista nos casos de tratamento de dados pessoais, mas não se encontra no rol de tratamento de dados pessoais sensíveis.

Com relação ao cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador, destaca-se que o empregador é obrigado a ter acesso a dados pessoais dos empregados a fim de atender exigências legais. Por exemplo, o empregado não pode se negar a informar o seu nome completo, seu CPF, dentre outros dados pessoais. Nessas hipóteses, sequer haveria necessidade de se analisar o cabimento da utilização do consentimento como base legal, pois a base legal é outra: o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador.

---

<sup>351</sup> PINHEIRO, IURI; BOMFIM, Vólia. A Lei Geral de Proteção de Dados e seus Impactos nas Relações de Trabalho. p. 35-56 in BARZOTTO, Luciane Cardoso; COSTA, Ricardo Hofmeister de Almeida Martins (org.). **Estudos sobre LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados** – lei nº 13.709/2018: doutrina e aplicabilidade no âmbito laboral. Porto Alegre: Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Diadorim Editora, 2022. p. 47. *E-book*.

Um exemplo que vem sendo defendido de sua utilização no contexto laboral é para justificar a coleta de dados pessoais sensíveis na utilização de registro de ponto por meio de biometria ou de reconhecimento facial:

O artigo 74 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) dispõe sobre a obrigatoriedade de registro de ponto nos estabelecimentos com mais de 20 (vinte) trabalhadores (...) Sendo assim, não restam dúvidas de que existem uma finalidade específica e uma base legal, já que o tratamento de dados pessoais do colaborador será realizado para cumprimento de uma obrigação legal.<sup>352</sup>

Contudo, não basta enquadrar o tratamento de dados em uma das bases legais previstas na LGPD, sendo imprescindível que também sejam observados seus fundamentos e seus princípios. Assim, ao analisar a aplicação do princípio da necessidade nesses casos, Bomfim e Pinheiro entendem que:

O Princípio que pode suscitar dúvidas sobre a legitimidade de utilização desse tipo de dado é da Necessidade ou Minimização, já que existem outros meios supostamente menos invasivos e que permitem o controle de ponto (folha manual ou cartão magnético). Conquanto seja possível, de fato, assinalar a jornada por outros meios diversos da biometria, não há meio tão eficaz quanto este para assegurar a integridade dos horários lançados nos respectivos registros e a autoria. E a fidedignidade desses registros é essencial e extremamente saudável para ambas as partes, evitando alegações de desvirtuamento da jornada pela existência, por exemplo, de controle paralelo e permitindo a justa e real apuração do saldo de horas. O tratamento do dado biométrico para fins de jornada estaria, assim, assegurado pelo cumprimento de obrigação legal pelo controlador (art. 11, II, a, da LGPD).<sup>353</sup>

Ainda, Teffé e Viola<sup>354</sup> entendem pela possibilidade de utilização de outra base legal para o tratamento de dados biométricos, a prevenção a fraudes: “empregadores podem tratar dados biométricos para a prevenção de fraudes, sem o

<sup>352</sup> RUZZI, Mariana. O Impacto da LGPD no Controle de Ponto por Reconhecimento Facial. p. 535-546 In: BARZOTTO, Luciane Cardoso; COSTA, Ricardo Hofmeister de Almeida Martins (org.).

**Estudos sobre LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados – lei nº 13.709/2018: doutrina e aplicabilidade no âmbito laboral.** Porto Alegre: Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Diadorim Editora, 2022. p. 538. *E-book*.

<sup>353</sup> PINHEIRO, IURI; BOMFIM, Vólia. A Lei Geral de Proteção de Dados e seus Impactos nas Relações de Trabalho. p. 35-56 in BARZOTTO, Luciane Cardoso; COSTA, Ricardo Hofmeister de Almeida Martins (org.). **Estudos sobre LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados – lei nº 13.709/2018: doutrina e aplicabilidade no âmbito laboral.** Porto Alegre: Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Diadorim Editora, 2022. p. 47. *E-book*.

<sup>354</sup> TEFFÉ, Chiara Spadaccini de; VIOLA, Mario Tratamento de Dados Pessoais na LGPD: estudo sobre as bases legais dos artigos 7º e 11. In: BIONI, Bruno; DONEDA, Danilo; SARLET, Ingo Wolfgang [et al.] (Org.). **Tratado de Proteção de Dados.** 1. ed. São Paulo: Editora Forense, 2021, v. 1. *E-book*.

consentimento prévio dos titulares dos dados, a fim de confirmar que é o empregado autorizado que está entrando em área de acesso restrito da empresa”. Note-se, contudo, que os autores trazem um exemplo envolvendo o acesso a área restrita, e não ao simples registro da jornada.

No mesmo sentido, Pinheiro e Sankievicz referem que a autoridade francesa de proteção de dados pessoais (CNIL) publicou em março de 2019 regulamentação sobre o uso de dados biométricos no ambiente laboral e que:

Segundo a regulamentação editada pela CNIL, a coleta de dados biométricos somente será permitida para controle de acesso a instalações da empresa empregadora que estejam sujeitas à restrição de tráfego, bem como para controle de acesso a dispositivos e aplicativos de computação também considerados de acesso restrito pela empresa.

Para efetivar a coleta, por sua vez, a empresa empregadora deve demonstrar a necessidade de tratamento de dados biométricos, indicando as razões para o seu uso em substituição a outros sistemas de identificação, tais como a utilização de senhas ou de medidas organizacionais de segurança. A justificativa da empresa deve ainda detalhar o contexto específico que torna necessário esse alto nível de proteção, bem como especificar as razões para utilizar a biometria, em vez de outra espécie de tecnologia menos intrusiva.<sup>355</sup>

Dessa maneira, a prevenção a fraudes consiste em uma base legal bastante restrita, que não poderá ser utilizada livremente pelos empregadores.

Ainda, tendo em vista a existência de múltiplas bases legais, pode-se questionar sobre a possibilidade de haver cumulação de bases legais. Nesse sentido, Menke entende que:

[...] é razoável a interpretação do caput do art. 7º da LGPD, no sentido de que seja permitido o enquadramento da operação de tratamento de dados pessoais em mais de uma base legal. A aferição de se o controlador fará uso adequado de mais de um dos incisos do art. 7º, é esforço a ser empreendido, no caso concreto, na atuação da Autoridade Nacional de Proteção de Dados, de eventuais titulares de dados pessoais que tenham seus direitos violados, e, de um modo geral, dos atores que tenham a função de valorar o comportamento daqueles que realizam o tratamento.<sup>356</sup>

Tendo-se analisado as diferenças entre dados pessoais e dados pessoais sensíveis, bem como bases legais que podem ser utilizadas para o tratamento de

<sup>355</sup> PINHEIRO, Guilherme Pereira; SANKIEVICZ, Alexandre. Aspectos da Proteção de Dados nas Relações de Trabalho. In: BIONI, Bruno; DONEDA, Danilo; SARLET, Ingo Wolfgang [et al.] (Org.). **Tratado de Proteção de Dados**. 1. ed. São Paulo: Editora Forense, 2021, v. 1. *E-book*.

<sup>356</sup> MENKE, Fabiano. A possibilidade de cumulação de bases legais nas operações de tratamento de dados pessoais. In: SALES SARLET, Gabrielle Bezerra; NEUBARTH TRINDADE, Manoel Gustavo; MELGARÉ, Plínio. (Org.). **Proteção de dados: temas controvertidos**. 1. ed. Indaiatuba: Editora Foco, 2021, v. 1, p. 151-158. *E-book*.

dados dos empregados em teletrabalho, será realizado o exame dos limites do controle destes à luz das normas da LGPD no próximo subcapítulo.

#### 4.3. LIMITES DO CONTROLE DOS EMPREGADOS EM TELETRABALHO E A LGPD

As formas de controle do empregado em teletrabalho contrapõem dois lados: de um lado, o poder de controle do empregador; e do outro, os direitos da personalidade do empregado em teletrabalho. Todavia, a LGPD introduziu novos elementos a essa dicotomia, impondo limites ao controle realizado pelo empregador, em especial por meio dos seus fundamentos, princípios e da exigência de indicação de bases legais para o tratamento de dados pessoais.

Assim, a grande inovação introduzida pela LGPD nas normas brasileiras consiste na autodeterminação informativa, a qual corresponde ao poder de o titular dos dados, ou seja, do teletrabalhador, decidir sobre a divulgação e sobre a utilização dos seus dados pessoais. Dessa maneira, não é porque o dado foi coletado pelo empregador que é de sua propriedade e ele pode fazer o que quiser. Se os dados são relacionados ao teletrabalhador, ele tem o direito de decisão sobre esses dados.

Destaca-se também a necessidade de o empregador indicar a finalidade e a base legal para o tratamento de dados pessoais, além de atender ao princípio da necessidade — ou minimização —, principalmente nas hipóteses em que há meios teoricamente menos invasivos para atingir determinada finalidade.

Teresa Coelho Moreira defende que devem ser realizados testes quando se está diante de um conflito entre o poder diretivo do empregador e o direito à intimidade da vida privada do trabalhador:

[...] verifica-se se há uma estrutura relacional meio/fim, na qual o meio é a medida (contratual) restritiva de direito fundamental e o fim é a finalidade ou o objetivo pretendido com aquele meio; examina-se na sequência, se o fim pretendido é constitucionalmente legítimo (conforme a constituição ou se com ela não é contraditório); examina-se, sucessivamente, se a restrição contratual de direito fundamental (o meio, a medida) é adequada, necessária e proporcional em relação ao fim pretendido<sup>357</sup>.

---

<sup>357</sup> MOREIRA, Teresa Coelho. **Da esfera privada do trabalhador e o controle do empregador**. Coimbra: Coimbra Editora, Stvdia Ivridica 78, 2004. p. 63

Assim, deve haver equilíbrio com proporcionalidade e razoabilidade entre os meios adotados. Não se nega a possibilidade de haver controle pelo empregador, todavia este controle deve ser realizado em atenção não apenas às normas constitucionais e às normas previstas na CLT, mas também com observância às normas da LGPD.

Dentre as modalidades de controle citadas anteriormente, indicamos que há aplicativos que registram a imagem da *webcam* do empregado sem que ele saiba, por exemplo.

Neste caso haverá violação da intimidade, da vida privada e da imagem do empregado — e também violação da sua própria casa, na hipótese de o teletrabalho ser realizado na sua residência. Não se pode ignorar também que, ao obter imagens da *webcam* do empregado a qualquer momento, o empregador poderá violar a intimidade, a vida privada, a imagem e a casa de outras pessoas que ali residam, sem que sequer tenha ciência desta possibilidade. Tratando-se de violações aos direitos da personalidade do empregado, já estão previstas no ordenamento jurídico antes mesmo da entrada em vigor da LGPD.

Nesse sentido, concluíram Fabiano Zavanella e Gilberto Maistro que “[...] não há espaço nenhum para admitir, mesmo antes da LGPD, que o empregador possa monitorar imagens no teletrabalho, principalmente quando este é desenvolvido no lar do empregado”<sup>358</sup>.

A partir da entrada em vigor da LGPD, contudo, a violação aos direitos do empregado resta ainda mais evidente, pois o tratamento de dados pessoais sem o conhecimento do seu titular viola um dos principais fundamentos da disciplina da proteção de dados: a autodeterminação informativa. Dessa maneira, não é possível que seja realizado um controle espião. O empregador que age dessa maneira também viola os princípios da boa-fé, da finalidade, da adequação, da necessidade, da transparência. A coleta de dados pessoais realizados dessa maneira é desleal, excessiva e desproporcional.

Assim, ainda que se pudesse perquirir acerca de eventual legítimo interesse na coleta desses dados, as demais normas previstas na LGPD não podem ser ignoradas.

---

<sup>358</sup> ZAVANELLA, Fabiano; MAISTRO JUNIOR, Gilberto Carlos. Utilização dos dados pessoais do trabalhador e o legítimo interesse do empregador a partir do poder de direção. In: MIZIARA, Raphael; PESSOA, André; MOLLICONE, Bianca. **Reflexos da LGPD no direito e no processo do trabalho**. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. *E-book*.

Considere-se a hipótese de o empregador efetivamente precisar investigar o empregado por desconfiar que ele está entregando informações para concorrentes, por exemplo. É muito simplista a pretensão de que esta justificativa autorize todo e qualquer monitoramento do empregado, ainda que a base legal prevista no art. 11, II, g, da LGPD indique a possibilidade de tratamento de dados sem fornecimento de consentimento do titular nas hipóteses em que for indispensável para a garantia da prevenção à fraude e à segurança do titular, e, considere-se o entendimento de que:

“Segundo a alínea “g”, é possível o tratamento de dados pessoais sensíveis sem o consentimento do titular em duas hipóteses: (i) garantia da prevenção à fraude e (ii) garantia de prevenção à segurança do titular. As duas hipóteses são limitadas aos processos de identificação e autenticação de cadastro em sistemas eletrônicos.

Entre a primeira e a segunda hipótese há uma diferença marcante: na primeira a prevenção alcança especialmente o direito de terceiros, enquanto na segunda, o do titular. Nesse sentido, as instituições bancárias ou empregadores em geral, por exemplo, poderiam tratar dados biométricos ou genéticos para prevenção de fraudes contra sim, sem consentimento prévio, ainda que não traga prejuízos ou danos diretos ao titular. Na segunda hipótese a lógica se inverte, pois é a segurança do titular que deve ser tutelada.”<sup>359</sup>

Nesse ponto, conforme ensina Bioni, “[...] deve-se ter em mente qual é o tipo de fraude que se pretende combater, o que variará de acordo com cada modelo de negócio. Essa justificativa não pode se tornar um cheque em branco.”<sup>360</sup>.

Pensemos também em um exemplo prático antes de termos todo esse arcabouço tecnológico. Havendo desconfiança quanto ao empregado, o empregador poderia contratar um detetive. Ainda que este seguisse o empregado por 24 horas diárias, havia um limite nisto. Dificilmente um detetive invadiria a casa do empregado e instalaria câmeras e escutas, até mesmo porque estaria cometendo um crime ao proceder desta maneira. A sua atuação estaria limitada a locais públicos. Contudo, com os *bosswares* já existentes, é possível inclusive ouvir tudo que o empregado, e outras pessoas, falam próximo ao telefone celular, sem qualquer limite de tempo ou local, ultrapassando todo e qualquer limite de privacidade.

Certamente um monitoramento nestes termos — o que, conforme já referido, existe — também terá acesso a muitos dados privados e sensíveis que não

---

<sup>359</sup> COTS, Márcio; OLIVEIRA, Ricardo. **Lei geral de proteção de dados pessoais comentada**. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018. *E-book*.

<sup>360</sup> BIONI, Bruno Ricardo. **Proteção de dados pessoais: a função e os limites do consentimento**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020. *E-book*.

possuem qualquer relação com o trabalho e tampouco com a suposta justificativa para o monitoramento.

Tem-se aqui a diferença significativa entre o controle que era realizado no trabalho presencial e o que pode ser realizado no trabalho telepresencial: presencialmente, o empregado pode estar assistindo a um jogo de futebol na sala de reuniões e, ao ver o seu empregador se aproximando, mudar a tela para que apareça um gráfico<sup>361</sup>. Todavia, com aplicativos que controlam o que o empregado faz no computador ou mesmo gravam o áudio de tudo o que ocorre ao seu redor, isso não seria possível. Dessa maneira, as possibilidades de controle do empregador aumentaram muito e precisam de limites.

Neste sentido, Teresa Coelho Moreira refere que:

Anteriormente à introdução da informática, a vigilância laboral implicava sempre uma certa intromissão física: um superior hierárquico ou, ainda, revistas aos trabalhadores e aos seus bens. Por outro lado, para interceptar as comunicações dos trabalhadores era também necessárias a sua realização física e, por vezes, tornava-se fácil detectar quando um correio tinha sido aberto. Actualmente, porém, com o auxílio das novas tecnologias informáticas, os empregadores podem aceder a todos os dados armazenados num computador ou num sistema distribuído em rede sem que os trabalhadores estejam conscientes disso.<sup>362</sup>

Note-se que, se o empregado sequer tem ciência desse tipo de monitoramento, não será possível a ele exercer o seu direito de ter acesso às informações sobre o tratamento de seus dados, em desrespeito, também, ao previsto no art. 9º da LGPD acerca do direito do titular dos dados às informações sobre o seu tratamento.

Imagina-se a situação em que um empregado está trabalhando na sala da sua casa e o seu filho passa atrás dele despido, e eventualmente essa imagem é divulgada posteriormente na rede mundial de computadores. A grande quantidade de gafes realizadas em videoconferências e amplamente divulgadas inclusive em sites de notícias<sup>363</sup> nos mostra que essa hipótese não está muito distante do que já estamos vivenciando, mas em um grau muito mais elevado, já que o empregado,

<sup>361</sup> Exemplo baseado no Doodle do Google de nº 27 da Copa do Mundo de 2014. GOOGLE. Disponível em: <<https://www.google.com/doodles/world-cup-2014-27>>. Acesso em: 8 abr. 2021.

<sup>362</sup> MOREIRA, Teresa Coelho. **A privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias de informação e comunicação**: contributo para um estudo dos limites do poder de controlo electrónico do empregador. Coimbra: Almedina, 2010, p. 422

<sup>363</sup> MIGALHAS. **Advogado participa de sessão virtual em pé e de beca**: "não se pode abandonar a liturgia, 2020. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/quentes/331885/advogado-participa-de-sessao-virtual-em-pe-e-de-beca---nao-se-pode-abandonar-a-liturgia>>. Acesso em: 4 abr. 2021.

nesta hipótese, sequer teria conhecimento da gravação, a qual inclusive pode envolver terceiros e crianças.

Assim, tendo em vista que a LGPD prevê como fundamento a autodeterminação informativa, o empregado deve ter a faculdade de determinar e de controlar a utilização dos seus dados pessoais<sup>364</sup>.

Pode-se pensar também no exemplo de empregado em teletrabalho que tenha a sua localização monitorada por GPS inclusive fora do horário de trabalho. A localização do empregado, por si só, não é um dado sensível, contudo o empregador pode identificar, a partir dela, que o empregado frequenta a sede de determinado partido político, por exemplo. Dessa maneira, o empregador obterá acesso a um dado pessoal sensível, ainda que por meio do tratamento de um dado que não é sensível.

No mesmo sentido:

Também será considerado dado sensível, citando outro exemplo, quando a análise de geolocalização em uma aplicação no smartphone ou por meio de um chip instalado no automóvel (dados pessoais indiretos), consiga traçar o comportamento do titular a tal ponto que possa inferir se ele é judeu em razão da quantidade de vezes e do tempo que ele permanece em uma sinagoga, das sextas-feiras que deixa o trabalho antes do pôr do sol em razão do shabat e da quantidade de vezes que compra produtos kosher em lojas especializadas.<sup>365</sup>

Também pode-se pensar na hipótese de uma empregada frequentar uma clínica de fertilização *in vitro* ou mesmo de realizar pesquisas sobre o assunto em seu computador ou em um aparelho de telefone móvel que tenha algum aplicativo de controle instalado. A Constituição da República somente prevê a estabilidade da gestante a partir da confirmação da gravidez<sup>366</sup>, de maneira que, tendo conhecimento da possível intenção da empregada em engravidar, o empregador, buscando se eximir de ter uma empregada em gozo de licença maternidade, poderá despedi-la, alegando qualquer outro motivo.

---

<sup>364</sup> CANOTILHO, JJ Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. Coimbra: Almedina, 2003.

<sup>365</sup> VAINZOF, Rony. Art. 5º. In: MALDONADO, Viviane Nóbrega; BLUM, Renato Opice (coord). **LGPD: Lei Geral de Proteção de Dados pessoais comentada**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021. *E-book*.

<sup>366</sup> Art. 10, I, b. BRASIL. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)**. Brasília: Senado Federal, 2018. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm)>. Acesso em: 6 abr. 2022.

Conforme Fabiano Menke “Nestes casos de conhecimento prévio das informações sobre a outra parte, o detentor da informação invariavelmente se coloca numa posição privilegiada. Ele atalha os caminhos, adquirindo a possibilidade de manipulação e de direcionamento.”<sup>367</sup>.

Ainda no tocante à possibilidade de tratamento de dados de geolocalização (GPS) do empregado em teletrabalho, o empregado deve ter ciência do tratamento desse dado, conforme já referido. Além disso, deve ser indicada finalidade específica e legítima do tratamento, não havendo a possibilidade de tratamento posterior com base em finalidade diversa.

Tratando-se de dispositivo do próprio empregado, é difícil vislumbrar finalidade legítima para o tratamento de dados de geolocalização do empregado em teletrabalho, pois este consiste exatamente no trabalho realizado fora das dependências do empregador. Na hipótese de se tratar de teletrabalho realizado, por exemplo, em centros satélites, o teletrabalhador estará em um local de conhecimento do próprio empregador, inexistindo razões para o controle da sua geolocalização. Tratando-se de situação em que o teletrabalho normalmente é realizado na residência do empregado, tampouco há razões para se controlar se ele está na sua residência, na praia ou fora do país — parece mais efetivo que o empregador verifique se o trabalho está sendo realizado ao invés de se preocupar com a localização exata do teletrabalhador.

Sob outra perspectiva, existe a possibilidade de o empregador ter fornecido equipamento tecnológico ao empregado e então alegar que a finalidade é a proteção do seu bem material. Nesse sentido, conforme já referido, há entendimentos que defendem a possibilidade de monitoramento, desde que dentro de certos limites e de que o empregado seja informado:

Ora, apesar de a Reforma ter sido omissa relativamente à matéria de fiscalização destes instrumentos de trabalho cedidos ao teletrabalhador, a conclusão não pode deixar de ser esta: dentro de certos limites, a monitorização do cumprimento dos deveres de guarda e cuidado pelo teletrabalhador relativamente aos instrumentos de trabalho da propriedade da empresa deverá ser possível pelo empregador.<sup>368</sup>

---

<sup>367</sup> MENKE, Fabiano. As origens alemãs e o significado da autodeterminação informativa. In: MENKE, Fabiano; DRESCH, Rafael de Freitas Valle. (Org.). **Lei Geral de Proteção de Dados: aspectos relevantes**. 1. ed. Indaiatuba: Editora Foco, 2021, v. 1, p. 13-22. *E-book*.

<sup>368</sup> REBELO, Maria Paulo. A tutela da intimidade e vida privada do teletrabalhador à luz da reforma trabalhista e da nova lei de proteção de dados - dados pessoais perante sistemas de rastreamento

Por outro lado, também há argumentos em sentido oposto. Nesse sentido, consoante também já referido, a CNPD de Portugal publicou orientações específicas sobre o controle à distância em regime de teletrabalho<sup>369</sup>, na qual, se manifestou especificamente acerca do argumento relacionado ao monitoramento de geolocalização com a finalidade de proteção de bens do empregador.

O entendimento registrado foi de que o valor desses equipamentos com a finalidade de proteção de bens não supera o nível de compressão dos direitos do trabalhador envolvidos, considerando que o tratamento de dados de geolocalização de empregados em teletrabalho é excessivo e desproporcional.

Além disso, se a finalidade for proteger o bem do empregador na hipótese de furto ou roubo, essa finalidade não justifica o tratamento dos dados antes que isso ocorra. Nesse sentido, a Deliberação n.º 7680/ 2014 da CNPD<sup>370</sup> dispõe sobre o tratamento de dados pessoais decorrentes da utilização de tecnologias de geolocalização no contexto laboral.

Nesse documento, a CNPD registra o entendimento de que o conhecimento da localização do aparelho não impede uma violação de segurança, não sendo um meio adequado para proteger as informações. Por esse motivo, sugere que o empregador adote medidas de segurança no dispositivo.

Da mesma maneira que há aplicativos que controlam a geolocalização do empregado, há aplicativos que permitem que os dados do aparelho fiquem inacessíveis caso ocorra algum incidente. Trata-se da aplicação prática do princípio da necessidade.

Não há normas tão específicas no Brasil, todavia é relevante observar que o fundamento utilizado pela CNPD para afastar a possibilidade de controle da geolocalização de empregados em teletrabalho está previsto na LGPD: o princípio da necessidade (art. 6º, III).

Assim, conforme já referido, o tratamento de dados deve ser limitado ao mínimo necessário para a realização de suas finalidades, com abrangência dos

---

gps (global positioning system). **LTr Suplemento Trabalhista**. São Paulo, v. 55, n. 069, p. 465-482, out. 2019. p. 468.

<sup>369</sup> COMISSÃO NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS. **Orientações sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho**. Disponível em:

<[https://www.cnpd.pt/media/zkhkxlp/orientacoes\\_controlo\\_a\\_distancia\\_em\\_regime\\_de\\_teletrabalho.pdf](https://www.cnpd.pt/media/zkhkxlp/orientacoes_controlo_a_distancia_em_regime_de_teletrabalho.pdf)>. Acesso em 10 jul. 2022.

<sup>370</sup> COMISSÃO NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS. **Deliberação n.º 7680/2014**. Disponível em: <[https://www.cnpd.pt/media/zvxmdfad/del\\_7680-2014\\_geo\\_laboral.pdf](https://www.cnpd.pt/media/zvxmdfad/del_7680-2014_geo_laboral.pdf)>. Acesso em 11 jul. 2022.

dados pertinentes, proporcionais e não excessivos em relação às finalidades do tratamento de dados.

O exame das duas interpretações antagônicas resulta em uma pergunta: qual é o valor dos dados pessoais dos empregados em teletrabalho? Pode-se complementar com mais uma indagação: ainda que estejamos falando de um aparelho eletrônico de valor relativamente elevado, como na hipótese de um *notebook* de última geração, é realmente necessário coletar dados de geolocalização dos empregados em teletrabalho?

Há uma busca incessante pela obtenção de dados pessoais, muitas vezes sem saber a razão. Os empregadores desconfiam dos empregados em teletrabalho, pois não estão acostumados com os seus subordinados não estarem diante dos seus olhos. Assim, escolhem controlá-los de múltiplas maneiras.

Conforme Charles Duhigg, “A maioria das escolhas que fazemos a cada dia pode parecer fruto de decisões tomadas com bastante consideração, porém não é. Elas são hábitos.”<sup>371</sup>. Trazendo essa reflexão para o tema aqui abordado, podemos pensar que talvez as incessantes tentativas de aumentar o controle sobre os teletrabalhadores não sejam escolhas propriamente ditas, mas sim um verdadeiro hábito dos empregadores.

Consoante demonstrado no capítulo 2, desde os primórdios da relação de trabalho, com o trabalho escravizado, os trabalhadores eram controlados. A invenção do relógio mecânico aumentou a precisão desse controle, ao passo que a Revolução Industrial ensejou o aumento da produção. A evolução tecnológica ampliou muito as possibilidades de controle, mas um controle irrestrito é realmente necessário? Mais do que isso: será que o aumento no controle realmente traz benefícios aos empregadores?

Em 2010 foi realizado um estudo em uma fábrica de Ohio, nos Estados Unidos, no qual se examinaram funcionários na linha de montagem que receberam autonomia acerca de pequenas decisões relacionadas aos seus horários e ao ambiente de trabalho, tendo autoridade para decidir sobre seus turnos e seus uniformes, por exemplo. A produtividade na fábrica cresceu 20% dentro de dois meses, sendo que não houve implementação de nenhuma outra mudança nesse período. No entanto, dar um senso de controle aos empregados melhorou o grau de

---

<sup>371</sup> DUHIGG, Charles. **O poder do hábito**: por que fazemos o que fazemos na vida e nos negócios. Tradução de Rafael Mantovani. - Rio de Janeiro: Objetiva, 2012. *E-book*.

autodisciplina que eles dedicavam a seus empregos, tendo eles passado a realizar intervalos mais curtos e a cometer menos erros<sup>372</sup>.

No caso acima, a redução no controle dos empregados trouxe um benefício concreto ao empregador. Talvez o objetivo destes seja mais facilmente alcançável com ações contrárias ao seu hábito: resistindo à tentação de aumentar o controle sobre os empregados.

Contudo, vive-se o descontrole do controle do teletrabalhador e do trabalhador presencial que usa meios telemáticos para realizar seu trabalho.

De qualquer maneira, enquanto novas formas de controle surgem, também são criadas formas de burlá-lo, como por meio dos aplicativos que modificam a informação de geolocalização.

No entanto, com a LGPD há uma série de novas normas que deverão ser seguidas pelos empregadores, os quais continuam podendo exercer o seu poder de controle do empregado, mas esse controle deve ser realizado na medida necessária, e não de maneira irrestrita apenas porque a possibilidade existe.

A confiança é uma das características do contrato de trabalho e a LGPD apresenta normas que podem ajudar para que essa característica volte a estar presente. Nesse sentido, ao se questionar ao empregador qual a finalidade do tratamento de dados, ele deverá conseguir indicá-la. Se isso não for possível, trata-se apenas do hábito do controle e da obtenção desmedida de dados, ambos enraizados na nossa cultura.

A LGPD impõe múltiplos limites ao controle dos empregados com seus fundamentos, princípios e demais normas analisadas nos subcapítulos anteriores. Todavia, diante da ausência de normas específicas relacionadas ao controle de dados dos empregados, e ainda mais dos empregados em teletrabalho, existem dúvidas sobre a interpretação de alguns pontos.

Nesse sentido, conforme Teresa Moreira:

Na verdade, não pode deixar de atender-se a que o Direito do trabalho surgiu como um ramo do Direito que pretendia proteger os trabalhadores perante os arbítrios do empregador, sendo que a história laboral do Direito é, em boa medida, a dos limites aos poderes dos empregadores com o fim de proteger socialmente os trabalhadores.<sup>373</sup>

---

<sup>372</sup> DUHIGG, Charles. **O poder do hábito**: por que fazemos o que fazemos na vida e nos negócios. Tradução de Rafael Mantovani. - Rio de Janeiro: Objetiva, 2012. *E-book*.

<sup>373</sup> MOREIRA, Teresa Coelho. O Consentimento do Trabalhador e o Regulamento Geral de Proteção de Dados Pessoais. p. 91-98 In: BARZOTTO, Luciane Cardoso; COSTA, Ricardo Hofmeister de

Assim, em que pese toda a regulamentação introduzida pela LGPD, o Direito do Trabalho não pode se omitir no tocante ao necessário regulamento acerca do controle realizado pelos empregados, em especial para os empregados em teletrabalho.

Diante da ausência de norma específica no Brasil quanto aos limites de controle do empregado em teletrabalho, a interpretação das normas da LGPD ficará a critério da Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD)<sup>374</sup>, da doutrina e da jurisprudência. Todavia, essas controvérsias possivelmente serão discutidas por alguns anos até que seja consolidado um entendimento nacional sobre o tema, causando insegurança jurídica.

Para que o trabalho seja digno, é indispensável que alguns dos seus aspectos sejam regulamentados pelo ordenamento, inclusive no tocante à interferência das novas tecnologias frente à garantia de direitos fundamentais<sup>375</sup>. Contudo, enquanto não são editadas normas específicas relacionadas ao tratamento de dados pessoais dos empregados, e em especial daqueles que realizam teletrabalho, não há dúvidas de que a análise do controle do empregado em teletrabalho passa necessariamente pela aplicação das normas da LGPD, pois ela impõe limites aos empregadores.

---

Almeida Martins (org.). **Estudos sobre LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados** – lei nº 13.709/2018: doutrina e aplicabilidade no âmbito laboral. Porto Alegre: Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Diadorim Editora, 2022. p. 95. *E-book*.

<sup>374</sup> Conforme previsto no parágrafo único do art. 55 da LGPD: “A ANPD articulará sua atuação com outros órgãos e entidades com competências sancionatórias e normativas afetas ao tema de proteção de dados pessoais e será o órgão central de interpretação desta Lei e do estabelecimento de normas e diretrizes para a sua implementação.”.

<sup>375</sup> MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho**: com análise crítica da Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017). São Paulo: LTr, 2018. p. 75.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo da evolução das formas de controle dos trabalhadores demonstra que o controle sempre foi realizado, ainda que de maneiras diferentes a depender do formato do trabalho, dos meios disponíveis e da tecnologia já existente, não obstante as relações de trabalho sejam muito anteriores as relações de emprego reguladas pelas normas de Direito do Trabalho.

O controle não é limitado ao horário da jornada. É um controle amplo, relacionado a todas as atividades realizadas pelo empregado, às vezes inclusive fora da sua jornada e condizentes apenas com a sua vida privada. Mais do que isso: o controle por vezes se mostra como sendo do empregado em si.

Por tais motivos, foram analisados os direitos da personalidade nas relações de emprego, uma vez que o contrato de trabalho, por si só, apresenta riscos a esses direitos, em especial no tocante à possibilidade de violação à intimidade, à imagem, à liberdade, ao segredo e à honra. O teletrabalho, por ser realizado com a utilização de tecnologia, potencializa os riscos de violação aos direitos da personalidade.

A popularização do relógio foi um marco no controle dos empregados, pois passou a ser possível definir com exatidão a jornada a ser cumprida. Entretanto, o controle sobre o que exatamente é realizado pelo empregado dentro dessa jornada, e como isso é feito, foi evoluindo com o tempo. Os modelos introduzidos por Frederick Taylor, com a busca pelo desempenho máximo de cada empregado e de cada máquina; e de Henry Ford, com a introdução da esteira rolante, a qual passou a ditar o ritmo de trabalho, também provocaram significativas alterações no controle dos empregados.

Todavia, as tecnologias, em especial as relacionadas à utilização da *internet* aumentaram exponencialmente as possibilidades de controle dos empregados com base no tratamento de dados pessoais. Antes de se discutir as questões relacionadas ao teletrabalho, contudo, a doutrina e a jurisprudência já analisaram situações envolvendo o controle de empregados que não realizam teletrabalho por meio da instalação de câmeras de vigilância no local de trabalho, da fiscalização de *e-mails* e do rastreamento de empregados externos, em especial motoristas, com utilização de GPS.

Até o momento, todas essas situações foram examinadas pela doutrina e pela jurisprudência sob a ótica da contraposição entre o poder de controle do empregador

e os direitos da personalidade, em especial a intimidade do empregado. Há novas tecnologias que podem ser utilizadas para o controle de empregados que não realizam teletrabalho, como a instalação de *microchips* subcutâneos e a utilização de *wearables* — todavia, tendo-se como base apenas a Constituição da República e a CLT, a tendência é que também fossem julgadas com base na dicotomia envolvendo os poderes do empregador e os direitos da personalidade do empregado.

Ao longo dos últimos anos, contudo, houve duas grandes alterações no cenário acima: a ampla adoção do modelo de teletrabalho, em especial em decorrência da pandemia causada pelo coronavírus; e a entrada em vigor da Lei Geral de Proteção de Dados.

O teletrabalho é a modalidade de trabalho realizado fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologia e de maneira que o empregado continue pertencendo à estrutura da empresa. A utilização da tecnologia é imprescindível para que o teletrabalho seja realizado, e essa mesma tecnologia possibilita não só o controle por câmeras de vídeo ou do *e-mail* do teletrabalhador — controles que já eram realizados sobre o empregado que não realiza teletrabalho —, mas também possibilita a utilização de *bosswares*.

Esses aplicativos do chefe podem coletar inúmeros dados pessoais e dados pessoais sensíveis dos empregados mediante a utilização de múltiplas formas de controle do empregado: monitoramento *on-line* da tela dos empregados em tempo real; gravação da tela do computador para posterior visualização pelo empregador; leitura de mensagens, visualização de fotos e vídeos de redes sociais e aplicativos de mensagens, além de arquivos salvos no próprio aparelho; gerenciamento dos programas utilizados naquele dispositivo; instalação de *keylogger* para registrar absolutamente tudo que é digitado pelo empregado; gerenciamento do tempo, comparando a produtividade entre empregados; identificação do movimento e da frequência de digitação e de cliques do *mouse*; rastreamento do empregado por meio do GPS; verificação do histórico de *sites* acessados; gravação de chamadas e sons dos arredores do telefone; registro de imagens pela *webcam*; possibilidade de definição de palavras, contatos e locais suspeitos, a fim de que o empregador seja alertado instantaneamente.

Enquanto isso, a LGPD introduziu no ordenamento jurídico brasileiro normas específicas acerca do controle de dados pessoais. Ainda que a LGPD não apresente

nenhuma norma específica para as relações de trabalho, apresenta normas gerais que são aplicadas a qualquer situação envolvendo o tratamento de dados pessoais e dados pessoais sensíveis — exceto aquelas previstas no art. 4º, dentre as quais não se encontram as relações de trabalho.

A LGPD apresenta como fundamentos, dentre outros, o respeito à privacidade; a autodeterminação informativa; a liberdade de expressão, de informação, de comunicação e de opinião; a inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem; os direitos humanos, o livre desenvolvimento da personalidade, a dignidade e o exercício da cidadania pelas pessoas naturais.

Entende-se que a grande inovação introduzida pela LGPD nas normas brasileiras diz respeito à autodeterminação informativa, que consiste no poder de o titular dos dados, ou seja, do teletrabalhador, decidir sobre a divulgação e sobre a utilização dos seus dados pessoais. Ou seja, não é porque o dado foi coletado pelo empregador que é de sua propriedade e ele pode fazer o que quiser. Se os dados são relacionados ao teletrabalhador, ele tem o direito de decisão sobre esses dados.

A norma também prevê bases legais específicas para o tratamento de dados pessoais e de dados pessoais sensíveis. Como se examinou, o consentimento não deve ser utilizado como base legal para o tratamento de dados pessoais ou de dados pessoais sensíveis nas relações de emprego, tendo em vista que, para que o consentimento seja válido, ele deve ser livre, ou seja, deve existir a possibilidade de escolha. Entretanto, há um desequilíbrio na relação entre empregador e empregado, pois eventual pedido de consentimento muitas vezes pode ser uma condicionante para a manutenção da relação de emprego — são as situações chamadas de *take-it-or-leave-it*, nas quais não há uma verdadeira possibilidade de escolha.

Além do mais, as atividades de tratamento de dados pessoais, nos termos da LGPD, deverão observar a boa-fé e os seguintes princípios: finalidade, adequação, necessidade, livre acesso, qualidade dos dados, transparência, segurança, prevenção, não discriminação, responsabilização e prestação de contas.

O princípio da finalidade prevê que o tratamento de dados pessoais ou dados pessoais sensíveis deve ser realizado para propósitos legítimos, específicos, explícitos e informados ao titular, sem possibilidade de tratamento posterior de forma incompatível com essas finalidades. A adequação prevê a compatibilidade do tratamento com as finalidades informadas ao titular, de acordo com o contexto do tratamento. A necessidade, por sua vez, também é chamada de minimização e

dispõe sobre a limitação do tratamento ao mínimo necessário para a realização de suas finalidades, com abrangência dos dados pertinentes, proporcionais e não excessivos em relação às finalidades do tratamento de dados. Ainda, o princípio da não discriminação determina a impossibilidade de realização do tratamento para fins discriminatórios ilícitos ou abusivos.

A segurança e a prevenção dos dados também são princípios da LGPD, determinando-se que o empregador deve utilizar medidas técnicas e administrativas aptas a proteger os dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou difusão. Dessa maneira, o empregador que realize o tratamento de dados pessoais deve protegê-los, não sendo possível tentar se isentar de responsabilidade caso haja vazamento de dados.

Dessa maneira, as formas de controle do empregado em teletrabalho não podem ser interpretadas da mesma maneira que as demais formas de controle vinham sendo analisadas até o momento, ou seja, examinando-se apenas o poder de controle do empregador *versus* os direitos da personalidade do empregado.

O problema apresentado na presente dissertação foi: a LGPD impõe limites aos empregadores no que tange ao controle dos empregados que realizam teletrabalho?

Frente a todo o exposto e em resposta ao problema de pesquisa formulado, entende-se que a segunda hipótese restou confirmada: sim, a LGPD impõe limites aos empregadores no que tange ao controle dos empregados que realizam teletrabalho. Chega-se a essa conclusão, pois não é mais possível analisar o controle realizado pelos empregadores apenas sopesando-se o seu direito de controle e os direitos da personalidade do empregado — também devem ser analisadas as normas sobre proteção de dados previstas na LGPD.

Examinou-se no presente estudo a possibilidade de tratamento de dados de geolocalização (GPS) do empregado em teletrabalho, por exemplo. Analisando-se a situação diante das normas da LGPD, conclui-se que o empregado deve ter ciência do tratamento desse dado, em atenção à autodeterminação informativa, não sendo possível um controle espião. Além disso, deve ser indicada finalidade específica e legítima do tratamento, não havendo a possibilidade de tratamento posterior com base em finalidade diversa.

Ainda, o empregador deverá indicar a base legal para o tratamento desse dado, tendo especial atenção ao fato de que é possível obter acesso a um dado pessoal sensível, ainda que por meio do tratamento de um dado que não é sensível — como na hipótese de o empregador identificar, a partir de dados de GPS (dado pessoal), que o empregado frequenta a sede de determinado partido político (dado pessoal sensível). Além disso, o consentimento não pode ser utilizado como base legal para o tratamento de dados ou de dados pessoais sensíveis dos empregados em teletrabalho, pois não se trata de um consentimento válido.

Somando-se a tudo isso, também deve ser observado o princípio da necessidade (ou da minimização). Assim, conforme já referido, o tratamento de dados deve ser limitado ao mínimo necessário para a realização de suas finalidades, com abrangência dos dados pertinentes, proporcionais e não excessivos em relação às finalidades do tratamento de dados.

Esse princípio envolve um certo nível de subjetividade, pois pode haver divergências sobre o que é necessário ou não. Nesse estudo foram apresentadas duas conclusões opostas exatamente sobre o tratamento de dados de geolocalização de empregados em teletrabalho: a primeira defende o monitoramento dos instrumentos de trabalho que sejam de propriedade da empresa, desde que dentro de certos limites e de que o empregado seja informado<sup>376</sup>; a segunda defende que o valor desses equipamentos com a finalidade de proteção de bens não supera o nível de compressão dos direitos do trabalhador envolvidos, considerando que o tratamento de dados de geolocalização de empregados em teletrabalho é excessivo e desproporcional<sup>377</sup>.

Diante da ausência de norma específica no Brasil quanto aos limites de controle do empregado em teletrabalho, pelo menos até o momento, a interpretação das normas da LGPD ficará a critério da doutrina e da jurisprudência. Contudo, não há dúvidas de essas questões também devem ser examinadas sob a ótica das normas previstas na LGPD, pois ela impõe limites aos empregadores no que tange ao controle dos empregados que realizam teletrabalho.

---

<sup>376</sup> REBELO, Maria Paulo. A tutela da intimidade e vida privada do teletrabalhador à luz da reforma trabalhista e da nova lei de proteção de dados - dados pessoais perante sistemas de rastreamento gps (global positioning system). **LTr Suplemento Trabalhista**. São Paulo, v. 55, n. 069, p. 465-482, out. 2019, p. 468.

<sup>377</sup> Conforme Deliberação da CNPD de Portugal especificamente sobre tratamento de dados pessoais decorrentes da utilização de tecnologias de geolocalização no contexto laboral. COMISSÃO NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS. **Deliberação n.º 7680/2014**. Disponível em: <[https://www.cnpd.pt/media/zvxmdfad/del\\_7680-2014\\_geo\\_laboral.pdf](https://www.cnpd.pt/media/zvxmdfad/del_7680-2014_geo_laboral.pdf)>. Acesso em 11 jul. 2022.

Dessa maneira, inclusive os entendimentos que já estavam consolidados na doutrina e na jurisprudência brasileira no tocante a algumas formas de controle dos empregados — como o acesso a *e-mails* e utilização de câmeras de vigilância — também devem ser revistos à luz dos limites impostos pela Lei Geral de Proteção de Dados.

## REFERÊNCIAS

3%. Direção: César Charlone, Daina Giannecchini, Dani Libardi, Jotagá Crema. Produção: Boutique Filmes. Brasil: Netflix, 2016-2020. 4 temporadas.

ABERJE. **Vale reforça a segurança de empregados com o uso de tecnologia da Indústria 4.0**. Disponível em: <<https://www.aberje.com.br/vale-reforca-a-seguranca-de-empregados-com-o-uso-de-tecnologia-da-industria-4-0/>>. Acesso em: 01 jul. 2022.

AMADO, João Leal. Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional = Work time and life time: on the right to professional disconnection. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 52, p. 255-268, jan./jun. 2018. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/141951>>. Acesso em: 01 mai. 2022.

AMARAL, Francisco. **Direito civil**: introdução. 5. ed. rev., atual. e aum. de acordo com o novo Código Civil. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

ANDRADE, Fábio Siebeneichler de; FACCHINI NETO, Eugênio. A proteção dos direitos da personalidade nas relações de trabalho. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 10, n. 96, p. 55-94, fev. 2021. p. 63. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/184370>>. Acesso em: 27 mai. 2021.

APOSTOLIDES, Sara Costa. **Do dever pré-contratual de informação e da sua aplicabilidade na formação do contrato de trabalho**. Coimbra: Almedina, 2008, p. 207-208.

ARARIPE, Liliana R. Bastos de Alencar. O chamado presenteísmo: conceito, efeitos e desafios no ambiente laboral. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, DF, v. 24, n. 2, p. 179-188, jul./dez. 2020.

ARAUJO, Adriane Reis de. Proteção da informação envolvendo empregados e suas dimensões no direito do trabalho. In: MIZIARA, Raphael; PESSOA, André; MOLLICONE, Bianca. **Reflexos da LGPD no direito e no processo do trabalho**. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. *E-book*.

ATMOSFERA FIA. **Pesquisa Gestão de Pessoas na crise Covid-19**, 2020. Disponível em: <<https://jornal.usp.br/wp-content/uploads/2020/11/Pesquisa-Gest%C3%A3o-de-Pessoas-na-Crise-de-Covid-19-ITA.pdf>>. Acesso em: 10 abr. 2021.

BAGNOLI, Vicente; BARBOSA, Susana Mesquita; OLIVEIRA, Cristina Godoy. **História do Direito**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

BAILEY, Daiane E. Emerging Technologies at Work: Policy Ideas to Address Negative Consequences for Work, Workers, and Society. **Novel Technologies at Work**. v. 75, n. 3, p. 527-551. p. 535.

BARASSI, Ludovico. **Tratado de derecho del trabalho**. Buenos Aires: Editorial Alfa, 1953.

BARATA SILVA, Carlos Alberto. **Compêndio de Direito do Trabalho**. 4.ed. São Paulo: LTr, 1986.

BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à Intimidade do Empregado**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. Novas tecnologias no trabalho decente: o exemplo dos wearables no meio ambiente do trabalho como forma de proteção à dignidade do trabalhador. **Revista Fórum Justiça do Trabalho**. Belo Horizonte, v. 36, n. 424, p. 29-37, abr. 2019.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. O Contrato de Trabalho como Contrato Relacional. **Revista Ltr: legislação do trabalho**, São Paulo, v. 79, n. 11, p. 1345-1352, nov. 2015.

BARZOTTO, Luciane Cardoso; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos; BRENDA; Lucieli. Condições transparente de trabalho, informação e subordinação algorítmica nas relações de trabalho. In: CARELLI; Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA; Vanessa Patriota da. **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020.

BBC NEWS. **Elon Musk declares end to remote working at Tesla**. Disponível em: <<https://www.bbc.com/news/business-61666339>>. Acesso em: 08 jul. 2022.

BENAVIDES, Fernando G.; AMABLE, Marcelo; CORNELIO, Cecilia [et al]. O futuro do trabalho após a COVID-19: o papel incerto do teletrabalho no domicílio. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**; 46:e31. 2021. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/2317-6369000037820>>. Acesso em: 17 jun. 2022.

BERNARDO, João. **Reestruturação capitalista e os desafios para os sindicatos**. Lisboa: Mimeo, 1996.

BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação: 2019. *E-book*.

BIONI, Bruno Ricardo. **Proteção de dados pessoais: a função e os limites do consentimento**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020. *E-book*.

BIONI, Bruno Ricardo (org.). **Proteção de dados: contexto, narrativas e elementos fundantes**. São Paulo: B. R. Bioni Sociedade Individual de Advocacia, 2021. *E-book*.

BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos da personalidade**. 8. ed., rev., aum. e mod. por Eduardo C. B. Bittar. São Paulo: Saraiva, 2015.

BOIAROV, Sonia. Telework and its effects in Argentina. In: **Telework in the 21st Century: An Evolutionary Perspective**. Genebra: International Labour Office.

BORGES, Gustavo Silveira; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. O Direito à Disposição do Próprio Corpo e a (Im)Possibilidade de Utilização de Microchip Subcutâneo no Controle de Jornada de Trabalho In: GOLDSCHMIDT, Rodrigo (org.) **Direitos da Personalidade do Trabalhador**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019. p. 87-115.

BRASIL. **Código Civil dos Estados Unidos do Brasil**. Lei nº 3.071 de 1º de janeiro de 1916. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l3071.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3071.htm)>. Acesso em: 25 jan 2022.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, 1943**. Brasília: Senado Federal, 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 6 jun. 2021.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 16 de julho de 1934)**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm)>. Acesso em: 15 fev. 2022.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 24 de fevereiro de 1891)**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao91.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao91.htm)>. Acesso em: 15 fev. 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao67.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm)>. Acesso em: 15 fev. 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 16 fev. 2022.

BRASIL. **Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del4657compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657compilado.htm)>. Acesso em: 15 jan. 2022.

BRASIL. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)**. Brasília: Senado Federal, 2018. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm)>. Acesso em: 6 abr. 2022.

BRASIL. **Lei n. 9.610, de 19 de fevereiro de 1998**: Altera, atualiza e consolida a legislação sobre direitos autorais e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9610.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9610.htm)>. Acesso em: 15 jan. 2022.

BRASIL. Lei 10.406/02. **Código Civil de 2002**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm)>. Acesso em: 07 jun. 2021.

BRASIL. **Lei Nº 12.619**, de 30 de abril de 2012. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12619.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12619.htm)>. Acesso em: 20 jun. 2022.

BRASIL. **Lei Nº 13.103**, de 02 de março de 2015. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13103.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13103.htm)>. Acesso em: 20 jun. 2022.

BRASIL. **Lei n. 13.271, de 15 de abril de 2016**: Dispõe sobre a proibição de revista íntima de funcionárias nos locais de trabalho e trata da revista íntima em ambientes prisionais. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2016/lei/l13271.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13271.htm)>. Acesso em: 15 jun. 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria n. 1.510, de 21 de agosto de 2009**. Disponível em: <<https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=25/08/2009&jornal=1&pagina=63&totalArquivos=72>>. Acesso em: 06 jul. 2022.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Súmulas do Superior Tribunal de Justiça** (org. Comissão de Jurisprudência, Assessoria das Comissões Permanentes de Ministros). Brasília: STJ, 2015. Disponível em: <<https://www.stj.jus.br/publicacaoinstitutional/index.php/Sml/article/view/64/4037>>. Acesso em: 10 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. **Mandado de Segurança nº 0000955-41.2021.5.12.0000**. Seção Especializada 2. Florianópolis, SC, 17/02/2022. Disponível em: <[http://www.trt12.jus.br/busca/acordaos/acordao\\_hit?&q=id:19319321](http://www.trt12.jus.br/busca/acordaos/acordao_hit?&q=id:19319321)>. Acesso em: 02 jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Embargos em Embargos de Declaração em Recurso de Revista nº 0000030-54.2010.5.09.0084**. Subseção 1 de Dissídios Individuais, Brasília, DF, 29/10/2020. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/af1ff17fe1017ef115b1663f0ad60b8d>>. Acesso em: 19 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Embargos em Embargos de Declaração em Recurso de Revista nº 61500-45.2012.5.17.0003**. Subseção 1 de Dissídios Individuais, Brasília, DF, 08/03/2019. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/7162c5f23a25e43f03715b69b8ce4a7e>>. Acesso em: 19 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 0000083-23.2012.5.11.0015**. 4ª Turma, Brasília, DF, 08/08/2014. Disponível em: <<https://jurisprudencia->

backend.tst.jus.br/rest/documentos/3d6125f89b8bc846430f14236244353a>. Acesso em: 28 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 0021162-51.2015.5.04.0014**. 1ª Turma, Brasília, DF, 28/08/2020. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/208df9f1031ef78345c6c908dccb7e78>>. Acesso em: 28 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 61300-23.2000.5.10.0013**. 1ª Turma, Brasília, DF, 10/06/2005. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/19f32e7a289f9dc436bceeadc762069e>>. Acesso em: 19 jun. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Agravo Regimental em Agravo de Instrumento nº 220.459-2**. 1ª Turma, Brasília, DF, 29/10/1999. Disponível em: <<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=287160>>. Acesso em: 29 jun. 2022.

BRODY, David. **Time and work during early American industrialism**. Labor History, 30:1, p. 5-46, 1989.

BURNS, Edward Mcnall; LERNER, Roberto E.; Meacham, Standish. **História da civilização ocidental**: do homem das cavernas às naves espaciais. São Paulo: Globo, 1993.

CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Síntese, 1999.

CAMPO, Angela Maria De Valdenebro; AVOLIO, Beatrice; CARLIER, Sandra Idrovo. The Relationship Between Telework, Job Performance, Work–Life Balance and Family Supportive Supervisor Behaviours in the Context of COVID-19. **Global Business Review**. 2021. Disponível em: <<https://doi.org/10.1177%2F09721509211049918>>. Acesso em: 07 jul. 2022.

CAPPELLI, Peter. **The New Deal at Work**. Chicago-Kent Law Review, vol. 76, nº. 2, p. 1169-1194, 2000. *E-book*.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão-de-obra**: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

CARLOTO, Selma; CLOZEL, Livia. LGPD e o Direito à Privacidade dos Trabalhadores. In: TOMASEVICIUS FILHO, Eduardo (coord.). **A Lei Geral de Proteção de Dados Brasileira**: Uma Análise Setorial (Volume 1). São Paulo: Almedina, 2021.

CARMO, Paulo Sérgio do. **A ideologia do trabalho**. São Paulo: Moderna, 1992.

CATÃO, **De Agri Cultura**. Tradução de William Davis Hooper. Londres: William Heinemann Ltd., 1979.

CATHARINO, José Martins. **Compêndio de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1982, v. 1.

CATHARINO, José Martins. **Contrato de emprego**. 2. ed. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 1965.

CANOTILHO, JJ Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. Coimbra: Almedina, 2003.

CHEHAB, Gustavo Carvalho. **A Privacidade Ameaçada de Morte**: Desafios à proteção dos dados pessoais na relação de emprego pelo uso da informática. São Paulo: LTr, 2015.

CNN BRASIL. **À Justiça, Google admitiu que dados de localização não são precisos**. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/a-justica-google-admitiu-que-dados-de-localizacao-nao-sao-precisos/>>. Acesso em: 02 jul. 2022.

**CÓDIGO DE HAMURABI**. Disponível em: <<http://www.dhnet.org.br/direitos/anthist/hamurabi.htm>>. Acesso em: 01 fev. 2022.

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE. **Universalizar el acceso a las tecnologías digitales para enfrentar los efectos de la COVID-19**. Informe Especial COVID-19, nº 7, 2020. Disponível em: <[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45938/4/S2000550\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45938/4/S2000550_es.pdf)>. Acesso em: 17 jun. 2022.

COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Declaração de Princípios Sobre Liberdade de Expressão** (Aprovado pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos em seu 108º período ordinário de sessões, celebrado de 16 a 27 de outubro de 2000). Disponível em: <<https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/s.convencao.libertade.de.expressao.htm>>. Acesso em 09 jul. 2022.

COMISSÃO NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS. **Deliberação n.º 1638/2013**. Disponível em: <[https://www.cnpd.pt/media/kuqbxfdv/delib\\_controlo\\_tics.pdf](https://www.cnpd.pt/media/kuqbxfdv/delib_controlo_tics.pdf)>. Acesso em: 11 jul. 2022.

COMISSÃO NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS. **Deliberação n.º 7680/2014**. Disponível em: <[https://www.cnpd.pt/media/zvxmdfad/del\\_7680-2014\\_geo\\_laboral.pdf](https://www.cnpd.pt/media/zvxmdfad/del_7680-2014_geo_laboral.pdf)>. Acesso em: 11 jul. 2022.

COMISSÃO NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS. **O que somos e quem somos**. Disponível em: <<https://www.cnpd.pt/cnpd/o-que-somos-e-quem-somos/>>. Acesso em: 10 jul. 2022.

COMISSÃO NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS. **Orientações sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho**. Disponível em:

<[https://www.cnpd.pt/media/zkhkxlp/orientacoes\\_controlo\\_a\\_distancia\\_em\\_regime\\_de\\_teletrabalho.pdf](https://www.cnpd.pt/media/zkhkxlp/orientacoes_controlo_a_distancia_em_regime_de_teletrabalho.pdf)>. Acesso em: 10 jul. 2022.

COMPARATO, Fábio Konder. **Rumo à justiça**. São Paulo: Saraiva, 2010.

CORBYN, Zoë. Bossware is coming for almost every worker: the software you might not realize is watching you. **The Guardian**, 2021. Disponível em: <<https://www.theguardian.com/technology/2022/apr/27/remote-work-software-home-surveillance-computer-monitoring-pandemic>>. Acesso em: 01 jul. 2022.

COIMBRA, Rodrigo. ARAÚJO, Francisco Rossal de. **Direito do Trabalho**. 2.ed. São Paulo: Ltr, 2021.

COLLESI, Paula Castro. Os direitos de personalidade e a reforma trabalhista brasileira. **Revista de direito do trabalho**, São Paulo, v. 45, n. 201, p. 83-94, maio 2019.

COLLINS, Suzanne. **Jogos Vorazes**. Tradução de Alexandre D'Elia. Rio de Janeiro: Rocco Jovens Leitores, 2010.

CONI JUNIOR, Vicente Vasconcelos; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. A Lei Geral de Proteção de Dados e seus reflexos nas relações jurídicas trabalhistas. In: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André. (Org.). **Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho**. Editora Revista dos Tribunais: São Paulo, 2020. *E-book*.

CORDEIRO, António Menezes. **O respeito pela esfera privada do trabalhador**. I Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias. Coordenação: António Moreira. Coimbra: Almedina, 1998.

COTS, Márcio; OLIVEIRA, Ricardo. **Lei geral de proteção de dados pessoais comentada**. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018. *E-book*.

CUNHA, I. K. B.; CASTRO, R. C. C. **Uma análise holística dos riscos da adesão do BYOD dentro do ambiente corporativo**. Disponível em: <[https://www.researchgate.net/publication/305659199\\_Uma\\_analise\\_holistica\\_dos\\_riscos\\_da\\_adesao\\_do\\_BYOD\\_dentro\\_do\\_ambiente\\_corporativo](https://www.researchgate.net/publication/305659199_Uma_analise_holistica_dos_riscos_da_adesao_do_BYOD_dentro_do_ambiente_corporativo)>. Acesso em: 03 jul. de 2022.

CUNHA, Plaza Merigue da. Evolução tecnológica e direito do trabalho: a tecnologia como ferramenta de controle sobre o empregado. **Revista Fórum trabalhista**: RFT, Belo Horizonte, ano 8, n. 32, p. 97-117, jan./mar. 2019.

DATASENADO. **Pandemia aumenta o número de brasileiros com experiência em teletrabalho**, 2020. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/datasenado/publicacaodatasenado?id=pandemia-aumenta-o-numero-de-brasileiros-com-experiencia-em-teletrabalho>>. Acesso em: 10 abr. 2021.

DAVIES, A. C. L.. **EU Labour Law**. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited, 2012.

DE BARROS, Alice Monteiro. **Proteção à intimidade do empregado**. LTr, 1997.

DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Tradução de Yadyr A. Figueiredo. Rio de Janeiro: José Olympio, 2001.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DEVEALI, Mario L. **Lineamentos de derecho del trabajo**. 2. ed. Buenos Aires: Tipográfica Editora Argentina, 1953.

DIGITAL.COM. **6 in 10 employers require monitoring software for remote workers**. Disponível em <<https://digital.com/6-in-10-employers-require-monitoring-software-for-remote-workers/>>. Acesso em: 06 jul. 2022.

DONEDA, Danilo. **Da privacidade à proteção de dados pessoais**. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters, 2020. *E-book*.

DONEDA, Danilo. Princípios de Proteção de Dados Pessoais. In: LUCCA, Newton de; SIMÃO FILHO; Adalberto; Lima, Cintia Rosa Pereira de (coord.). **Direito & Internet III**: Marco Civil da Internet. Quartier Latin, 2015. T. I.

DOTTI, René Ariel. **Proteção da Vida Privada e Liberdade de Informação**. São Paulo: Ed. RT, 1980.

DUHIGG, Charles. **O poder do hábito**: por que fazemos o que fazemos na vida e nos negócios. Tradução de Rafael Mantovani. - Rio de Janeiro: Objetiva, 2012. *E-book*.

DWORKIN, Ronald. **Uma questão de princípio**. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

ENGELS, Friedrich. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**. Tradução de B. A. Schumann; supervisão, apresentação e notas José Paulo Netto. ed. revista. São Paulo: Boitempo, 2010.

ESPAÑA. **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**. Disponível em: <<https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>>. Acesso em: 16 jan. 2022.

EUROFOUND. **Living, working and COVID-19**, COVID-19 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg: 2020. Disponível em: <

[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef20059en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20059en.pdf)>. Acesso em: 20 jun. 2022.

EUROFOUND; INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. **Working anytime, anywhere: The effects on the world of work**, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office. Geneva: 2017. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_544138.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544138.pdf)>. Acesso em: 03 jun. 2022

EXPRESSO do Amanhã. Direção: César Charlone, Daina Giannecchini, Dani Libardi, Jotagá Crema. Produção: CJ Entertainment, Dog Fish Films, Tomorrow Studios. Estados Unidos: TNT e Netflix, 2020-presente. 3 temporadas.

FACHIN, Luiz Edson. **Fundamentos, Limites e Transmissibilidade** – Anotações para uma Leitura Crítica, Construtiva e de índole Constitucional da Disciplina dos Direitos da Personalidade no Código Civil Brasileiro. Revista da EMERJ, v. 8, nº 31, 2005.

FARIAS, Edilson Pereira de. **Colisão de direitos**. Porto Alegre: Fabris, 2000. p. 168-169.

FERNANDES, Milton. **Proteção civil da intimidade**. São Paulo: Saraiva, 1977.

FINLEY, Moses. **Escravidão Antiga e Ideologia Moderna**. Tradução de Norberto Luiz Guarinello. Rio de Janeiro: Edições Graal Ltda, 1991.

FILINICH, Natalia Radetich. El capitalismo y el rechazo de los límites: el caso ejemplar del taylorismo y el fordismo. **Acta Sociológica**. n. 69, p. 17-50, jan./abr. 2016.

FINCATO, Denise Pires. A regulamentação do teletrabalho no Brasil: indicações para uma contratação minimamente segura. Lisboa: **Revista Jurídica Luso-brasileira**, n. 2, p. 365-396, 2016.

FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho. In: BARZOTTO, Luciane Cardoso (org. e coord.); FITA, Fernando; NAHAS, Thereza; FREDIANI, Yone (coord.). **Direito do trabalho, tecnologia, fraternidade e OIT**: compilação de verbetes. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. *E-book*.

FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, v. 8, n. 75, p. 58-72, fev. 2019.

FINCATO, Denise Pires; CRACCO NETO, Heitor Barbieri. **Teletrabalho**: de Chappe a Nilles. Justiça do Trabalho. Porto Alegre, v. 30, n. 358, p. 52-66, out. 2013.

FINCATO, Denise Pires; FRANK, Marina Silveira. Bring Your Own Device (BYOD) e suas implicações na relação de emprego: reflexões práticas. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 9, n. 89, p. 66-82, jun. 2020.

FINCATO, Denise Pires; LEMONJE, Julise Carolina. A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, PR, Brasil, v. 64, n. 1, p. 119-136, jan./abr. 2019. Disponível em: <<https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/63698>>. Acesso em: 15 jun. 2022.

FINCATO, Denise Pires; CRACCO NETO, Heitor Barbieri; SORIA, Juliana Sirotsky. De Chappe a Nilles: a evolução da tecnologia no trabalho e a invenção do teletrabalho – uma revisão necessária. In: STRAPAZZON, Carlos Luiz; GOLDSCHMIDT, Rodrigo; TRAMONTINA, Robison (org.). **Teoria geral e mecanismos de efetividade no Brasil e na Espanha**: Tomo I (Série Direitos Fundamentais Sociais). Joaçaba: Editora Unoesc, 2013. p. 109-121.

FINCATO, Denise Pires; WÜNSCH, Guilherme. Subordinação algorítmica: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica? **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 86, n. 3, p. 40-56, jul./set. 2020.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir**: nascimento da prisão. Tradução de Raquel Ramallete. 42. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2014.

FREITAS, Juarez. **Direito Romano e Direito Civil Brasileiro: um paralelo**. Porto Alegre: Acadêmica, 1987.

FREITAS, Roberto Filho; LIMA, Thalita Moraes. **Indenização por Dano Extrapatrimonial com Função Punitiva no Direito do Consumidor**. Doutrinas Essenciais de Dano Moral, vol. 4, jul. 2015, p. 551-579. *E-book*.

GIERKE, Otto Von. **Las raices del contrato de servicios**. Madrid: Editorial Civitas, 1982.

GOÉS Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; NASCIMENTO, José Antônio Sena. **Nota técnica**: o teletrabalho no setor público e privado na pandemia: potencial *versus* evolução e desagregação do efetivo. Carta de Conjuntura. 2020. Disponível em: <[https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200804\\_cc\\_48\\_nt\\_t\\_eletrabalho.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200804_cc_48_nt_t_eletrabalho.pdf)>. Acesso em: 10 jun. 2022. p. 2

GÓES, Maurício de Carvalho. A modalidade de teletrabalho e a Lei 13.467/2017: Impactos Materiais e processuais. In: OSELAME, Carolina Pedrosa *et al* (org.). **Novas Tecnologias, processo e relação de trabalho**: estudos em homenagem aos 20 anos de docência da professora doutora Denise Pires Fincato. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2019. p. 139-150.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão**: um direito fundamental do trabalhador. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

GOMES FILHO, Antonio Magalhães. **Direito à prova no processo penal**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1997.

GOMES, Orlando. **Anteprojeto de Código Civil**. Rio de Janeiro: 1963. Disponível em:  
<[https://bd.camara.leg.br/bd/bitstream/handle/bdcamara/12916/anteprojeto\\_codigo.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://bd.camara.leg.br/bd/bitstream/handle/bdcamara/12916/anteprojeto_codigo.pdf?sequence=4&isAllowed=y)>. Acesso em: 06 fev. 2022.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2005.

GOOGLE. Doodle do Google de nº 27 da Copa do Mundo de 2014. Disponível em:  
<<https://www.google.com/doodles/world-cup-2014-27>>. Acesso em: 8 abr. 2021.

GRAMSCI, Antonio. **Maquiavel, a Política e o Estado Moderno**. São Paulo: Civilização Brasileira, 1976.

GSCHWIND, Lutz; VARGAS, Oscar. Telework and its effects in Europe, p. 36-75. In INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. **Telework in the 21st Century: An Evolutionary Perspective**. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2019.

GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas. **Princípio da proporcionalidade no direito do trabalho: teoria e prática**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015.

HAINZENREDER JÚNIOR, Eugênio. **Direito à privacidade e poder diretivo do empregador: o uso do e-mail no trabalho**. São Paulo: Atlas, 2009.

HARARI, Yuval Noah. **21 lições para o século 21**. Tradução Paulo Geiger. São Paulo: Companhia das Letras: 2018. *E-book*.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. 9. ed. São Paulo: Loyola, 2000.

HERBERT, William A.; TUMINARO, Amelia K.. The Impact of Emerging Technologies in the Workplace: Who's Watching the Man (Who's Watching Me)? **Hofstra Labor & Employment Law Journal**. Hempstead-NY, v. 25, n. 2, 2008, p. 355-393.

HOBSBAWN, Eric J. **Da Revolução Industrial Inglesa ao Imperialismo**. Tradução de Donaldson Magalhães Garschagen; revisão técnica de Francisco Rego Chaves Fernandes; seleção e coordenação de Fernando Lopes de Almeida, Francisco Rego Chaves Fernandes. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2000.

HUBERMAN, Leo. **História da riqueza do homem**. 21. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2007.

ITÁLIA. **Statuto dei diritti dei lavoratori**. L. 300/1970. Disponível em:  
<<http://www.di-elle.it/leggi-voce-menu/117-l-300-70-statuto-dei-diritti-dei-lavoratori>>. Acesso em: 07 jun 2021.

JOHNSON, Erica. **School custodian refuses to download phone app that monitors location, says it got her fired**. CBC, 2021. Disponível em:

<[https://www.cbc.ca/news/gopublic/tattleware-privacy-employment-1.5978337?\\_\\_vfz=medium%3Dsharebar](https://www.cbc.ca/news/gopublic/tattleware-privacy-employment-1.5978337?__vfz=medium%3Dsharebar)>. Acesso em: 6 abr. 2021.

JORGE, Mariana Sebalhos; JUNIOR, Augusto Jaeger. Estudos brasileiros sobre a europeização do direito internacional privado. In: MOURA, Aline Beltrame de (org.). **O direito internacional privado europeu: entre a harmonização e a fragmentação**. Florianópolis: EMais, p. 255-276, 2019.

KÉFER, Fabienne; MAISETTI, Perrine. La vie personnelle du salarié. In: RENCHON, Jean-Louis (dir.). Les droits de la personnalité. Bruxelles: Bruylant, 2009, p. 199. *apud* ANDRADE, Fábio Siebeneichler de; FACCHINI NETO, Eugênio. A proteção dos direitos da personalidade nas relações de trabalho. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 10, n. 96, p. 55-94, fev. 2021. p. 65. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/184370>>. Acesso em: 27 mai 2021.

KESAN, Jay P. Cyber-Working or Cyber-Shirking?: A First Principles Examination of Electronic Privacy in the Workplace. **Florida Law Review**, v. 54, p. 289-317, 2002.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Os direitos da personalidade na perspectiva dos direitos humanos e do direito constitucional do trabalho. In: CALVO, Adriana; BRAMANTE, Ivani Contini (Org.). **Aspectos polêmicos e atuais do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

LEONARDI, Marcel. Principais bases de tratamento de dados pessoais no setor privado. In: SOUZA, Carlos Affonso; MAGRANI, Eduardo; SILVA, Priscilla; MANGETH, Ana Lara. (coord.). **Caderno Especial: Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2019. p. 71-85

MAIL ONLINE. **Now that's micromanaging! Company has allegedly implanted MICROCHIPS in 80 employees in the past year so they can scan their hands to access the building, sign in to their computers and even purchase snacks**. Disponível em: <<https://www.dailymail.co.uk/news/article-6078763/Company-implants-microchips-one-employees-hands-theyre-loving-despite-risks.html>>. Acesso em: 20 jun. 2022.

MALLET, Estêvão. **Direitos de personalidade e Direito do Trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região, p. 135-159, jan./dez. de 2007.

MAÑAS, Christian Marcello. **Tempo e trabalho: a tutela jurídica do tempo de trabalho e tempo livre**. São Paulo, LTr, 2005.

MARQUES, Claudia Lima. **Contratos no Código de Defesa do Consumidor: o novo regime das relações contratuais**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2016. 2. ed. em e-book baseada na 8. ed. impressa. *E-book*.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. *E-book*.

MARTINS, Sergio Pinto. **Manual de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho**: com análise crítica da Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017). São Paulo: LTr, 2018.

MENDES, Laura Schertel; DA FONSECA, Gabriel Campos Soares. Proteção de dados para além do consentimento: tendências de materialização. In: BIONI, Bruno Ricardo; DONEDA, Danilo; SARLET, Ingo Wolfgang; MENDES, Laura Schertel; RODRIGUES JR, Otavio Luiz. (Org.). **Tratado de Proteção de Dados Pessoais**. São Paulo: Editora Forense, 2021, p. 73-96.

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

MENKE, Fabiano. A possibilidade de cumulação de bases legais nas operações de tratamento de dados pessoais. In: SALES SARLET, Gabrielle Bezerra; NEUBARTH TRINDADE, Manoel Gustavo; MELGARÉ, Plínio. (Org.). **Proteção de dados**: temas controvertidos. 1. ed. Indaiatuba: Editora Foco, 2021, v. 1, p. 151-158. *E-book*.

MENKE, Fabiano. As origens alemãs e o significado da autodeterminação informativa. In: MENKE, Fabiano; DRESCH, Rafael de Freitas Valle. (Org.). **Lei Geral de Proteção de Dados**: aspectos relevantes. 1. ed. Indaiatuba: Editora Foco, 2021, v. 1, p. 13-22. *E-book*.

MENKE, Fabiano; GOULART, Guilherme Damasio. Segurança da informação e vazamento de dados. In: BIONI, Bruno; DONEDA, Danilo; SARLET, Ingo Wolfgang [et al.] (Org.). **Tratado de Proteção de Dados**. 1. Ed. São Paulo: Editora Forense, 2021, v. 1, p. 339-360. *E-book*.

MENKE, Fabiano; LEVENFUS, Sílvia. O reconhecimento facial no setor público e a proteção de dados pessoais. In: CRAVO, Daniela Copetti; GONÇALVES DA CUNDA, Daniela Zago Gonçalves; RAMOS, Rafael. (Org.). **Lei Geral de Proteção de Dados e o Poder Público**. 1. ed. Porto Alegre: Escola Superior de Gestão e Controle Francisco Juruena; Centro de Estudos de Direito Municipal, 2021, v. 1, p. 138-160.

MIGALHAS. **Advogado participa de sessão virtual em pé e de beca**: "não se pode abandonar a liturgia, 2020. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/quentes/331885/advogado-participa-de-sessao-virtual-em-pe-e-de-beca---nao-se-pode-abandonar-a-liturgia>>. Acesso em: 4 abr. 2021.

MIK, Eliza. **The Limits of Visual Law**. Journal of Open Access to Law, Vol. 8, 2020, pp. 1-13.

MIRANDA, Pontes de. **Tratado de Direito Privado**: parte especial, Tomo VII, 3. ed. Rio de Janeiro: Editor Borsoi, 1971.

MIRANDA, Pontes de. **Tratado de Direito Privado**: parte especial. Tomo XLVII. 2. ed. Rio de Janeiro: Editor Borsoi, 1964.

MIRANDA, Pontes de. **Tratado de Direito Privado**: parte especial. Tomo XLVIII. 2. ed. Rio de Janeiro: Editor Borsoi, 1965.

MOBILE TIME. **Chevron cria wearable para segurança em plataformas de petróleo**. Disponível em: <<https://www.mobiletime.com.br/noticias/21/08/2019/chevron-cria-wearable-device-para-seguranca-em-plataformas-de-petroleo/>>. Acesso em: 01 jul. 2022.

MOLINA, André Araújo. **Teoria dos princípios trabalhistas**. São Paulo: Atlas, 2013.

MONTEIRO FILHO, Raphael de Barros [et al.]; TEIXEIRA, Sálvio de Figueiredo (coord.). **Comentários ao Novo Código Civil**: das pessoas (Arts. 1º a 78), vol. I. 2. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

MONTREUIL, Sylvie; LIPPEL, Katherine. **Telework and occupational health: a Quebec empirical study and regulatory implications**. Safety Science, Vol. 41, Issue 4, 2003, pag. 339-358.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 36 ed. São Paulo: Atlas, 2020. *E-book*.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Trabalho a domicílio e contrato de trabalho**. ed. fac-similada. São Paulo: LTr, 1994.

MOREIRA, Teresa Coelho. **A privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias de informação e comunicação**: contributo para um estudo dos limites do poder de controlo electrónico do empregador. Coimbra: Almedina, 2010.

MOREIRA, Teresa Coelho. **Da esfera privada do trabalhador e o controlo do empregador**. Coimbra: Coimbra Editora, Studia Iuridica 78, 2004.

MOREIRA, Teresa Coelho. Novas Tecnologias: Um Admirável Mundo Novo do Trabalho? **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, Vitória, n. 11, p. 15-52, jan./jun. 2012.

MOREIRA, Teresa Coelho. O Consentimento do Trabalhador e o Regulamento Geral de Proteção de Dados Pessoais. p. 91-98 In: BARZOTTO, Luciane Cardoso; COSTA, Ricardo Hofmeister de Almeida Martins (org.). **Estudos sobre LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados – lei nº 13.709/2018**: doutrina e aplicabilidade no âmbito laboral. Porto Alegre: Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Diadorim Editora, 2022. *E-book*.

MOREIRA, Teresa Coelho. Revolução 4.0. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 56, p. 23-58, p. 41, jan./jun. 2020.

MOREIRA, Teresa Coelho; DRAY, Guilherme (coord.) **Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho**. Lisboa: Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, 2022.

NAHAS, Thereza Christina; FITA, Fernando. Teletrabalho: Pequena reflexão conceitual e de equilíbrio entre capital/trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**. vol 212/2020. Disponível em: <[http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/05/nahas\\_fita\\_noticias\\_cielo\\_n5\\_2020.pdf](http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/05/nahas_fita_noticias_cielo_n5_2020.pdf)>. Acesso em: 10 jun. 2022. p. 1.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. ed. 26. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Novas formas de contratação laboral. Obsolescência do Direito do Trabalho?. **Anais do I Congresso Internacional de Direito do Trabalho do Paraná**, Curitiba, 1991.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FERRARI, Irany; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho: homenagem a Armando Casimiro Costa**. ed. 3. São Paulo: LTr, 2011.

NILLES, Jack M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores**. Tradução de Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997.

OHIO. **Second Annual Report of the Bureau of Labor Statistics, made to the General Assembly of Ohio, for the year 1878**. Columbus: Neyins & Myers State Printers: 1878. p. 280 e 281. Disponível em: <<https://catalog.hathitrust.org/Record/000535603>>. Acesso em: 10 abr. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, 1948. Disponível em: <[https://www.ohchr.org/en/udhr/documents/udhr\\_translations/por.pdf](https://www.ohchr.org/en/udhr/documents/udhr_translations/por.pdf)>. Acesso em: 10 jan. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **C111 - Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação**. Disponível em: <[https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235325/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm)>. Acesso em 19 mai. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **C177 - Home Work Convention, 1996**. Disponível em: <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312322](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322)>. Acesso em: 20 mai. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Relatório: Trabalhar para um Futuro Melhor**. 2019. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_677383.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_677383.pdf)> Acesso em: 24 out. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Repertório de Recomendações Práticas sobre a Proteção dos Dados Pessoais dos Trabalhadores**, 1997. Disponível em <<https://vlex.com.br/vid/anexo-vii-repertorio-recomendacoes-718495325>>. Acesso em 01 fev. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Submission of R184 - Home Work Recommendation, 1996**. Disponível em: <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13300:5162093271070:::P13300\\_INSTRUMENT\\_SORT:1](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13300:5162093271070:::P13300_INSTRUMENT_SORT:1)>. Acesso em 20 mai. 2022.

ORWELL, George. **1984**. Tradução Alexandre Hubner, Heloisa Jahn. São Paulo: Companhia das Letras, 2009. *E-book*.

OVIEDO, Carlos Garcia. **Tratado elemental de derecho social**. Madrid: Libreria General de Victoriano Suarez, 1934.

PEREZ BOTIJA, Eugenio. **Curso de derecho del trabajo**. Madrid: Editorial Tecnos, 1948.

PINHEIRO, Guilherme Pereira; SANKIEVICZ, Alexandre. Aspectos da Proteção de Dados nas Relações de Trabalho. In: BIONI, Bruno; DONEDA, Danilo; SARLET, Ingo Wolfgang [et al.] (Org.). **Tratado de Proteção de Dados**. 1. ed. São Paulo: Editora Forense, 2021, v. 1. *E-book*.

PINHEIRO, IURI; BOMFIM, Vólia. A Lei Geral de Proteção de Dados e seus Impactos nas Relações de Trabalho. p. 35-56 *in* BARZOTTO, Luciane Cardoso; COSTA, Ricardo Hofmeister de Almeida Martins (org.). **Estudos sobre LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados – lei nº 13.709/2018: doutrina e aplicabilidade no âmbito laboral**. Porto Alegre: Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Diadorim Editora, 2022. *E-book*.

PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. **A Lei Geral de Proteção de Dados e seus impactos nas relações de trabalho**. Disponível em: <[PINTO, Geraldo Augusto. \*\*A organização do trabalho no século 20: Taylorismo, Fordismo e Toyotismo\*\*. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2010.](http://trabalhoemdebate.com.br/artigo/detalhe/a-lei-geral-de-protacao-de-dados-e-seus-impactos-nas-relacoes-de-trabalho#:~:text=O%20Princ%C3%ADpio%20que%20pode%20suscitar,folha%20manual%20ou%20cart%C3%A3o%20magn%C3%A9tico).&text=7%C2%BA%2C%20I)%20ou%20at%C3%A9%20mesmo,de%20dados%20pessoais%20sens%C3%ADveis%20(art.> Acesso em: 4 abr. 2021.</p>
</div>
<div data-bbox=)

PISTORI, Gerson Lacerda. **História do direito do trabalho: um breve olhar sobre a Idade Média**. São Paulo: LTr, 2007.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **El derecho laboral y la protección de la intimidad del trabajador**. Derecho Laboral. Tomo XXIX, n. 144, oct.-dic., 1986

PORTO, Ana Carla Vaz. **O toyotismo e a precarização dos direitos trabalhistas**. Revista de direito do trabalho, São Paulo, v. 42, n. 170, p. 203-220, jul./ago. 2016. *E-book*.

PORTUGAL. **Código Civil**: Decreto-Lei n.º 47344. Disponível em: <<https://data.dre.pt/eli/dec-lei/47344/1966/p/cons/20211112/pt/html>>. Acesso em 20 jan. 2022.

PORTUGAL. **Constituição da República Portuguesa**. Diário da República n.º 86/1976, Série I de 1976-04-10. Disponível em: <<https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto-aprovacao-constituicao/1976-34520775>>. Acesso em 10 jul. 2022.

PORTUGAL. **Lei n.º 27/2021, de 17 de maio (Carta Portuguesa de Direitos Humanos na Era Digital)**. Diário da República n.º 95/2021, Série I de 2021-05-17, páginas 5 – 10. Disponível em: <<https://data.dre.pt/eli/lei/27/2021/05/17/p/dre/pt/html>>. Acesso em 11 jul. 2022.

PORTUGAL. **Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto**. Disponível em: <<https://data.dre.pt/eli/lei/58/2019/08/08/p/dre/pt/html>>. Acesso em 10 jul. 2022.

PYÖRIÄ, Pasi. Managing telework: risks, fears and rules. **Management Research Review**, Vol. 34 Iss 4, 2011, pp. 386-399.

QUIÑONES, Juan Carlos Garcia. El teletrabajo: um estúdio desde el ordenamento jurídico-español. In: FINCATO, Denise Pires (org). **Novas tecnologias, processo e relações de trabalho**. Porto Alegre: Sapiens, 2015.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Da autonomia Dogmática do Direito do Trabalho**. Coimbra: Almedina, 2001.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Estudos de direito do trabalho**. Coimbra: Almedina, 2003, V. 1.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de direito do trabalho**: Parte II – Situações Laborais Individuais. 4. ed. Coimbra: Almedina, 2012.

REBELO, Maria Paulo. A tutela da intimidade e vida privada do teletrabalhador à luz da reforma trabalhista e da nova lei de proteção de dados - dados pessoais perante sistemas de rastreamento gps (global positioning system). **LTr Suplemento Trabalhista**. São Paulo, v. 55, n. 069, p. 465-482, out. 2019

RODOTÀ, Stefano. **A vida na sociedade da vigilância**: a privacidade hoje. Organização, seleção e apresentação Maria Celina Bodin de Moraes. Tradução de Danilo Doneda e Laura Cabral Doneda. Rio de Janeiro: Renovar, 2008

RODRIGUES, Silvio. **Direito Civil**: v. 1, Parte geral. 33. ed. atual. de acordo com o novo código civil (Lei n. 10.046, de 10-1-2002). São Paulo: Saraiva, 2003.

ROMITA, Arion Sayão. Conceito objetivo de subordinação. **Arquivos do Ministério da Justiça**, Rio de Janeiro, ano 35, n. 148, p. 75-87, out./dez. 1978.

ROSSO, Sadi Dal. **A jornada de trabalho na sociedade**: o castigo de Prometeu. São Paulo: LTr, 1996.

ROSSUM, Gerhard Dohrn-van. **History of the Hour**: Clocks and Modern Temporal Orders. Translated by Thomas Dunlap. The University of Chicago Press: Chicago & London, 1996

RUARO, Regina Linder; FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho e Proteção de Dados Pessoais. **Direitos Fundamentais & Justiça**, v. 27, p. 129-150, abr./jun. 2014.

RUGGIERO, Roberto de. **Instituições de Direito Civil**. Campinas: Booksellers, 1999, v. I.

RUZZI, Mariana. O Impacto da LGPD no Controle de Ponto por Reconhecimento Facial. p. 535-546 In: BARZOTTO, Luciane Cardoso; COSTA, Ricardo Hofmeister de Almeida Martins (org.). **Estudos sobre LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados – lei nº 13.709/2018**: doutrina e aplicabilidade no âmbito laboral. Porto Alegre: Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Diadorim Editora, 2022.

SARLET, Ingo Wolfgang. Proteção de Dados Pessoais como Direito Fundamental Autônomo na Constituição Brasileira de 1988. p. 20-34 in BARZOTTO, Luciane Cardoso; COSTA, Ricardo Hofmeister de Almeida Martins (org.). **Estudos sobre LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados – lei nº 13.709/2018**: doutrina e aplicabilidade no âmbito laboral. Porto Alegre: Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Diadorim Editora, 2022. *E-book*.

SCHERER, Matt. **Warning**: Bossware May Be Hazardous to Your Health. Center for Democracy & Technology, 2021. Disponível em: <<https://cdt.org/wp-content/uploads/2021/07/2021-07-29-Warning-Bossware-May-Be-Hazardous-To-Your-Health-Final.pdf>>. Acesso em 07 jul. 2022.

SCHIAVI, Mauro. **Ações de reparação por danos morais decorrentes da relação de trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009.

SCHREIBER, Anderson. **Direitos da Personalidade**. 2. ed. rev. e atual. São: Atlas, 2013.

SEVERO, Valdete Souto; MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Manual da reforma trabalhista**: pontos e contrapontos. São Paulo: Sensus, 2017.

SILVA, Fabrício Lima. LGPD nas relações de trabalho: riscos do consentimento para o tratamento de dados. Revista **Consultor Jurídico**, 10 abr. 2021. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2021-abr-10/fabricio-silva-lgpd-relacoes-trabalho>>. Acesso em 05 jul. 2022.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista: Análise da Lei 13.467/2017 - Artigo por artigo**. 1. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017. *E-book*.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Direito à intimidade do empregado e câmeras de televisão**. *Gênesis*, Curitiba, n. 22, jul. 2003

SIMITIS, Spiros. **Reviewing Privacy In an Information Society**, 135 U. Pa. L. Rev. 707, 1987. Disponível em: <[https://scholarship.law.upenn.edu/penn\\_law\\_review/vol135/iss3/3](https://scholarship.law.upenn.edu/penn_law_review/vol135/iss3/3)>. Acesso em 01 jul. 2022, p. 709-710.

SNYDER, Benjamin H. **The disrupted workplace**. New York: Oxford University Press, 2016.

SOLOVE, Daniel J. Introduction: Privacy Self-Management and the Consent Dilemma. **Harvard Law Review**, v. 126, n. 7, p. 1880-1903. May, 2013. p. 1889-1890.

SOLOVE, Daniel J. **Nothing to Hide: The False Tradeoff Between Privacy and Security**. New Haven & London: Yale University Press, 2011. Disponível em: <[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3976770](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3976770)>. Acesso em 08 jul. 2022.

SOLOVE, Daniel J. **The myth of the privacy paradox**. GW Law School Public Law and Legal Theory Paper N. 2020-10. Disponível em: <<https://ssrn.com/abstract=3536265>>. Acesso em: 6 abr. 2021.

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

SUPIOT, Alain. **Homo juridicus**: ensaio sobre a função do Direito. Tradução de Maria Ermantina de Almeida Prado Galvão. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

SZANIAWSKI, Elimar. **Direitos da personalidade e sua tutela**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

TAYLOR, Frederick Winslow. **Shop Management**. 1911. *E-book*.

TAYLOR, Frederick Winslow. **The principles of scientific management**. New York and London: Harper & Brothers Publishers, 1919.

TEFFÉ, Chiara Spadaccini de; VIOLA, Mario Tratamento de Dados Pessoais na LGPD: estudo sobre as bases legais dos artigos 7º e 11. In: BIONI, Bruno; DONEDA, Danilo; SARLET, Ingo Wolfgang [et al.] (Org.). **Tratado de Proteção de Dados**. 1. ed. São Paulo: Editora Forense, 2021, v. 1. *E-book*.

THE GUARDIAN. **'We are not robots'**: Amazon warehouse employees push to unionize, 2019. Disponível em:

<<https://www.theguardian.com/technology/2019/jan/01/amazon-fulfillment-center-warehouse-employees-union-new-york-minnesota>>. Acesso em: 4 abr. 2021.

THOMPSON, E. P. **Time, Work-Discipline, and Industrial Capitalism**. Past & Present, n. 38 (Dec., 1967), Oxford University Press on behalf of The Past and Present Society, pp. 56-97, 1967. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/649749>. Acesso em 10 abr. 2022.

TRIBUNAL EUROPEU DOS DIREITOS DO HOMEM. **Convenção Europeia dos Direitos do Homem**, 1950. Disponível em [https://www.echr.coe.int/documents/onvention\\_por.pdf](https://www.echr.coe.int/documents/onvention_por.pdf) Acesso em 11 jan. 2022.

TRINDADE, Rodrigo. **Teletrabalho, Panótipo e Grande Irmão**: programas e aplicativos desmentem o mito da impossibilidade de controle de jornada, mas reavivam duas perigosas alegorias. Disponível em: <<https://www.dmtemdebate.com.br/teletrabalho-panotipo-e-grande-irmao-programas-e-aplicativos-desmentem-o-mito-da-impossibilidade-de-controle-de-jornada-mas-reavivam-duas-perigosas-alegorias>>. Acesso em: 10 abr. 2021.

UNIÃO EUROPEIA. **Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia**. Jornal Oficial das Comunidades Europeias, 18.12.2000. Disponível em: <[https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_pt.pdf](https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_pt.pdf)>. Acesso em 10 jul. 2022.

UNIÃO EUROPEIA. **Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados**. Disponível em: <<https://www.privacy-regulation.eu/pt/r43.htm>>. Acesso em: 8 abr. 2021.

UNIÃO EUROPEIA. **Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de abril de 2016 (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados)**. Jornal Oficial da União Europeia, 4.5.2016. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679>>. Acesso em 10 jul. 2022.

UNIÃO EUROPEIA. **Tratado Sobre o Funcionamento da União Europeia**. Jornal Oficial da União Europeia, 7.6.2016. Disponível em: <[https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9e8d52e1-2c70-11e6-b497-01aa75ed71a1.0019.01/DOC\\_3&format=PDF](https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9e8d52e1-2c70-11e6-b497-01aa75ed71a1.0019.01/DOC_3&format=PDF)>. Acesso em 11 jul. 2022.

VAINZOF, Rony. Art. 2º. In: MALDONADO, Viviane Nóbrega; BLUM, Renato Opice (coord). **LGPD: Lei Geral de Proteção de Dados pessoais comentada**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021. *E-book*.

VAINZOF, Rony. Art. 5º. In: MALDONADO, Viviane Nóbrega; BLUM, Renato Opice (coord). **LGPD: Lei Geral de Proteção de Dados pessoais comentada**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021. *E-book*.

VAINZOF, Rony. Art. 6º. In: MALDONADO, Viviane Nóbrega; BLUM, Renato Opice (coord). **LGPD: Lei Geral de Proteção de Dados pessoais comentada**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021. *E-book*.

VENOSA, Sílvio de Salvo. Direito civil: parte geral. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

WALK FREE FOUNDATION. **The Global Slavery Index**. Disponível em: <<https://www.walkfree.org/projects/the-global-slavery-index>>. Acesso em: 20 fev. 2022.

WARREN, Samuel D.; BRANDEIS, Louis D. **The Right to Privacy**. Harvard Law Review, Vol. 4, nº. 5, p. 193-220. Disponível em: <<http://links.jstor.org/sici?sici=0017-811X%2818901215%294%3A5%3C193%3ATRTP%3E2.0.CO%3B2-C>>. Acesso em 15 fev. 2022.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Timeline: WHO's COVID-19 response, 2020**. Disponível em: <<https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/interactive-timeline#!>>. Acesso em 10 abr. 2021.

WÜNSCH, Guilherme; PAVONI, Isadora Geremia. **Implantação de microchips em trabalhadores e as sensíveis (e necessárias) reflexões sobre a proteção de dados pessoais como limite ao poder diretivo**. Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social. São Paulo, v. 47, n. 215, p. 325-348, jan./fev. 2021. *E-book*.

ZAVANELLA, Fabiano; MAISTRO JUNIOR, Gilberto Carlos. Utilização dos dados pessoais do trabalhador e o legítimo interesse do empregador a partir do poder de direção. In: MIZIARA, Raphael; PESSOA, André; MOLLICONE, Bianca. **Reflexos da LGPD no direito e no processo do trabalho**. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. *E-book*.