



FACULDADE BAIANA DE DIREITO

CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

CAMILA ANDRADE ROLIM

**OS LIMITES AO PODER DE FISCALIZAÇÃO DO
EMPREGADOR NO *HOME OFFICE*: UMA ANÁLISE À LUZ
DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS À PRIVACIDADE E
INTIMIDADE E DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS**

Salvador
2025

CAMILA ANDRADE ROLIM

**OS LIMITES AO PODER DE FISCALIZAÇÃO DO
EMPREGADOR NO *HOME OFFICE*: UMA ANÁLISE À LUZ
DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS À PRIVACIDADE E
INTIMIDADE E DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS**

Monografia apresentada ao curso de graduação em Direito, Faculdade Baiana de Direito, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientador: Profa. Jane Piñeiro González de Azevedo

Salvador
2025

TERMO DE APROVAÇÃO

CAMILA ANDRADE ROLIM

**OS LIMITES AO PODER DE FISCALIZAÇÃO DO
EMPREGADOR NO *HOME OFFICE*: UMA ANÁLISE À LUZ
DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS À PRIVACIDADE E
INTIMIDADE E DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em
Direito, Faculdade Baiana de Direito, pela seguinte banca examinadora:

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Salvador, ____ / ____ / 2025.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por ser a luz que guia meus passos, por me conceder sabedoria para concluir esta jornada, por acalmar meu coração nos momentos difíceis longe da família e por sustentar a minha fé mesmo quando a incerteza se fez presente.

Aos meus pais, meus maiores incentivadores, qualquer agradecimento a vocês é muito pouco perto de tudo que representam para mim. A meu pai, Rener, meu exemplo de dedicação e profissionalismo. A minha mãe, Arialba, que move montanhas pela minha felicidade. Meu maior desejo é ser para meus filhos, a mãe que você é para mim. Obrigada por realizarem cada um dos meus sonhos. Sem vocês, eu não seria nada.

Aos meus irmãos, Mariana e Miguel, por todo companheirismo e pelo privilégio de dividir cada etapa da vida. Como irmã mais velha, por vocês busco ser melhor a cada dia.

A minha vó Alba, por todo cuidado e amor que tem por mim.

A minha madrinha, Rita, por todo carinho e por sempre celebrar minhas conquistas.

A todas as amigas que construí na Faculdade Baiana, em especial às minhas amigas Carol, Laura e Milla, pela parceria e pela amizade sincera ao longo desses anos.

A minha orientadora e professora, Jane Piñeiro Gonzalez de Azevedo, pelos valiosos ensinamentos e pela ajuda fundamental para a escrita deste trabalho.

Ao meu amigo Leo, cuja amizade que cultivo desde a escola. Obrigada pela escuta acolhedora e por me fazer acreditar que tudo daria certo.

Minha imensa gratidão a todos que, de alguma forma, fizeram parte desta caminhada.

Dedico a meus pais, esta e todas as minhas vitórias.

RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo analisar os limites jurídicos e constitucionais do poder de fiscalização do empregador no regime de home office, considerando a proteção dos direitos fundamentais à privacidade, à intimidade e à autodeterminação informativa do trabalhador. A rápida incorporação das tecnologias da informação ao ambiente produtivo e a expansão do teletrabalho, intensificada pela pandemia de COVID-19, modificaram o modo de organização das atividades laborais e ampliaram o uso de ferramentas digitais no acompanhamento da prestação de serviços. Nesse cenário, o home office tornou-se uma modalidade central, deslocando o espaço de trabalho também para o ambiente doméstico e tornando mais tênues as fronteiras entre vida pessoal e profissional. Com a presença constante de dispositivos tecnológicos e o uso de softwares de monitoramento, surgem novos desafios relacionados ao alcance do poder diretivo e fiscalizatório do empregador. Tais mecanismos ampliam significativamente a capacidade de controle empresarial, ao mesmo tempo em que potencializam riscos de violação da privacidade, da intimidade e da proteção de dados pessoais do empregado. Diante disso, o estudo busca responder ao problema de pesquisa: até que ponto o empregador pode fiscalizar o empregado em home office sem violar garantias constitucionais e os limites impostos pela Lei Geral de Proteção de Dados? A pesquisa possui natureza bibliográfica e abordagem qualitativa, fundamentada na Constituição Federal, na Consolidação das Leis do Trabalho, na Lei Geral de Proteção de Dados e na doutrina especializada, além de artigos científicos e documentos acadêmicos. Utiliza-se o método hipotético-dedutivo, formulando hipóteses sobre os limites do poder de fiscalização no ambiente digital e analisando-as criticamente à luz da legislação e da jurisprudência disponíveis. Os resultados apontam que o exercício do poder de fiscalização deve observar os princípios da finalidade, necessidade, proporcionalidade e transparência, especialmente quando envolve coleta e tratamento de dados pessoais ou sensíveis. Verifica-se que, embora o empregador possua prerrogativa de organizar e supervisionar a atividade laboral, tal atuação não pode se traduzir em vigilância excessiva ou em invasão da esfera privada do trabalhador. Práticas abusivas, como monitoramento contínuo e indiscriminado ou exigência de acesso irrestrito a ambientes domésticos, configuram violação de direitos fundamentais. Conclui-se que a compatibilização entre eficiência produtiva e proteção da privacidade é indispensável no home office. O poder de fiscalização deve ser exercido dentro dos limites legais e constitucionais, garantindo que a adoção de tecnologias de monitoramento não comprometa a dignidade do empregado nem ultrapasse os objetivos legítimos de organização do trabalho. O estudo contribui para o debate jurídico contemporâneo ao evidenciar a necessidade de parâmetros claros para a fiscalização digital, de modo a preservar direitos fundamentais na relação de trabalho em ambiente remoto.

Palavras-chave: teletrabalho; home office; fiscalização do empregador; privacidade; intimidade; proteção de dados pessoais.

ABSTRACT

This paper aims to analyze the legal and constitutional limits of the employer's supervisory power in the home office regime, considering the protection of the fundamental rights to privacy, intimacy, and informational self-determination of the worker. The rapid incorporation of information technologies into the productive environment and the expansion of telework, intensified by the COVID-19 pandemic, have modified the way work activities are organized and expanded the use of digital tools in monitoring the provision of services. In this scenario, home office has become a central modality, shifting the workspace to the home environment and blurring the boundaries between personal and professional life. With the constant presence of technological devices and the use of monitoring software, new challenges arise related to the scope of the employer's managerial and supervisory power. These mechanisms significantly expand the capacity for corporate control, while at the same time increasing the risks of violating the privacy, intimacy, and protection of the employee's personal data. Given this, the study seeks to answer the research question: to what extent can an employer monitor an employee working from home without violating constitutional guarantees and the limits imposed by the General Data Protection Law? The research is bibliographic in nature and uses a qualitative approach, based on the Federal Constitution, the Consolidation of Labor Laws, the General Data Protection Law, and specialized doctrine, as well as scientific articles and academic documents. The hypothetical-deductive method is used, formulating hypotheses about the limits of supervisory power in the digital environment and critically analyzing them in light of available legislation and jurisprudence. The results indicate that the exercise of supervisory power must observe the principles of purpose, necessity, proportionality, and transparency, especially when it involves the collection and processing of personal or sensitive data. It is found that, although the employer has the prerogative to organize and supervise work activity, such action cannot translate into excessive surveillance or invasion of the worker's private sphere. Abusive practices, such as continuous and indiscriminate monitoring or the requirement of unrestricted access to domestic environments, constitute a violation of fundamental rights. It is concluded that balancing productive efficiency with privacy protection is essential in home office settings. The power of oversight must be exercised within legal and constitutional limits, ensuring that the adoption of monitoring technologies does not compromise the dignity of the employee or exceed the legitimate objectives of work organization. This study contributes to the contemporary legal debate by highlighting the need for clear parameters for digital oversight, in order to preserve fundamental rights in the remote work relationship.

Keywords: teleworking; home office; employer supervision; privacy; intimacy; protection of personal data.

LISTAS DE ABREVIATURAS E SIGLAS

art.	artigo
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
GDPR	<i>General Data Protection Regulation</i>
GPS	<i>Global Positioning System</i>
LGPD	Lei Geral de Proteção de Dados
MP	Medida Provisória
STF	Superior Tribunal Federal
TST	Tribunal Superior do Trabalho
TRT	Tribunal Regional do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 O <i>HOME OFFICE</i> COMO MODALIDADE DE TELETRABALHO	14
2.1 ASPECTOS CONCEITUAIS DO <i>HOME OFFICE</i> E SUA DIFERENCIAÇÃO EM FACE DE OUTRAS MODALIDADES DE TRABALHO A DISTÂNCIA.....	17
2.2 O TELETRABALHO E A EVOLUÇÃO DA PRODUÇÃO: DA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL À ERA DIGITAL.....	19
2.3 A PANDEMIA DO COVID-19 COMO MARCO DE EXPANSÃO DO <i>HOME OFFICE</i>	22
2.4 A REGULAMENTAÇÃO DO <i>HOME OFFICE</i> NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA.....	25
2.5 O REGIME JURÍDICO DA JORNADA DE TRABALHO EM <i>HOME OFFICE</i>	28
3 O PODER DE FISCALIZAÇÃO DO EMPREGADOR	32
3.1 OS FUNDAMENTOS JURÍDICOS DO EXERCÍCIO DO PODER DE FISCALIZAÇÃO NO <i>HOME OFFICE</i>	36
3.2. OS MEIOS TECNOLÓGICOS DE CONTROLE DO TRABALHO EM <i>HOME OFFICE</i>	40
4 A TUTELA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS À PRIVACIDADE E INTIMIDADE E A PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS NO CONTEXTO DO <i>HOME OFFICE</i>	44
4.1 A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS E SUA INCIDÊNCIA NO TELETRABALHO.....	47

4.1.1 Dados pessoais, dados pessoais sensíveis e bases legais para o tratamento.....	50
4.1.2 Fundamentos e Princípios norteadores da LGPD	55
4.1.3 A proteção de dados pessoais como direito fundamental autônomo	57
4.2 OS LIMITES AO PODER DE FISCALIZAÇÃO DO EMPREGADOR NO <i>HOME OFFICE</i> À LUZ DO DIREITO À PRIVACIDADE E À INTIMIDADE E DA LGPD.....	61
5 CONCLUSÃO	68
REFERÊNCIAS.....	70

1 INTRODUÇÃO

A rápida incorporação das tecnologias da informação e comunicação ao ambiente produtivo transformou de maneira profunda as relações de trabalho, ensejando o surgimento de novas formas de prestação de serviços pautadas na conectividade e na descentralização espacial. Entre essas modalidades, destaca-se o teletrabalho, cuja consolidação foi potencializada não apenas pelo avanço tecnológico, mas também por acontecimentos históricos, como a pandemia de COVID-19, que impôs adaptações emergenciais às dinâmicas laborais. Nesse cenário, o *home office* ganhou centralidade ao permitir a continuidade das atividades econômicas e ao redefinir os limites entre trabalho e vida privada.

Com a adoção crescente do teletrabalho, especialmente em sua vertente domiciliar, emergem novos desafios jurídicos relacionados ao exercício do poder fiscalizatório do empregador e à tutela dos direitos fundamentais do trabalhador. A presença constante de dispositivos tecnológicos no ambiente doméstico e o uso de ferramentas digitais de monitoramento ampliaram significativamente a capacidade de fiscalização empresarial, ao mesmo tempo em que intensificaram os riscos de violação à privacidade, à intimidade e à proteção de dados pessoais.

Esse novo paradigma demanda uma análise cuidadosa das fronteiras legais entre a fiscalização legítima e o controle abusivo, sobretudo diante da normatização Constitucional e da Lei Geral de Proteção de Dados, que estabelecem garantias e limites à utilização das informações pessoais no contexto laboral. Assim, torna-se essencial compreender como o *home office* reconfigura a relação entre controle empresarial e proteção da esfera privada do trabalhador.

O presente trabalho tem por objeto analisar os limites ao poder de fiscalização do empregador no regime de *home office*, especialmente diante da proteção constitucional da privacidade e da intimidade e das disposições da Lei Geral de Proteção de Dados. Busca-se verificar como as tecnologias de monitoramento impactam a esfera pessoal do empregado e identificar em que medida o controle empresarial é legítimo ou configura violação de direitos fundamentais.

Esse tema possui alta relevância social e jurídica, haja vista o número crescente de trabalhadores que passaram a desempenhar suas atividades no ambiente doméstico,

submetidos ao uso intensivo de ferramentas tecnológicas que, ao mesmo tempo em que viabilizam o desempenho das tarefas, ampliam significativamente a possibilidade de controle e vigilância pelo empregador.

No atual cenário, em que as relações laborais se deslocam para dentro da esfera privada do trabalhador, as fronteiras entre vida pessoal e profissional tornam-se mais tênues, potencializando situações de invasão da intimidade e de exposição contínua de dados pessoais.

Juridicamente, a discussão é fundamental para definir os limites do poder de fiscalização do empregador no ambiente digital, o qual deve ser compatibilizado com os direitos fundamentais à privacidade e à intimidade previstos no art. 5º da Constituição Federal, bem como com os princípios e bases legais estabelecidos pela Lei Geral de Proteção de Dados.

A temática envolve, portanto, a análise do tratamento de dados pessoais e sensíveis no contexto laboral, da proporcionalidade dos meios de monitoramento utilizados e da necessidade de transparência e finalidade legítima nas práticas de controle, evitando que mecanismos de supervisão tecnológica resultem em abuso, vigilância excessiva ou violação da autodeterminação informativa do empregado.

Assim, sua relevância reside na necessidade de conciliar a eficiência produtiva e o exercício do poder diretivo com a preservação dos direitos fundamentais do trabalhador, assegurando que a fiscalização no *home office* ocorra dentro dos parâmetros legais vigentes.

Logo, a presente Monografia visa responder o seguinte problema de pesquisa, que será destrinchado nos capítulos que compõem este estudo: até que ponto o empregador pode fiscalizar o empregado em regime de *home office* por meio de ferramentas tecnológicas, sem violar os direitos fundamentais à privacidade, à intimidade e à proteção de dados pessoais?

Surge, assim, um espaço para o debate, uma vez que a intensificação dos mecanismos digitais de vigilância no *home office* evidencia práticas empresariais que, por vezes, extrapolam os limites do controle legítimo e adentram indevidamente a esfera privada do trabalhador.

Em uma perspectiva técnica, o presente trabalho possui natureza bibliográfica, uma vez que se fundamenta na legislação brasileira, em especial a Constituição Federal,

a Consolidação das Leis do Trabalho e a Lei Geral de Proteção de Dados, bem como na análise de decisões judiciais e entendimentos jurisprudenciais pertinentes. Utiliza-se, ainda, de artigos científicos, periódicos, obras coletivas, livros doutrinários, teses e dissertações disponíveis em repositórios acadêmicos. Tal abordagem visa fornecer amparo teórico e rigor científico à análise do tema, contribuindo para a construção de respostas ao problema de pesquisa.

No que concerne à abordagem do problema, trata-se de pesquisa qualitativa, desenvolvida por meio da interpretação e avaliação crítica do objeto estudado, especialmente no que se refere aos limites do poder de fiscalização do empregador no *home office* e sua compatibilização com os direitos fundamentais à privacidade, à intimidade e à proteção de dados. A análise doutrinária, normativa e jurisprudencial permite construir os elementos necessários para a compreensão e solução do problema de pesquisa proposto.

Em relação ao método, adota-se o hipotético-dedutivo, que possibilita a formulação de hipóteses acerca do problema de pesquisa e sua posterior submissão ao processo de falseamento. Dessa forma, a construção da solução decorre da análise das hipóteses apresentadas, as quais poderão ser confirmadas ou refutadas ao longo do estudo, orientando a elaboração de conclusões consistentes.

No que diz respeito à sua estrutura, esta monografia organiza-se em cinco capítulos, iniciando pela introdução, seguida de três capítulos de desenvolvimento e, por fim, um capítulo de conclusão.

O capítulo dois apresenta o teletrabalho como modalidade de labor à distância, com foco no enquadramento do *home office*. Inicialmente, são expostas as distintas definições de teletrabalho formuladas pela doutrina, bem como suas principais modalidades e ambientes de execução. Em seguida, a pesquisa se volta para a evolução histórica do tema, analisando as transformações decorrentes das Revoluções Industriais até a consolidação da era digital, com especial destaque para a pandemia de COVID-19 como marco de expansão do *home office*. Por fim, o capítulo examina a regulamentação jurídica do teletrabalho na legislação brasileira, incluindo as alterações promovidas pelas Leis nº 12.551/2011, nº 13.467/2017 e nº 14.442/2022 na CLT e discute o enquadramento da jornada de trabalho em regime remoto.

O capítulo três examina o poder de fiscalização do empregador no contexto do *home office*, à luz da legislação trabalhista e da doutrina. Inicialmente, o capítulo examina o poder diretivo e seus desdobramentos, estabelecendo o fundamento jurídico que legitima o controle patronal. Em seguida, aborda a ampliação da subordinação para os meios tecnológicos, especialmente após a Lei nº 12.551/2011, evidenciando o surgimento da teledireção e da telefiscalização. O capítulo também analisa os principais instrumentos tecnológicos de controle utilizados no *home office*, como softwares de monitoramento, vigilância audiovisual, geolocalização e programas de análise de produtividade, demonstrando, por meio de casos concretos e decisões da Justiça do Trabalho, os limites jurídicos que devem nortear sua utilização.

O capítulo quatro concentra a análise na tutela dos direitos fundamentais do teletrabalhador, abordando os limites do poder de fiscalização do empregador à luz da Constituição Federal e da Lei Geral de Proteção de Dados. Inicialmente, apresenta os conceitos de privacidade e intimidade e analisa sua evolução até o paradigma contemporâneo da proteção de dados pessoais. Em seguida, aborda a incidência da LGPD no teletrabalho, distinguindo dados pessoais e sensíveis, definindo as bases legais de tratamento e expondo seus fundamentos e princípios, bem como a consolidação da proteção de dados como direito fundamental autônomo. Por fim, o capítulo delimita os parâmetros que restringem o poder fiscalizatório no *home office*, enfatizando a vedação ao monitoramento excessivo ou oculto e a exigência de que o controle tecnológico seja proporcional, transparente, orientado pela finalidade laboral e respeite a esfera privada do trabalhador.

2 O HOME OFFICE COMO MODALIDADE DE TELETRABALHO

O avanço tecnológico proporcionou significativas transformações nas formas tradicionais de trabalho, originando novas modalidades descentralizadas de labor, baseadas na informação e na comunicação, inserindo-se entre elas o teletrabalho (Barros, 2016, p. 213).

Nesse contexto de descentralização, o trabalho desenvolvido fora das dependências da empresa ganhou maior relevância, uma vez que a presença física do empregado deixou de ser indispensável. Isso porque, com o auxílio de equipamentos tecnológicos e de comunicação, as atividades laborais podem ser desempenhadas igualmente em residências particulares ou em qualquer outro local de escolha do trabalhador (Ferreira, 2021, p.103).

Com a finalidade de proporcionar uma compreensão mais clara acerca do tema, esta monografia objetiva, inicialmente, apresentar as distintas definições de teletrabalho formuladas pela doutrina, que, embora apresentem algumas variações, convergem em determinados aspectos fundamentais.

O termo teletrabalho resulta da combinação dos vocábulos “tele”, de origem grega e que remete à ideia de distância, e “trabalho”, derivado do latim *tripalium*, um instrumento de tortura ou canga utilizada para unir animais. Assim, denomina-se *teletrabalho* a atividade laboral realizada a distância ou de forma remota (Martins, 2025, p.172).

Embora o conceito de teletrabalho apresente algumas variações entre os doutrinadores, todas as definições convergem quanto ao fato de se tratar de uma atividade realizada a distância, mediante o uso de recursos tecnológicos. Nessa perspectiva, Sérgio Pinto Martins (2025, p. 172) define o teletrabalho como aquele executado fora da sede empresarial, mediante o uso de recursos tecnológicos e eletrônicos, cuja utilização é elemento essencial para a caracterização.

No mesmo sentido, Alice Monteiro de Barros (2016, p. 213) destaca a origem grega do termo *tele*, que expressa a ideia de distância, reforçando que o teletrabalho constitui uma modalidade específica de trabalho a distância. A autora observa que

essa forma de labor implica na flexibilização do local de trabalho, podendo ultrapassar fronteiras territoriais e assumir dimensões transregionais, transnacionais ou até transcontinentais, possibilitando, inclusive, o desempenho de atividades em movimento. Sob essa ótica, conforme o seu entendimento, o teletrabalho configura-se como uma nova modalidade laboral, exercida por profissionais de média ou alta qualificação que utilizam recursos de informática e de telecomunicação na execução de suas tarefas.

De maneira convergente, Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2022, p. 267) expressa que o teletrabalho constitui uma modalidade contemporânea de trabalho a distância, viabilizada pelos avanços tecnológicos, em que as atividades laborais são desempenhadas fora das dependências do empregador, geralmente no domicílio do trabalhador, mantendo-se a comunicação com a empresa por meios digitais.

Cumprir destacar, ainda, a definição proposta por Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento (2014, p. 1.059). De acordo com os autores o teletrabalho é definido como a realização de atividades laborais a distância, utilizando-se de dispositivos tecnológicos e meios de comunicação.

Por fim, de forma não menos elucidativa, ensina Luciano Martinez (2024, p. 248), que o teletrabalho se configura como uma modalidade de estruturação laboral em que o prestador de serviços se encontra fisicamente ausente da base administrativa do empregador, mas se faz virtualmente presente por meio de recursos tecnológicos, na efetivação das finalidades contratuais da empresa.

Além do enfrentamento doutrinário, verifica-se que a legislação trabalhista brasileira também buscou positivá-lo de forma expressa, conceituando no art. 75-B da Consolidação das Leis Trabalhistas, o teletrabalho ou trabalho remoto, como a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, por meio da utilização de tecnologias de informação e comunicação, contanto que, em razão de sua natureza, não seja caracterizado como trabalho externo (Brasil, 1943).

Trazida essa exposição conceitual, cabe agora destacar, ainda que sem a pretensão de esgotar o tema, os principais ambientes em que o teletrabalho pode ser desenvolvido, bem como suas diferentes modalidades.

Considerando que o teletrabalho constitui uma forma de labor descentralizada, Alice

Monteiro de Barros (2016, p. 213) aponta que seu exercício pode ocorrer no domicílio do trabalhador (art. 6º, da CLT), em centros satélites situados fora da sede empresarial, mas em contato com ela, ou ainda em outros locais de uso público.

De igual modo, Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento (2014, p. 1.058) evidenciam que o teletrabalho pode ser desenvolvido tanto na residência do empregado quanto em telecentros, centros satélites de telesserviços ou em qualquer outro local em que o teletrabalhador móvel esteja situado.

Quanto ao local de execução, o teletrabalho pode ser classificado em quatro modalidades principais: em domicílio, em telecentros, nômade e transnacional. No teletrabalho em domicílio, o trabalhador exerce suas atividades na própria residência ou em espaço familiar, utilizando recursos telemáticos (Andrade, 2007, p. 287).

Os telecentros, por sua vez, correspondem a espaços específicos destinados à realização do teletrabalho, podendo ou não pertencer à empresa. Já o teletrabalho nômade ou móvel caracteriza-se pela ausência de local fixo, sendo desempenhado em qualquer lugar que disponha dos equipamentos necessários. Por fim, o teletrabalho transnacional ocorre quando as atividades são desenvolvidas por trabalhadores de diferentes países, com maior incidência nos países em desenvolvimento, que prestam serviços administrativos e de digitação a empresas de países desenvolvidos por meio de conexões eletrônicas (Andrade, 2007, p. 287-289).

Observa-se, portanto, que o teletrabalho abrange múltiplos espaços de execução, todos situados fora das dependências físicas do empregador, podendo ocorrer no domicílio do trabalhador, em telecentros compartilhados, em locais públicos com infraestrutura tecnológica ou até de forma nômade, em ambientes livremente escolhidos pelo empregado (Seixas, 2017, p. 143).

Em síntese, o teletrabalho consiste na realização de atividades laborais fora do ambiente tradicional de trabalho, podendo ocorrer no domicílio do empregado ou em ambiente alternativo, desde que afastado da sede empresarial, com o fim de promover competitividade e flexibilidade. Além da descentralização espacial do trabalhador, é indispensável a utilização de recursos de informática e telecomunicação que viabilizem a comunicação entre empresa e empregado, permitindo o exercício do poder diretivo pelo empregador. Assim, não é qualquer instrumento tecnológico que configura o teletrabalho, mas aquele que estabelece uma conexão entre as partes,

possibilitando o efetivo exercício das prerrogativas empresariais de direção (Andrade, 2007, p. 286).

Embora o teletrabalho possa assumir diferentes formas, esta monografia concentra sua análise na modalidade exercida no domicílio do trabalhador, também denominada *home office*. Diante da crescente recorrência e, portanto, relevância dessa prática nas relações laborais contemporâneas, busca-se identificar seus elementos característicos e compreender as implicações na dinâmica das atividades profissionais. Assim, a seguir, será abordado o conceito de teletrabalho em domicílio e suas distinções em relação a outras modalidades, com o objetivo de oferecer uma compreensão precisa de sua definição e aplicação no contexto contemporâneo.

2.1 ASPECTOS CONCEITUAIS DO *HOME OFFICE* E SUA DIFERENCIAÇÃO EM FACE DE OUTRAS MODALIDADES DE TRABALHO A DISTÂNCIA

De acordo Maurício Godinho Delgado (2025, p. 1.044), o teletrabalho pode ser desenvolvido em diferentes ambientes, por meio da utilização de ferramentas tecnológicas amplamente consolidadas, como a informática, a internet e a telefonia. Nesse contexto, o autor associa a essa modalidade o *home office*, definido como uma nova forma de trabalho em domicílio, estruturada a partir do uso da informática, dos modernos meios de comunicação e de equipamentos elétricos e eletrônicos integrados. Assim, o *home office* configura-se como uma modalidade de teletrabalho, caracterizada pela execução das atividades profissionais na residência do empregado, de maneira remota (Aguilar, Gomes, Neto, 2024, p. 90).

Convém ressaltar, entretanto, que, embora seja comumente desempenhado na residência do trabalhador, o teletrabalho não se confunde, necessariamente, com o trabalho a domicílio (Nascimento, Nascimento, 2014, p. 1.059). Este último representa uma modalidade tradicional de prestação laboral, presente há muitos anos na sociedade, sendo frequentemente observado em atividades como as de costureiras, doceiras e trabalhadores do setor calçadista, entre outros (Delgado, 2024, p. 1.044).

Nessa perspectiva, ao passo em que o trabalho a domicílio se associa predominantemente a atividades manuais, o teletrabalho envolve, de maneira geral, tarefas de maior complexidade, como contabilidade, auditoria e gestão de recursos,

integradas ao uso de tecnologias modernas (Barros, 2016, p. 214). Embora ambos pertençam ao gênero trabalho a distância, o teletrabalho se configura como uma modalidade especial, caracterizada pelo emprego intensivo de meios tecnológicos e de comunicação (Garcia, 2022, p. 268).

Por essa razão, torna-se necessária a distinção entre o teletrabalho, que pode ser realizado no domicílio do empregado, sendo então denominado teletrabalho em domicílio ou *home office*, foco central desta monografia, e outras formas de prestação laboral fora das dependências do empregador, como o tradicional trabalho em domicílio e o trabalho a distância, a fim de evitar interpretações equivocadas acerca de cada modalidade.

De forma inicial, aborda-se o trabalho em domicílio, que, segundo Sérgio Pinto Martins (2025, p. 170), tem origem no artesanato e nas pequenas indústrias domésticas, nas quais a produção era realizada na própria residência familiar e destinada à venda direta ao consumidor ou a intermediários. Nessa mesma linha, Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2022, p. 267), define empregado em domicílio conforme indicado pela própria nomenclatura, como aquele que desempenha atividades profissionais em sua residência.

Por outro lado, Luciano Martinez (2024, p. 247) conceitua o empregado em domicílio como aquele que realiza suas atividades laborais na própria residência ou em local de sua preferência, permanecendo, contudo, sob a subordinação do empregador e sujeito às suas diretrizes, à fiscalização e às eventuais sanções.

No âmbito da Consolidação das Leis do Trabalho, alguns dispositivos dedicam-se à regulamentação do trabalho em domicílio. O artigo 6º da CLT, por exemplo, estabelece a inexistência de distinção entre o empregado que exerce suas atividades na sede do empregador, em seu próprio domicílio ou a distância, salvo disposição legal em contrário (Cassar, 2019, p. 665) Por sua vez, o artigo 83 da CLT, além de garantir ao empregado em domicílio o direito ao salário mínimo, define tal modalidade como aquela exercida na residência do trabalhador ou em oficina familiar, por conta e sob remuneração do empregador (Garcia, 2022, p. 267).

No que se refere ao teletrabalho, como já elucidado, sua definição vai além de uma mera forma de trabalho em domicílio, trata-se de organização laboral na qual o empregado se encontra fisicamente distante da sede do empregador, contudo, opera

virtualmente, por meio recursos telemáticos, na efetivação dos objetivos contratuais da empresa (Martinez, 2024, p. 248).

Em suma, o teletrabalho corresponde ao trabalho à distância, fora da sede empresarial, cujo desempenho depende essencialmente do uso da tecnologia e de recursos eletrônicos. É importante ressaltar, contudo, que, embora todo teletrabalho seja realizado a distância, nem todo trabalho a distância se enquadra como teletrabalho, como ocorre no trabalho em domicílio tradicional, exercido sem a utilização de meios tecnológicos, a exemplo das costureiras (Martins, 2025, p. 173-174).

Em relação ao local de execução, o teletrabalho classifica-se como em domicílio ou *home office* quando o profissional estabelece sua residência como base para a prestação dos serviços. Para tal, ele instala um pequeno posto de trabalho com acesso a recursos de comunicação, utilizando tanto sua própria infraestrutura quanto aquela fornecida pela empresa (Stürmer, Fincato, 2020 p. 347).

Conhecido também pela sigla SOHO (*Small Office and Home Office*), que se traduz como "escritório em casa", esse arranjo é comumente implementado por organizações quando a presença do empregado na sede empresarial é desnecessária ou inviável. Tal modelo tem sido amplamente adotado devido ao processo de globalização da economia e à expansão da terceirização de serviços, fatores que acarretam mudanças no perfil do emprego e no local da prestação laboral (Bono, 2022, p. 124).

Conclui-se, portanto, que o *home office* é uma modalidade de teletrabalho que, embora executado no domicílio do trabalhador, se diferencia do trabalho em domicílio tradicional devido ao emprego de meios tecnológicos e de comunicação em seu exercício. Esclarecidos seus aspectos conceituais e a devida distinção em relação a outras modalidades de trabalho realizadas fora das dependências do empregador, o próximo tópico dedica-se a examinar a evolução histórica do teletrabalho, analisando sua relação com as transformações dos modos de produção, desde a Revolução Industrial até a era digital.

2.2 O TELETRABALHO E A EVOLUÇÃO DA PRODUÇÃO: DA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL À ERA DIGITAL

O trabalho tem acompanhado de forma contínua o avanço tecnológico, desenvolvendo-se em sintonia com o progresso social e contribuindo para o crescimento das populações em âmbito mundial. Esse processo é evidenciado pelas Revoluções Industriais, que transformaram as relações laborais em três períodos históricos distintos, estando em curso, na contemporaneidade, a Quarta Revolução Industrial (Medeiros, Sayeg, 2021, p. 77-78).

A Revolução Industrial e a atual Revolução Digital constituem dois marcos históricos responsáveis por transformar profundamente as relações de trabalho. No contexto da Revolução Industrial, verificou-se a substituição da força humana por máquinas, enquanto a Revolução Tecnológica promoveu um avanço significativo nas áreas da informática e da comunicação, expandindo a circulação de informações em escala global e inaugurando a chamada era digital (Rodrigues, 2011, p. 24).

Diante desse panorama, a análise se volta para as principais revoluções que impulsionaram transformações nas relações trabalhistas. A Primeira Revolução Industrial, verificada entre 1760 e 1840, foi impulsionada pelo desenvolvimento das rodovias e pela criação da máquina a vapor, o que marcou o início da produção mecanizada (Schwab, 2016, p. 20).

Posteriormente, no século XIX, a Segunda Revolução Industrial substituiu o vapor pelo uso de combustíveis fósseis, como o petróleo, e, mais tarde, pela energia nuclear no século XX. Nesse período, as fontes naturais e a força humana, antes predominantes, foram gradualmente substituídas por novas formas de energia, capazes de potencializar os processos produtivos (Fontana, 2021, p. 1.161).

Em continuidade, a Terceira Revolução Industrial teve início por volta da década de 1960, sendo conhecida como Revolução Digital ou Revolução do Computador. Tal período caracterizou-se pelo desenvolvimento dos semicondutores, da computação em *mainframe*, da computação pessoal e da internet (Schwab, 2016, p. 21).

Fomentada pelos avanços da tecnologia computacional e genética, a Terceira Revolução Industrial deu origem à Quarta Revolução Industrial, também conhecida como Indústria 4.0, caracterizada pela integração de redes, sensores e processos automatizados, que intensificaram a produção em escala global (Fontana, 2021, p. 1.161).

A Quarta Revolução Industrial destaca-se pelos avanços em hardware, software e métodos de produção, consolidando uma sociedade altamente digital e conectada, que se distancia dos modelos anteriores pela velocidade, pelo acesso a dados e pela automação dos sistemas. Diante dessa evolução das relações de trabalho e do contínuo avanço tecnológico, surgiu uma nova modalidade laboral: o teletrabalho (Fontana, 2021, p. 1.162-1.163).

O teletrabalho, enquanto nova forma de labor, não se confunde com o simples trabalho realizado fora das dependências do empregador. Sua característica primordial é a dependência do uso das tecnologias de informação e comunicação, seja como instrumento de execução, meio de intermediação à distância ou ambiente virtual de prestação de serviços. Essa modalidade ultrapassa os modelos produtivos da Revolução Industrial e se insere no contexto da chamada Revolução Informacional, na qual empregador e empregado se conectam predominantemente por meios telemáticos, mantendo-se fisicamente afastados (Fincato, 2019, p. 62).

Considerando o desenvolvimento do trabalho e os progressos tecnológicos a ele associados, o teletrabalho surge como uma nova modalidade laboral no contexto contemporâneo, impulsionada pelo acréscimo do poder computacional e das redes de comunicação. Essa modalidade representa uma evolução contínua, que se aprimorou ao longo do tempo com inovações como o telégrafo, o fax, a televisão e, mais recentemente, a internet e equipamentos como computadores, *notebooks*, tablets e smartphones. É fundamental reconhecer a crescente diversificação e especialização do trabalho na atualidade, pois, à medida que as tarefas se tornam mais automatizadas, aumenta também a dependência das tecnologias para sua execução, coordenação e controle (Fontana, 2021, p. 1.163).

A revolução tecnológica atual, marcada pela alta volatilidade e rapidez, gera transformações mais intensas que as anteriores, remodelando conceitos como trabalho, produção, consumo e logística. Nesse contexto, o teletrabalho surge como uma modalidade antes inadmissível na era prévia à terceira revolução industrial, quando a presença física do trabalhador na fábrica era essencial. A partir da década de 1960, os avanços tecnológicos e o desenvolvimento da internet proporcionaram a separação física entre empregado e empregador, tornando habitual, na atualidade, o uso de meios telemáticos para a prestação de serviços (Medeiros, Sayeg, 2021, p. 80).

A ampla incorporação de meios tecnológicos no desempenho das atividades laborais, especialmente no teletrabalho, pode ser evidenciada por meio de dados. Isso ocorre, por exemplo, no módulo inédito "Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022", da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), divulgado pelo IBGE em 2023.

De acordo com essa pesquisa, no ano de 2022, cerca de 7,4 milhões de pessoas atuavam em regime de teletrabalho, considerado um subgrupo do trabalho remoto. Estas pessoas desempenhavam suas funções, ao menos parcialmente, em locais alternativos e faziam uso de equipamentos de tecnologia da informação e comunicação (TIC). O analista responsável pela pesquisa, Gustavo Fontes, ainda afirma que a pandemia da Covid-19, ao exigir o distanciamento social, impulsionou a adoção do teletrabalho, prática que segue sendo utilizada pelas empresas (Cabral, 2023).

Além das transformações promovidas pelas revoluções tecnológicas, a pandemia de Covid-19 constitui outro marco histórico que impulsionou a expansão do teletrabalho, especialmente em sua modalidade de *home office*, conforme evidenciado pela pesquisa anteriormente citada. Desse modo, o próximo tópico tem como objetivo analisar de que maneira a pandemia contribuiu para essa expansão e quais medidas foram implementadas durante esse período.

2.3 A PANDEMIA DO COVID-19 COMO MARCO DE EXPANSÃO DO *HOME OFFICE*

A pandemia de COVID-19, causada pelo vírus Sars-Cov-2, forçou uma reavaliação dos modelos e formatos de trabalho. Com a paralisação de inúmeras atividades e a necessidade de distanciamento social, o teletrabalho emergiu como solução essencial para garantir a continuidade da prestação de serviços (Fontana, 2021, p. 1.164-1.165).

A crise sanitária gerou consequências severas à economia e ao sistema de saúde, de modo que pequenas e médias empresas se encontraram impossibilitadas de cumprir suas responsabilidades contratuais, o que motivou a edição de diversas Medidas Provisórias (Bergler, Maciel, Diniz, 2022, p. 34).

Nesse cenário, destaca-se a Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, que

definiu diretrizes trabalhistas para enfrentar o estado de calamidade pública, reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e a emergência de saúde pública decorrente do coronavírus (Covid-19), promovendo alterações consideráveis na legislação vigente sobre o tema (Nascimento, Creado, 2020, p. 142).

Entre as medidas estabelecidas pela MP 927/2020, o art. 3º institui primeiramente o teletrabalho como alternativa essencial durante a pandemia do Covid-19 para viabilizar o isolamento social e a quarentena. A urgência de reduzir a circulação de pessoas e manter atividades econômicas e de serviços impulsionou a expansão do teletrabalho, o qual foi regulamentado por meio dos arts. 6º e 75-A e seguintes da CLT, com as alterações introduzidas pelas Leis nº 12.551/2011 e nº 13.467/2017, além de fomentar outras modalidades de trabalho remoto (Miziara, Coelho, Gaspar, Júnior, 2020, p. 59-60).

Ademais, o Capítulo II da Medida Provisória nº 927/2020, intitulado “Do Teletrabalho”, estabeleceu as diretrizes aplicáveis à prestação de serviços a distância durante o estado de calamidade pública, regulamentando o regime de teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância (Brasil, 2020).

Dentre suas principais disposições, autorizou-se o empregador, a seu critério, a alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho e determinar o retorno ao trabalho presencial, independentemente de acordos individuais ou coletivos, bastando notificar o empregado com antecedência mínima de 48 horas. O capítulo também definiu responsabilidades relativas à disponibilização e manutenção de equipamentos e infraestrutura, fixou regras para o reembolso de despesas, tratou da contabilização do tempo de trabalho e estendeu o regime a estagiários e aprendizes (Brasil, 2020).

Conforme exposto, a Medida Provisória em análise, ao incluir em seu texto o capítulo intitulado “Do Teletrabalho”, teve por finalidade regulamentar as formas de trabalho a distância, em conformidade com as exigências impostas pelo cenário pandêmico. Todavia, as autoras Grasielle Augusta Ferreira Nascimento e Raíssa Stegemann Rocha Creado (2020, p. 142) tecem uma crítica de ordem técnica, uma vez que o teletrabalho representa apenas uma das modalidades do gênero trabalho a distância, conforme já abordado no tópico 2.1 desta pesquisa. Dessa forma, revela-se inadequada a terminologia adotada para a denominação do referido capítulo (Nascimento, Creado, 2020, p. 142).

Ressalta-se que a Medida Provisória nº 927/2020 não foi convertida em lei, tendo sua vigência encerrada em 19 de julho de 2020 (Ato Declaratório do Presidente da Mesa do Congresso Nacional nº 92, de 30.07.2020, DOU de 31.07.2020). Não obstante o encerramento, ela produziu efeitos válidos durante seu período de vigor. Isso ocorre porque, conforme o § 3º do art. 62 da Constituição Federal, as medidas provisórias possuem eficácia imediata. Além disso, o § 11 do mesmo artigo assegura a validade das relações jurídicas e dos atos praticados durante o período de vigência da MP, mesmo sem a edição de decreto legislativo (Leite, 2024, p. 161-162).

Do ponto de vista quantitativo, o teletrabalho, impulsionado pelas medidas adotadas para conter os efeitos da pandemia registrou crescimento expressivo em 2020, devido à sua capacidade de viabilizar o isolamento social, uma das principais estratégias de contenção da COVID-19 (Sousa, Sousa, 2022, p. 22).

Nesse contexto, a Pesquisa Gestão de Pessoas na Crise Covid-19 revelou que 46 % das empresas brasileiras adotaram o regime de *home office* durante o período pandêmico, como alternativa para assegurar a continuidade das atividades diante das restrições impostas pela crise sanitária. O levantamento, elaborado pela Fundação Instituto de Administração (FIA), coletou em abril de 2020 dados de 139 empresas de pequeno, médio e grande porte atuantes em diferentes regiões do país (Mello, 2020).

Apesar da expressiva expansão do *home office* no auge da crise sanitária, os dados mais recentes do mercado de trabalho brasileiro revelam um processo de retração no período pós-pandêmico, embora ainda não haja retorno aos padrões anteriores à pandemia. De acordo com dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) do IBGE, reportados pela Folha de São Paulo em 19 de novembro de 2025, a proporção de trabalhadores em *home office* diminuiu em 2024, mas permanece substancialmente superior ao nível pré-pandemia. O percentual, que era de 5,8% em 2019, atingiu o pico de 8,4% em 2022, fixando-se em 7,9% em 2024 (Vieceli, 2025).

Em suma, a pandemia de COVID-19 atuou como um marco divisor, forçando a reavaliação dos modelos de trabalho e impulsionando a intensa expansão do teletrabalho, mormente na modalidade *home office*, que se estabeleceu como uma solução essencial para a continuidade das atividades econômicas diante da indispensabilidade do afastamento físico. O reflexo imediato desse cenário foi a

intervenção legislativa emergencial, destacada pela Medida Provisória nº 927/2020, que, mesmo não convertida em lei, disciplinou o trabalho a distância e produziu efeitos válidos durante sua vigência.

Diante disso, o próximo tópico analisará de que modo o *home office* se encontra regulamentado no ordenamento jurídico brasileiro vigente, detalhando os dispositivos legais que estruturam essa modalidade.

2.4 A REGULAMENTAÇÃO DO *HOME OFFICE* NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

O principal desafio do *home office* reside na esfera regulatória, uma vez que não há, no ordenamento jurídico, uma legislação exclusiva para essa modalidade, existindo apenas normas voltadas ao teletrabalho. Diante desse cenário, aplicam-se ao *home office* as regras gerais do teletrabalho, sendo as questões específicas da prestação de serviço definidas mediante acordo entre as partes no contrato de trabalho (Silva, 2024, p. 10-11).

Nesse contexto, considerando que a regulamentação jurídica do *home office* repousa na aplicação das normas de teletrabalho, torna-se imprescindível analisar o arcabouço normativo que disciplina essa modalidade na legislação vigente.

A CLT, elaborada na década de 1940, não contemplava as novas formas de trabalho mediadas pela tecnologia, limitando-se a tratar apenas do labor no domicílio do empregado e das atividades externas. Com a promulgação da Lei nº 12.551/2011, o art. 6º, acrescido do parágrafo único, passou a equiparar os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão aos meios pessoais e diretos de direção do trabalho. Essa atualização, implicitamente, incorporou as dimensões objetiva, estrutural e, eventualmente, algorítmica da subordinação, reconhecendo-as como aptas a caracterizar o vínculo empregatício. Nesse momento, de forma clara, a legislação expandiu seu alcance para incluir as novas formas de prestação de serviços à distância, adequando o conceito de subordinação à realidade tecnológica e, conseqüentemente, reforçando o caráter protetivo do Direito do Trabalho (Delgado, 2025, p. 1.044-1.045).

No regime de teletrabalho o vínculo empregatício é devidamente configurado, mesmo que as atividades laborais sejam exercidas de forma remota, externamente à sede do empregador, desde que identificados os requisitos dos artigos 2º e 3º¹ da CLT. Dadas as particularidades na forma de execução do teletrabalho, a análise dos elementos de subordinação e pessoalidade pode exigir uma avaliação mais criteriosa. Não obstante, a subordinação jurídica é tipicamente caracterizada pela identificação da fiscalização e condução da prestação de serviço, mesmo quando efetuadas por meio de instrumentos eletrônicos (Garcia, 2022, p. 268).

Tem-se, portanto, que a regulamentação do teletrabalho, de forma específica, no Brasil iniciou-se com a Lei nº 12.551/2011, que modificou o art. 6º da CLT ao equiparar a subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados ao controle pessoal e direto, reconhecendo, assim, a possibilidade de vínculo empregatício independentemente do local de prestação dos serviços. Até a Reforma Trabalhista de 2017, os teletrabalhadores possuíam os mesmos direitos dos demais empregados, sendo necessária a análise caso a caso dos requisitos da relação de emprego, como subordinação, habitualidade e onerosidade (Belmonte, Ribeiro, Keller, 2023, p. 117).

Com as modificações estabelecidas através da Lei nº 13.467/2017, posteriormente complementada pela Lei nº 14.442/2022, o teletrabalho passou a ser disciplinado pelo Capítulo II-A da CLT (arts. 75-B e seguintes), estabelecendo direitos e deveres específicos para trabalhadores e empregadores, especialmente em razão do aumento dessa modalidade após a crise da covid-19 (Belmonte, Ribeiro, Keller, 2023, p. 117).

Entre as relevantes alterações destaca-se o art. 75-B da CLT, que passou a definir teletrabalho e trabalho remoto como expressões sinônimas, caracterizadas pela prestação de serviços fora das dependências do empregador, de forma preponderante ou não, mediante o uso de tecnologias de informação e comunicação, sem configurar trabalho externo (Belmonte, Ribeiro, Keller, 2023, p. 118).

Nesse contexto, a duplicidade terminológica parece residir no intuito do legislador de enfatizar que não há distinção entre os institutos “teletrabalho” e “trabalho remoto”, sobretudo quanto à preponderância da audiência de presença física do empregado na

¹ 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. [...] Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

empresa, uma vez que o comparecimento eventual ou habitual às dependências do empregador não descaracteriza tal regime. Desse modo, eventuais diferenças antes atribuídas a essas expressões perderam fundamento (Martinez, 2024, p. 250).

Ressalta-se que o art. 75-B também passou a incluir nove parágrafos regulamentadores, os quais estabelecem que o teletrabalho pode ser realizado por jornada ou por produção; que o comparecimento às dependências do empregador não descaracteriza o regime; que não se confunde com telemarketing, e que o tempo de uso de equipamentos fora da jornada não constitui tempo à disposição, salvo previsão em acordo individual ou norma coletiva. A legislação também prevê que aprendizes e estagiários podem atuar como teletrabalhadores, que se aplicam normas coletivas e legislação local conforme a base territorial do estabelecimento; que a legislação brasileira rege o trabalho realizado no exterior, salvo disposição em contrário, e que acordos individuais podem definir horários e meios de comunicação, respeitados os períodos de repouso legal (Belmonte, Ribeiro, Keller, 2023, p. 118).

No que se refere à contratualidade, a legislação trabalhista estabelece que a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deve constar expressamente do contrato individual de trabalho, o que implica que o ajuste seja necessariamente por escrito conforme art. 75-C, CLT. A utilização do vocábulo "instrumento", incluída pela Medida Provisória nº 1.108/2022, posteriormente convertida na Lei nº 14.442/2022, reforça a necessidade de formalização documental do acordo. Ressalta-se que, os §§ 1º e 2º do mesmo artigo já indicavam a intenção de evitar formas tácitas ou verbais, prevendo que alterações entre regimes presencial e de teletrabalho dependem de mútuo acordo registrado em aditivo contratual, enfatizando a forma escrita do ajuste (Martinez, 2014, p. 251).

Ademais, o art. 75-D da CLT estabelece que as regras sobre fornecimento, manutenção ou disponibilização dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária ao trabalho remoto, bem como sobre o ressarcimento de despesas suportadas pelo empregado, devem estar previstas em contrato escrito. Tendo em vista que o empregador assume os riscos da atividade e do empreendimento, conforme o art. 2º, caput, da CLT, defende-se que tal responsabilidade recai sobre ele, devendo ser claramente especificada em contrato escrito firmado com o empregado. Ressalta-se que as utilidades mencionadas no caput do art. 75-D não integram a remuneração do empregado, nos termos do parágrafo único do mesmo

dispositivo, pois possuem natureza instrumental, destinadas à execução do trabalho e não à contraprestação pelos serviços prestados em regime de teletrabalho (Garcia, 2022, p. 270).

Convém enfatizar que, mesmo com o teletrabalhador fisicamente distante, subsiste a responsabilidade do empregador pela saúde e segurança no trabalho. Nesse sentido, é determinado por meio do art. 75-E da CLT que o empregador forneça instruções claras e ostensivas sobre os cuidados necessários para prevenir doenças e acidentes ocupacionais, cabendo ao empregado assinar um termo de compromisso para cumprir essas orientações (Martinez, 2024, p. 253).

Por fim, o art. 75-F da CLT prevê prioridade na disponibilização de vagas de teletrabalho para empregados com deficiência ou que tenham filhos ou dependentes legais com até quatro anos (Belmonte, Ribeiro, Keller, 2023, p. 118).

Em suma, observa-se que a regulamentação do teletrabalho, base para o *home office*, evoluiu significativamente com as Leis nº 12.551/2011, 13.467/2017 e 14.442/2022. Compreendida a estrutura legal vigente, cumpre examinar, na próximo tópico, o tratamento jurídico conferido à jornada de trabalho no *home office*, observando as implicações da distância física sobre a fiscalização e a organização das atividades.

2.5 O REGIME JURÍDICO DA JORNADA DE TRABALHO EM *HOME OFFICE*

A jornada de trabalho compreende o período diário em que o empregado exerce suas funções ou permanece à disposição do empregador, englobando os intervalos remunerados. Consoante Maurício Godinho Delgado (2025, p. 1.039), para a sua correta mensuração, é imprescindível haver controle ou fiscalização mínima do tempo de serviço ou disponibilidade, visto que a ausência de registro inviabiliza a aferição da jornada real e, por conseguinte, a verificação de eventual labor extraordinário. Dessa forma, a existência de fiscalização patronal constitui o fator determinante para a classificação legal das jornadas de trabalho em controladas ou não controladas.

Anteriormente à Reforma Trabalhista, o art. 62 da CLT contemplava apenas duas categorias de empregados não abrangidos pelo controle de jornada, prevendo no inciso I aqueles que exerciam atividades externas incompatíveis com a fixação de

horários e, no inciso II, os ocupantes de cargos de gestão, desde que recebessem acréscimo salarial mínimo de 40% sobre o salário-base (Brasil, 1943).

No que se refere ao inciso I do art. 62 da CLT, há relevante discussão acerca de se o enquadramento do trabalho externo estaria condicionado à possibilidade de controle da jornada ou apenas à impossibilidade de sua fixação, nos termos do referido dispositivo.

A 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, no julgamento do Recurso de Revista nº 887-21.2014.5.12.0038, em 26 de junho de 2019, sob relatoria da Ministra Delaíde Miranda Arantes, declarou que o desempenho de atividade externa, por si só, não é suficiente para enquadrar o trabalhador na exceção prevista no art. 62, I, da CLT. Conforme o entendimento consolidado pela Corte, o elemento decisivo não é a inexistência de fiscalização direta, mas a efetiva impossibilidade de controle da jornada. No caso concreto, constatada a possibilidade de fiscalização indireta, por meio de relatórios semanais, afastou-se a incidência da exceção legal, reconhecendo-se o direito às horas extras (Brasil, 2019).

Ratificando esse entendimento, em decisão proferida em 15 de fevereiro de 2023, a 8ª Turma do TST, também sob a relatoria da Ministra Delaíde Miranda Arantes, reiterou que o simples fato de o empregado exercer atividade externa não autoriza, automaticamente, sua inclusão na hipótese excepcional do art. 62, I, da CLT. O Tribunal destacou que o entendimento uniformizado é no sentido de que a mera possibilidade de controle da jornada, ainda que indireto, é suficiente para afastar a aplicação do referido dispositivo. No caso analisado, a valoração do conjunto probatório, especialmente da prova testemunhal, evidenciou a viabilidade de fiscalização da jornada por parte da empregadora (Brasil, 2023).

Em consonância com a jurisprudência da Corte Superior, a 11ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, em 27 de agosto de 2024, no julgamento Recurso Ordinário nº 1000274-40.2023.5.02.0363, sob relatoria da Juíza Maria de Fátima da Silva, reforçou que o trabalho externo não implica automaticamente a ausência de controle. O TRT destacou que o entendimento do TST é pacífico no sentido de que a aplicação do art. 62, inciso I, da CLT não decorre simplesmente do labor externo e da ausência de registros formais, mas exige a demonstração de absoluta impossibilidade de fiscalização do horário de trabalho (Brasil, 2024).

No caso em apreço, constatou-se que a reclamada implantou um aplicativo de ponto no decorrer do contrato, sem que houvesse qualquer alteração nas funções do trabalhador. Para o Colegiado, esse fato evidenciou que a fiscalização sempre foi viável, concluindo-se que a ausência de registro anterior decorreu de mera opção administrativa da empresa, e não de impedimento fático (Brasil, 2024).

Em síntese, observa-se que a jurisprudência tem firmado o entendimento de que o art. 62, I, da CLT deve ser aplicado de maneira restritiva, limitando-se às situações em que se comprove, de forma efetiva, a impossibilidade de controle da jornada. Nessa linha, o fator determinante para o enquadramento na exceção legal não é apenas o caráter externo da atividade, mas a inviabilidade concreta de fiscalização do tempo de trabalho.

Ressalta-se que, com a Reforma Trabalhista de 2017, o art. 62 da CLT passou a incluir, expressamente, em seu inciso III, o empregado em regime de teletrabalho entre aqueles excluídos do controle de jornada. Posteriormente, com a promulgação da Lei nº 14.442/2022, o referido dispositivo foi alterado para estabelecer que a dispensa do regime de duração do trabalho se aplica apenas aos teletrabalhadores que prestam serviços especificamente por produção ou por tarefa (Brasil, 1943). Desse modo, aqueles que não se enquadram nessa modalidade específica permanecem submetidos às normas gerais de duração do trabalho.

O novo texto do inciso III do art. 62 da CLT, portanto, passou a vincular a referência ao empregado em regime de teletrabalho que não se encontra sujeito ao controle de jornada àqueles que prestam serviços por produção ou tarefa. Não houve, contudo, por parte da norma, a exclusão das demais situações de teletrabalho ou trabalho remoto, que passaram a ser disciplinadas, em conjunto, no Capítulo II-A do Título II da CLT (Delgado, 2025, p. 1.047).

Nessa linha, destaca-se o art. 75-B, § 2º, da CLT, segundo o qual o trabalhador em teletrabalho ou trabalho remoto pode ser contratado tanto por jornada quanto por produção ou tarefa. O § 3º do mesmo dispositivo, por sua vez, dispõe que, quando o serviço é prestado na modalidade de produção ou tarefa, não se aplicam as normas do Capítulo II do Título II da CLT, relativas à duração do trabalho (Brasil, 1943).

Diante desse quadro normativo, constata-se que o teletrabalho não afasta, por si só,

a aplicação das regras sobre duração do trabalho, cuja incidência depende da forma de organização da prestação de serviços, notadamente se por jornada, produção ou tarefa. Apresentada a regulamentação da jornada no regime de teletrabalho, o capítulo a seguir tratará do poder de fiscalização do empregador, abordando seus fundamentos e os meios de controle adotados para o monitoramento do *home office*.

3 O PODER DE FISCALIZAÇÃO DO EMPREGADOR

Ao analisar a estrutura das relações de poder no ambiente produtivo, Michel Foucault (2009, p.168) identifica que, com o desenvolvimento das grandes oficinas e fábricas, consolidou-se um novo modelo de vigilância, marcado por um controle contínuo e sistemático sobre a atividade do trabalhador. A fiscalização deixou de ser pontual, passando a integrar o próprio processo produtivo por meio de um controle contínuo e sistemático, que incidia não apenas sobre os resultados da produção, mas também sobre o comportamento, a técnica e o cuidado dos trabalhadores. Desempenhada por agentes especializados, essa vigilância tornou-se função essencial da organização do trabalho, consolidando-se como mecanismo disciplinar permanente e indispensável ao funcionamento da atividade produtiva.

Sob essa ótica, torna-se pertinente compreender o poder de fiscalização, partindo do conceito desenvolvido pela doutrina trabalhista e seus fundamentos jurídicos, de modo a entender como esse poder se manifesta no contexto das relações laborais contemporâneas. Antes, contudo, faz-se necessária uma abordagem derredor do poder de direção do empregador, considerando que, conforme o entendimento doutrinário majoritário, o poder de fiscalização constitui um desdobramento do poder de direção.

De acordo com Maurício Godinho Delgado (2025, p. 774), o poder empregatício ou poder intraempresarial consiste no conjunto de atribuições conferidas pelo ordenamento jurídico ao empregador, destinadas à gestão da relação de emprego. O autor destaca que esse poder se desdobra nos poderes diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar.

De forma diversa, Luciano Martinez (2024, p. 275) entende que as prerrogativas conferidas ao empregador para exigir dos empregados condutas lícitas, voltadas à consecução dos objetivos previamente estabelecidos, denomina-se poder diretivo. Esse poder, fundamentado na hierarquia e na disciplina, permite ao empregador estruturar a atividade produtiva, fiscalizar a execução das tarefas e aplicar sanções em caso de descumprimento das ordens de serviço. Assim, o poder diretivo manifesta-se sob as formas de poder organizacional, fiscalizatório e disciplinar.

Ainda segundo o entendimento de Luciano Martinez (2024, p. 274), a expressão poder diretivo apresenta significado equivalente ao de poder empregatício, com a vantagem de ser mais amplamente utilizada. O autor expressa que o verbo “dirigir” abrange, em seu conteúdo, as ações de organização, fiscalização e sanção.

Em consonância com esse entendimento, Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento (2014, p. 717) definem o poder de direção como a prerrogativa conferida ao empregador de determinar o modo de execução das atividades do empregado, em razão da relação contratual de trabalho existente. Segundo os autores, esse poder se desdobra em três formas principais: poder de organização, poder de controle e poder disciplinar.

Na presente monografia, adota-se a terminologia “poder diretivo” para designar o poder do empregador, o qual se manifesta por meio dos poderes de organização, fiscalização e disciplina, sem que tal escolha implique qualquer juízo de valor sobre as diferentes classificações doutrinárias existentes.

Convém salientar que o ordenamento jurídico vigente não possui dispositivo específico destinado a disciplinar o poder de direção do empregador. A constatação desse poder emerge da própria relação contratual de trabalho e das obrigações recíprocas que vinculam as partes. Contudo, a legislação trabalhista brasileira, ainda que de forma implícita, contempla a temática em análise, ao prever disposições a esse respeito (Nascimento, 2008, p. 81).

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu art. 2º, define o empregador como a empresa, individual ou coletiva, que assume os riscos da atividade econômica e exerce o poder de direção ao admitir, remunerar e orientar a prestação pessoal de serviços. Por sua vez, o art. 3º da CLT conceitua o empregado como a pessoa física que presta serviços de natureza não eventual ao empregador, sob sua dependência e mediante remuneração (Brasil, 1943).

Sob essa ótica, o poder de direção encontra respaldo legal no art. 2º da CLT, que, ao conceituar o empregador, atribui-lhe a função de dirigir as tarefas do empregado. Assim, sendo o empregado um trabalhador subordinado, encontra-se sujeito a esse poder, que representa a prerrogativa do empregador de determinar a forma como devem ser executadas as atividades decorrentes do contrato de trabalho. Tal poder emerge, portanto, tanto da lei quanto do próprio contrato de trabalho, uma vez que a

subordinação do empregado resulta da relação contratual que o vincula ao empregador (Martins, 2025, p. 263).

Conforme exposto, compreende-se por poder diretivo a prerrogativa conferida ao empregador de organizar, regulamentar, fiscalizar e disciplinar a execução das atividades laborais desempenhadas pelo empregado. O exercício desse poder, de titularidade do empregador, reflete a subordinação jurídica, elemento indispensável para a configuração da relação de emprego. Assim, o empregado encontra-se subordinado em razão do exercício do poder de direção, de modo que subordinação e poder diretivo constituem uma mesma realidade jurídica, o primeiro no âmbito do empregado e o segundo sob a ótica do empregador (Garcia, 2022, p. 413).

Ressalta-se que o poder diretivo incide sobre o serviço prestado, e não sobre a pessoa do trabalhador, sob pena de se configurar uma relação de servidão (Martins, 2025, p. 263). Logo, sua atuação deve observar os limites legais e o ordenamento jurídico vigente, de modo a assegurar o respeito aos direitos e garantias dos trabalhadores (Garcia, 2022, p. 413).

Embora o poder diretivo se desdobre em diferentes espécies, a presente monografia limita-se à análise do poder de fiscalização, que será examinado de forma mais aprofundada a seguir.

O poder de fiscalização, denominado também de poder de controle, consiste no conjunto de prerrogativas destinadas a viabilizar a constante supervisão da execução das atividades laborais, bem como a vigilância exercida em todo o âmbito interno do espaço empresarial. Tal poder concretiza-se por meio de controle de portaria, revistas, circuito interno de televisão, controle de jornada e presença, prestação de contas em profissões específicas, entre outras providências (Delgado, 2025, p. 778).

Considerado como uma variação do poder diretivo, o poder de fiscalização autoriza o empregador, em conformidade com os parâmetros legais, a supervisionar a execução das atividades e a forma de prestação dos serviços, seja de modo direto, por intermédio de seus representantes ou mediante instrumentos eletrônicos. Nesse contexto, é natural que o empregador, na qualidade de titular do poder diretivo, realize pessoalmente, ou por meio de seus prepostos, a verificação da regularidade no desenvolvimento das atividades de seus empregados, abrangendo, entre outros aspectos, o cumprimento do horário de trabalho e a observância dos métodos de

produção (Martinez, 2024, p. 276).

Dessa forma, o empregador pode, observados os limites legais, avaliar o cumprimento, pelos empregados, das normas e orientações fixadas para a adequada execução das atividades profissionais. Tal circunstância fundamenta-se no fato de que cabe ao empregador suportar os riscos da atividade econômica, conforme dispõe o art. 2º, caput, da CLT. Nesse contexto, torna-se legítimo que adote medidas de controle sobre os elementos do processo produtivo, com a finalidade de garantir seu adequado funcionamento e evitar prejuízos decorrentes do descumprimento de suas obrigações (Garcia, 2022, p. 414).

Conforme referido anteriormente, a própria marcação de ponto constitui uma manifestação do poder de fiscalização do empregador, tendo como finalidade o controle do horário de trabalho do empregado. Destaca-se que tal prática, constitui obrigação legal, uma vez que, nas empresas com mais de vinte empregados, é obrigatória a anotação dos horários de entrada e saída, bem como do período de repouso, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme dispõe o art. 74, § 2º, da CLT (Martins, 2025, p. 265)

Todavia, como todo e qualquer direito, o seu exercício encontra limites para que não seja considerado abusivo. É, assim, vedado que o exercício do poder de controle atinja o âmbito da intimidade ou outros direitos fundamentais dos trabalhadores. Não se admite, por exemplo, a realização de revista íntima, conforme dispõe o art. 373-A, inciso VI, da CLT, tampouco a violação do sigilo de correspondência, de dados ou de comunicações telefônicas, salvo, neste último caso, mediante ordem judicial, nas hipóteses e formas previstas em lei para fins de investigação criminal ou instrução processual penal, conforme determina o art. 5º, inciso XII, da Constituição Federal de 1988 (Garcia, 2022, p. 415).

Tem-se, portanto, que o poder de fiscalização configura-se como uma das manifestações do poder diretivo do empregador, legitimando a adoção de mecanismos de controle sobre a execução das atividades laborais, desde que observados os limites legais e os direitos fundamentais do trabalhador. Assim, o próximo tópico tem por objetivo examinar os fundamentos jurídicos que amparam o exercício desse poder no contexto do trabalho remoto, em que a fiscalização se realiza por meios essencialmente tecnológicos.

3.1 OS FUNDAMENTOS JURÍDICOS DO EXERCÍCIO DO PODER DE FISCALIZAÇÃO NO *HOME OFFICE*

O poder de fiscalização, conforme demonstrado no tópico anterior, é inerente à própria estrutura da relação de emprego, cujo elemento essencial é a subordinação jurídica. Contudo, a concepção clássica de subordinação jurídica, concebida para o modelo produtivo fordista e taylorista, caracterizado por forte hierarquia e segmentação, mostra-se inadequada frente ao modelo contemporâneo de gestão flexível, direcionado pela tecnologia. No cenário atual, essa concepção se associa de modo virtual ao empreendimento e ao trabalhador, mas mantém a histórica desigualdade entre as partes da relação contratual (Sako, 2012, p. 34-35).

Conforme elucida Danilo Gonçalves Gaspar (2011, p. 133) a noção clássica de subordinação jurídica, centrada no controle do tempo e do modo de prestação de serviços pelo empregador, foi suficiente para distinguir o empregado dos demais trabalhadores em um contexto econômico marcado pelo modelo Fordista/Taylorista. Contudo, as transformações na economia mundial e nas formas de produção a partir da segunda metade do século XX inauguraram um período de crise do Direito do Trabalho e, por conseguinte, da própria concepção tradicional de subordinação jurídica.

Diante desse panorama, Gaspar (2011, p. 236) propõe a revisão e ampliação do conceito clássico de subordinação jurídica, a partir da subordinação potencial, visando adequá-lo à contemporaneidade. O autor parte da premissa de que coexistem, tanto a empresa taylorista/fordista, marcada pelo exercício efetivo e intenso do poder diretivo, quanto a empresa pós-fordista, na qual se outorga maior liberdade de execução, embora o trabalhador permaneça atrelado à estrutura produtiva do empregador.

Nessa perspectiva, a subordinação deve acompanhar a elasticidade e a potencialidade do poder diretivo, o qual pode oscilar de um grau mínimo a um grau máximo. Desse modo, o conceito de subordinação potencial abrange todos aqueles que, não sendo donos de seus próprios negócios, trabalham por conta alheia e ficam sujeitos, potencialmente, à direção do tomador de serviços, seja por ordens diretas

(dimensão subjetiva) ou através de normas gerais que organizam o processo produtivo e decorrem da inserção do trabalhador na estrutura do tomador (dimensão objetiva) (Gaspar, 2011, p. 236).

Embora não constitua o foco da presente monografia, além da subordinação potencial, importa destacar outras concepções de subordinação que tiveram seu surgimento ou fortalecimento impulsionado pela insuficiência do critério subjetivista clássico, dentre as quais se incluem a teoria da dependência econômica, a potencialidade do poder empregatício, a subordinação objetiva, a teoria dos riscos do empreendimento, a primazia da realidade, a subordinação estrutural, a subordinação reticular, a subordinação integrativa e a subordinação algorítmica (Stuart, 2023, p. 103).

Para se adequar a essa nova realidade, a Lei nº 12.551/2011 alterou o artigo 6º da CLT, o qual passou a dispor não haver distinção entre o trabalho executado no estabelecimento do empregador, no domicílio do empregado ou a distância, desde que caracterizados os pressupostos da relação de emprego (Brasil, 2011).

Adicionalmente, foi incluído nesse dispositivo o parágrafo único, que equipara, para fins de subordinação jurídica, os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão aos meios pessoais e diretos (Brasil, 2011).

A Lei nº 12.551/2011 foi editada com o objetivo de disciplinar o uso das inovações tecnológicas nas relações empregatícias, especialmente no que se refere à fiscalização das atividades laborais, que assumiu novas dimensões na atualidade. Essa norma ampliou o alcance do artigo 6º da CLT, ao reconhecer nos meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão uma forma legítima de manifestação da subordinação jurídica, equiparando-os aos meios presenciais e diretos (Rocha, Muniz, 2013, p. 105).

A esse respeito, merece destaque a justificativa apresentada pelo deputado Eduardo Valverde, autor do Projeto de Lei n.º 3.129/2004, que deu origem à norma em análise. Segundo o parlamentar, as inovações tecnológicas e as transformações do mundo do trabalho impõem contínuas adaptações à ordem jurídica para acompanhar essa nova realidade. O tradicional comando presencial entre empregador e empregado cede espaço ao controle remoto, realizado por meio de recursos telemáticos, nos quais, por vezes, o trabalhador desconhece quem emite as ordens de comando e supervisão (Brasil, 2004).

O deputado, por fim, ressalta que o teletrabalho já é uma realidade consolidada para diversos trabalhadores, e que a distância física ou a falta de conhecimento acerca do emissor das ordens ou da supervisão não descaracteriza nem reduz a subordinação jurídica na relação trabalhista (Brasil, 2004).

Com o avanço da legislação, a subordinação virtual passou a ser expressamente reconhecida no parágrafo único do artigo 6º da CLT, incluído pela Lei nº 12.551/2011. A norma igualou a subordinação exercida presencialmente àquela realizada por meios tecnológicos, como sistemas telemáticos e informatizados. Não ocorre, portanto, o desaparecimento da subordinação, mas sim a criação de uma nova configuração deste elemento da relação de emprego por meio da utilização da tecnologia (Wojtecki, Bruginski, 2014, p. 65-66).

Dessa forma, entende-se que o mero afastamento físico do empregado em relação ao local de comando do empregador não implica ausência de subordinação. Ao contrário, o trabalho continua sendo executado segundo as diretrizes estabelecidas pelo empregador. Isso se deve ao avanço tecnológico, que tornou viável uma conexão permanente entre as partes, possibilitando o acompanhamento direto das atividades realizadas. Nessa perspectiva, a verificação do desempenho no teletrabalho ocorre, por exemplo, pelo cumprimento de metas e pelo monitoramento simultâneo das tarefas desenvolvidas, por meio dos sistemas tecnológicos disponíveis (Campos, Santos, 2025, p. 176).

Sob essa ótica, o binômio poder diretivo-subordinação, no contexto do teletrabalho, assume nova configuração, podendo ser denominado teledireção-telesubordinação. Nessa modalidade, o trabalhador executa suas atividades de forma descentralizada e fora das dependências físicas da empresa, mas permanece conectado on-line, em contato contínuo com o empregador. Embora não esteja submetido à fiscalização direta e presencial de seu superior hierárquico, continua sujeito a um poder diretivo exercido de maneira indireta e virtual, a chamada teledireção. Esse poder é intensificado pelos recursos informáticos empregados, que permitem novas formas de controle da atividade laboral, como o uso de computadores em rede, comunicações eletrônicas e câmeras de monitoramento (Rodrigues, 2011, p. 62-63).

Desse modo, no contexto do teletrabalho, o poder de direção manifesta-se por meio da teledireção, telefiscalização e televigilância (*telesurveillance*), possibilitando ao

empregador monitorar as atividades desempenhadas pelo trabalhador no ambiente virtual. De acordo com Sérgio Pinto Martins (2025, p. 265), essa forma de controle já é uma realidade, concretizada, por exemplo, mediante o acompanhamento da produtividade pelos toques no teclado, pela verificação de registros de entrada e saída de dados e pelos horários registrados no próprio sistema, entre outros mecanismos.

Através da supervisão e da direção remota, o empregador consegue acompanhar detalhadamente as rotinas de trabalho, enviando instruções conforme o desenvolvimento das tarefas. O controle presencial cede espaço para o tecnológico, que se mostra mais eficiente por possibilitar vigilância direta, ainda que mediada por sistemas digitais. O empregador deixa de circular fisicamente pela empresa e passa a fazê-lo virtualmente, enquanto o trabalhador se vê submetido a uma liberdade vigiada, supervisionado pela própria ferramenta de trabalho, que exige condutas e desempenho (Sako, 2012, p. 29-30).

Sob esse aspecto, Manuel Martín Pino Estrada (2014, p. 51) critica a posição de parte da doutrina que sustenta a mitigação da subordinação jurídica no teletrabalho. Para o autor, tal entendimento é equivocado, pois as tecnologias atuais permitem uma fiscalização remota altamente eficiente, capaz de monitorar integralmente a produtividade do empregado, o tempo de trabalho e suas interações virtuais. O autor ressalta, ainda, que o controle pode ocorrer de forma contínua, mesmo sem a presença do empregador, por meio de programas que registram dados e atividades em tempo real, inclusive armazenados em sistemas de computação em nuvem.

O entendimento acerca da possibilidade de controle das atividades desempenhadas no regime de teletrabalho através de meios tecnológicos é reforçado pela jurisprudência, que reconhece a viabilidade de fiscalização da jornada mesmo fora das dependências físicas da empresa.

Nesse sentido, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, ao julgar, o Recurso Ordinário Trabalhista nº 1000702-79.2024.5.02.0074, em 07 de março de 2025, sob relatoria da Desembargadora Soraya Galassi Lambert, entendeu que o trabalho realizado por meio de tecnologias da informação e comunicação não afasta a possibilidade de controle de jornada. O julgado ressaltou que o artigo 6º da CLT, ao aplicar o princípio da primazia da realidade, equipara o trabalho presencial ao realizado à distância, desde que presentes os elementos da relação de emprego,

reconhecendo que os meios telemáticos e informatizados de comando e supervisão são equivalentes aos presenciais (Brasil, 2025)

Assim, o acórdão destacou que existem diversos mecanismos simples capazes de permitir o monitoramento da jornada, como *login e logout*, *webcam*, controle de acesso a sistemas e frequência de comunicações, de modo que o empregador não pode se eximir dessa obrigação sob o argumento de custos operacionais. Dessa forma, o Tribunal reafirmou que apenas a impossibilidade técnica ou incompatibilidade do controle justificaria o afastamento dos limites constitucionais da duração do trabalho (Brasil, 2025).

Desse modo, resta evidenciado que o fundamento jurídico que sustenta a fiscalização no teletrabalho decorre da própria subordinação jurídica, agora exercida por meios digitais e expressamente reconhecida pelo artigo 6º da CLT, após a Lei nº 12.551/2011, bem como pela construção doutrinária e pela jurisprudência trabalhista. Superada essa premissa, passa-se, no tópico seguinte, à análise detalhada dos instrumentos concretos de controle utilizados pelo empregador no regime de teletrabalho, com enfoque especial no *home office*.

3.2. OS MEIOS TECNOLÓGICOS DE CONTROLE DO TRABALHO EM *HOME OFFICE*

Os recursos tecnológicos desempenham papel essencial no trabalho a distância, uma vez que são o meio pelo qual as ordens de comando são emitidas e o controle das atividades do empregado é realizado. Tais instrumentos permitem o registro de informações como o tempo de uso do sistema e os horários de entrada e saída, transformando as próprias máquinas em testemunhas da execução laboral (Weber, 2018, p. 71).

O controle, que era exercido de forma presencial e direta pelo superior hierárquico, que acompanhava o trabalho por meio de anotações físicas, foi substituído pela fiscalização remota, realizada através de recursos telemáticos. Nesse novo cenário, o trabalhador executa suas atividades em dispositivos como tablets ou smartphones, enquanto o empregador, à distância, supervisiona as tarefas utilizando computadores ou equipamentos semelhantes, concentrando-se

especialmente nos resultados obtidos (Dallegrave Neto, 2014, p. 09).

Com efeito, essa modernização tecnológica tornou o acompanhamento do trabalho mais ágil e preciso. Atualmente, softwares são capazes de registrar o momento da inicialização ou desligamento do computador e a quantidade de teclas acionadas no teclado. Adicionalmente, a utilização de câmeras possibilita filmar o empregado de forma integral e a distância (Dallegrave Neto, 2014, p. 09).

Essa nova realidade tecnológica gera uma constante sensação de presença do empregador, que, por meio de softwares do tipo *bossware*², passa a monitorar as ações do trabalhador de modo minucioso. Tais programas registram, em tempo real, suas atividades, os sites acessados, as mensagens eletrônicas enviadas, os cliques realizados no teclado ou no mouse e até mesmo os períodos de inatividade, emitindo alertas tanto na tela do empregado quanto na de seus superiores. Além disso, o *Global Positioning System* (GPS) é utilizado para acompanhar a localização do empregado, servindo como instrumento de controle da jornada de trabalho (Calcini, Camara, 2022, p. 401).

A magnitude desse fenômeno é tamanha que tem atraído a atenção da imprensa internacional. Um artigo publicado pelo jornal *The Guardian* aborda a crescente adoção de softwares de monitoramento, conhecidos como *bosswares*, utilizados por empregadores para fiscalizar a produtividade no contexto do trabalho remoto. Conforme a publicação, essas ferramentas são abrangentes, capazes de registrar continuamente a atividade digital, incluindo teclas digitadas, capturas de tela e movimentos do mouse, podendo, inclusive, ativar webcams e microfones. O texto menciona, ainda, que empresas como *Veriato* e *RemoteDesk* oferecem produtos que monitoram o uso do navegador e utilizam inteligência artificial (IA) para analisar o teor emocional das comunicações (Corbyn, 2022).

O artigo exemplifica essa questão por meio do caso de um analista que, após mais de cinco anos na mesma empresa, passou a trabalhar em regime de teletrabalho durante a pandemia. Mais de um ano após a mudança, ele foi advertido em reunião sobre a existência de “lacunas” em sua rotina laboral. O empregado esclareceu que essas supostas lacunas correspondiam a intervalos para alimentação e a tarefas que não

² *Bossware* (boss, “chefe” em inglês, e ware, sufixo da palavra software) é o nome que se dá a softwares de monitoramento instalados por empresas nos computadores e *smartphones* de seus funcionários em trabalho remoto (Rosolen, 2022).

exigiam o uso do computador, como a comunicação com vendedores. O artigo evidencia que, além de configurar uma invasão de privacidade, o sistema de monitoramento mostrou-se ineficaz, ao gerar registros que não refletiam a realidade do trabalho desempenhado (Corbyn, 2022).

No contexto brasileiro, também se observa a aplicação prática e as consequências desse tipo de controle. Um exemplo recente é o caso do Itaú Unibanco, que, em setembro de 2025, demitiu cerca de mil empregados que trabalhavam em regime de *home office*. Conforme noticiado pela *Forbes*, com base em informações do Sindicato dos Bancários, os trabalhadores foram monitorados por um período superior a seis meses, sendo as demissões justificadas pelo banco sob o argumento de uma “revisão criteriosa de condutas relacionadas ao trabalho remoto”. Ainda segundo a entidade sindical, a decisão considerou registros de inatividade nas máquinas corporativas, que indicavam períodos de até quatro horas ou mais de suposta ociosidade, sendo interpretados como “baixa aderência ao *home office*” (Krunfli, 2025).

A reportagem detalha que o monitoramento digital, impulsionado pela pandemia, consolidou-se no ambiente corporativo por meio de softwares como Hubstaff, Teramind e Time Doctor. Esses programas são desenvolvidos para registrar informações detalhadas sobre o uso do computador, incluindo o número de cliques, os aplicativos acessados e o tempo ativo em cada tarefa, podendo ainda realizar capturas de tela automáticas e gerar relatórios sobre os sites visitados (Krunfli, 2025).

Além disso, a matéria levanta uma questão central ao observar que, embora tais sistemas possam fornecer dados úteis acerca da eficiência e do bem-estar no trabalho, sua análise se restringe a métricas superficiais como o volume de cliques no mouse, em detrimento da qualidade das entregas, o que acarreta riscos de vigilância excessiva e de violação de direitos assegurados pela Lei Geral de Proteção de Dados (Krunfli, 2025).

No âmbito jurídico, a Justiça do Trabalho também tem enfrentado situações concretas relacionadas ao uso de softwares de monitoramento no regime de trabalho remoto. Em decisão proferida em 19 de dezembro de 2022, sob a relatoria do desembargador Paulo Maia Filho, o Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, no julgamento do Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000725-94.2021.5.13.0024, discutiu a instalação do programa *Macrolock* em computadores pessoais de empregados, utilizado para

fiscalizar o desempenho durante o *home office* (Brasil, 2022).

No caso em questão, a trabalhadora alegou que não havia sido informada sobre a extensão do monitoramento, o qual incluía o acesso a conversas privadas no aplicativo WhatsApp. A empresa, por sua vez, defendeu que o sistema visava apenas ao acompanhamento das atividades profissionais (Brasil, 2022).

A controvérsia concentrou-se na ausência de consentimento expreso e na possível extrapolação do poder diretivo do empregador. O Tribunal reconheceu que o monitoramento realizado extrapolou os limites da fiscalização legítima, configurando violação à intimidade e ensejando indenização por dano moral (Brasil, 2022).

Em apertada síntese, a decisão do TRT-13 estabelece o limite intransponível do poder de fiscalização do empregador no *home office*. O tribunal consolida o entendimento de que a utilização de softwares de monitoramento, como o Macrolock, constitui abuso do poder diretivo por violar o direito à intimidade do trabalhador, o que resulta em condenação por danos morais, ao permitir o acesso a comunicações privadas sem consentimento expreso.

Inequivoco, portanto, que o avanço tecnológico viabilizou diversas formas de controle da atividade laboral no regime de *home office*, abrangendo desde softwares de monitoramento direto até mecanismos de geolocalização e vigilância audiovisual. Tais instrumentos, embora proporcionem maior eficiência na gestão do trabalho remoto, suscitam relevantes questionamentos quanto aos limites de sua utilização legítima.

Nesse contexto, o próximo capítulo tem como objetivo o exame dos parâmetros jurídicos que delimitam o exercício do poder de fiscalização do empregador, à luz dos princípios constitucionais de proteção à intimidade e à privacidade, bem como das disposições contidas na Lei Geral de Proteção de Dados.

4 A TUTELA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS À PRIVACIDADE E INTIMIDADE E A PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS NO CONTEXTO DO *HOME OFFICE*

Os direitos fundamentais consistem em normas jurídicas estreitamente vinculadas à dignidade da pessoa humana e à limitação do poder, consagradas no texto constitucional de um Estado Democrático de Direito. Em razão de sua relevância axiológica, servem de fundamento e conferem legitimidade a todo o ordenamento jurídico (Marmelstein, 2019, p. 18).

Previstos no rol de direitos fundamentais da Constituição de 1988, a privacidade e intimidade encontram tutela nos termos do art. 5º, inciso X. O dispositivo constitucional estabelece a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem dos indivíduos, além de assegurar o direito à indenização pelos danos materiais ou morais que advirem da violação dessas esferas jurídicas (Brasil, 1988).

Conforme ensina Dirley da Cunha Junior (2025, p. 648), a ordem constitucional vigente ampara expressamente a privacidade, compreendida como a faculdade de cada indivíduo impedir a ingerência de terceiros em sua vida particular e familiar, restringir o acesso a informações relativas à sua intimidade e privacidade, bem como vedar a disseminação de informações que digam respeito a essa dimensão existencial.

O autor ressalta, ainda, que a privacidade se desdobra em diferentes direitos da personalidade, entre os quais se destaca a intimidade, entendida como a proteção dos aspectos mais reservados da vida do indivíduo, tais como sua vida amorosa, sua orientação sexual, o diário íntimo, o segredo mantido sob juramento e suas convicções pessoais (Cunha Júnior, 2025, p. 650).

Nesse sentido, a privacidade e intimidade constituem dimensões particulares do indivíduo, titular de direitos fundamentais reconhecidos e amparados pela Constituição Federal. Ao elevar esses aspectos à categoria de direitos fundamentais no art. 5º, inciso X, a ordem constitucional garante ao indivíduo a possibilidade de acionar o Estado-Juiz para obter medidas que impeçam ou cessem qualquer violação ou ameaça a esses atributos de sua personalidade, bem como de pleitear reparação quando houver efetivo dano (Rosa, Ferrari, 2014, p. 144).

Embora seja possível diferenciar privacidade e intimidade, esses direitos estão intrinsecamente ligados. Ambos têm por finalidade resguardar a liberdade inerente à

vida privada, abrangendo a esfera pessoal do indivíduo e assegurando a proteção de seu modo de vida, relações afetivas, hábitos e particularidades, ainda que a intimidade se refira a aspectos mais profundos e reservados do que aqueles alcançados pela privacidade (Martins, 2011, p. 119).

Apresentadas as definições de privacidade e intimidade como direitos constitucionalmente amparados, é fundamental ressaltar que, na atualidade, o direito à privacidade não se limita à tutela da intimidade do indivíduo, passando a incluir a proteção de seus dados pessoais. Assim, assume uma dimensão mais abrangente do que o simples direito à intimidade (Schreiber, 2014, p. 138-139).

Sob esse enfoque, a privacidade não se restringe ao direito de cada pessoa de “ser deixada em paz” ou de evitar interferências na sua vida íntima e pessoal. Ela ultrapassa o ambiente doméstico e alcança qualquer espaço em que haja circulação de dados referentes ao titular, como suas características físicas, informações genéticas, condições de saúde, convicções religiosas e demais dados relacionados a ele. Dessa forma, a privacidade pode ser compreendida, de modo sintético, como o direito de controlar a coleta e o uso de seus próprios dados pessoais (Schreiber, 2014, p. 138-139).

Danilo Doneda (2006, p. 15) aborda, em sua obra *Da privacidade à proteção de dados pessoais*, a transformação da concepção de privacidade em face do avanço social. Segundo o autor, a tecnologia, aliada a determinadas mudanças na sociedade, passa a delimitar diretamente o ambiente em que a informação pessoal e a privacidade se associam. Dessa forma, qualquer análise que tenha por objeto a informação deve considerar o componente tecnológico como um de seus elementos definitivos.

Sem afastar a compreensão de que o controle da informação sempre desempenhou papel central na distribuição de poder em uma sociedade, Doneda observa que a tecnologia intensificou os fluxos informacionais, ampliando tanto o número de fontes quanto o de destinatários desses dados. Essa transformação, que inicialmente se apresenta em termos quantitativos, acaba por produzir efeitos qualitativos, alterando os próprios parâmetros de equilíbrio na relação entre poder, informação, pessoa e controle (Doneda, 2006, p. 15-16).

Diante desse cenário de evolução, a relevância da proteção de dados pessoais tornou-se internacionalmente conhecida. Adriane Araújo (2022, p. 143-144) destaca que o

Conselho de Direitos Humanos da ONU reconheceu a proteção de dados pessoais como parte fundamental da privacidade, conforme estabelecido no art. 17 do Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos.

Conforme evidencia Adriane Araújo (2022, p. 144), a Comissão Europeia, ao avaliar o impacto do seu regulamento sobre proteção de dados, afirmou que privacidade e proteção de dados pessoais desempenham 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 estiver assegurado de que não é alvo de vigilância e observação permanentes por autoridades e outras organizações poderosas.

A Comissão Europeia argumenta que a liberdade de pensamento, de expressão, de assembleia e de associação, bem como a liberdade de conduzir um negócio, não serão exercidas plenamente em um ambiente em que o indivíduo sinta que cada um dos seus movimentos, atos, expressões e transações está sujeito ao escrutínio de outros que tentam controlá-lo. O pleno exercício dessas liberdades é crucial para a manutenção dos direitos fundamentais (Araújo, 2022, p.144).

No ordenamento jurídico brasileiro, a Lei nº 13.709/2018, denominada Lei Geral de Proteção de Dados, disciplina o tratamento de dados pessoais, inclusive no meio digital, e consagra a proteção da privacidade como um de seus principais objetivos, conforme prevê o art. 1º. Ademais, a privacidade figura entre os fundamentos que orientam a disciplina da proteção de dados pessoais, nos termos do art. 2º, inciso I, da referida lei (Brasil, 2018).

Observa-se, portanto, que a privacidade adquiriu novos contornos com o avanço da sociedade e da tecnologia. Além de possuir respaldo no texto constitucional, ela também fundamenta a disciplina da proteção de dados estabelecida pela LGPD.

Por um longo período, a doutrina jurídica brasileira e estrangeira debateu os limites dos direitos à intimidade e à privacidade do empregado no contexto empresarial. Essa discussão se manifestava em situações práticas, como as revistas em trabalhadores e seus pertences, e o uso de mecanismos de monitoramento, como instrumentos visuais, auditivos ou a atuação de serviços de vigilância e polícia privada (Bono, Goldschmidt, 2022, p. 44).

Contudo, na atualidade, o debate sobre a privacidade do trabalhador se deslocou para

o ambiente familiar em virtude do teletrabalho *home office*. Conforme expõem André Bono e Rodrigo Goldschmidt (2022, p. 47), essa nova realidade impõe a necessidade de estabelecer limites para proteger os direitos fundamentais da personalidade do trabalhador, especialmente a privacidade, visto que a empresa não está desvinculada da sociedade.

O avanço tecnológico, que possibilitou a realização do trabalho de forma remota pelo computador, ultrapassou o domicílio do trabalhador, que antes era o obstáculo físico onde os direitos de personalidade eram exercidos plenamente. O computador, nesse contexto, apresenta-se como ferramenta de trabalho e, simultaneamente, como mecanismo de controle, independentemente de qualquer normativo (Goldschmidt, 2022, p. 44).

Dessa forma, dados associados ao teletrabalhador, como a frequência de uso do mouse e do teclado, os sites visitados, sua geolocalização, entre outros, devem ser tratados com observância ao respeito à privacidade, por constituir um dos fundamentos previstos na LGPD (Hentges, 2022, p. 109).

As noções de privacidade e intimidade, elevadas a direitos fundamentais, evoluíram para incorporar a proteção dos dados pessoais, um novo paradigma consolidado pela LGPD. Tendo a privacidade como fundamento, a incidência dessa lei torna-se crucial no *home office*, onde o ambiente de trabalho e o domicílio se confundem, intensificando a necessidade de equilibrar o poder fiscalizatório do empregador com os direitos fundamentais do empregado. O próximo tópico se dedicará, portanto, à análise da incidência da LGPD no teletrabalho.

4.1 A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS E SUA INCIDÊNCIA NO TELETRABALHO

A LGPD, aprovada em 2018 por meio da Lei nº 13.709, constitui um marco normativo no sistema jurídico brasileiro no que diz respeito à tutela de dados pessoais, decorrendo de um cenário internacional que demandava maior controle e tutela sobre as informações individuais. Inspirada sobretudo no Regulamento Geral de Proteção de Dados da União Europeia (GDPR), a LGPD surgiu da necessidade de disciplinar o tratamento de dados no Brasil diante da expansão das tecnologias digitais, das redes

sociais, dos serviços online e dos bancos de dados interligados (Costa, Deschk, 2025, p. 05).

Nessa perspectiva, a Lei nº 13.709/2018 configura um marco jurídico de ampla repercussão para instituições públicas e privadas, ao disciplinar a proteção de dados em quaisquer relações que envolvam o tratamento de informações identificadas como dados pessoais, realizadas por qualquer meio e por pessoa natural ou jurídica. Trata-se de uma regulamentação que estabelece princípios, direitos e deveres aplicáveis ao uso de um dos ativos mais relevantes da sociedade digital, que são as bases de dados referentes aos indivíduos (Pinheiro, 2018, p. 15).

A LGPD provocou impactos em diferentes áreas do ordenamento jurídico, especialmente quando examinada sob a perspectiva constitucional de tutela dos direitos à liberdade, à privacidade e à intimidade, todos reconhecidos como direitos fundamentais. No entanto, diferentemente do GDPR, o sistema jurídico brasileiro não contemplou dispositivos expressos voltados ao direito do trabalho. Ainda assim, sua aplicação a essa esfera é indubitável, pois, em razão da amplitude conferida pela própria lei, o que é possível extrair inclusive de sua denominação, seus efeitos alcançam diversas modalidades de relações jurídicas, evidenciando o seu caráter transversal (Estevão, Lima, Silva, 2022, p. 66).

Propositadamente ou não, a LGPD, deixou de considerar em suas disposições gerais as peculiaridades das relações de trabalho, que as distinguem dos demais vínculos jurídicos. Ao proceder dessa forma, contudo, não afastou a possibilidade de sua aplicação ao âmbito laboral, o que seria inadmissível diante de evidente inconstitucionalidade. Embora possua orientação predominantemente comercial ou consumerista, por representar uma lei de caráter geral, não só pode, como efetivamente deve ser aplicada, com as adaptações cabíveis, aos diversos ramos do Direito, incluindo o trabalhista (Almeida, Krost, 2021, p. 42-43)

Portanto, embora a LGPD não apresente disposição específica voltada à relação de trabalho, é incontroverso que seus destinatários alcançam tanto o empregado quanto o empregador. Não há fundamento para conclusão diversa, considerando que há uma pessoa natural, o trabalhador, cujo dados pessoais podem ser utilizados e tratados por outra pessoa natural ou jurídica, na qualidade de tomadora dos serviços (Reis, Fernandes, 2023, p. 278).

No âmbito das relações de trabalho, independentemente de sua modalidade, os empregados figuram como principais titulares da proteção de dados, pois o tratamento dessas informações no contexto laboral é, em regra, realizado em seu benefício e na salvaguarda de seus interesses, constituindo, portanto, um dever atribuído ao empregador (Estevão, Lima, Silva, 2022, p. 67).

Ressalta-se que a maior dificuldade reside na adequada conformidade das empresas às exigências da LGPD, o que requer a implementação de práticas apropriadas e a revisão de seus procedimentos internos, de modo a assegurar o tratamento exclusivamente dos dados essenciais e pertinentes à finalidade principal do contrato de trabalho, tendo o empregado como titular dessas informações (Pazini, Villatore, Gunther, 2022, p. 69-70).

O uso desnecessário, impróprio ou discriminatório dos dados pessoais do trabalhador pode acarretar violação de seus direitos fundamentais, especialmente daqueles relacionados à personalidade, como a honra, a imagem, a privacidade e a vida privada, situação que igualmente se verifica no contexto do trabalho remoto (Reis, Fernandes, 2023, p. 284).

Não se pode desconsiderar que o teletrabalho constitui um risco à segurança dos dados pessoais, especialmente diante da falta de preparo adequado quanto aos procedimentos de coleta, transferência e armazenamento dessas informações, tendo em vista que diversos trabalhadores não dispõem de ferramentas e sistemas de proteção em seus dispositivos pessoais (Estêvão, Lima, Silva, 2022, p. 70).

Entre os dados que demandam atenção excepcional, é possível mencionar, a título exemplificativo, documentos pessoais de identificação, e-mails corporativos ou particulares, mensagens trocadas por aplicativos de comunicação, registros audiovisuais dos empregados, gravações de chamadas, controles biométricos de jornada, entre outros (Estêvão, Lima, Silva, 2022, p. 70).

Diante desse panorama, constata-se que, mesmo sem possuir dispositivos específicos voltados para o tratamento de dados de empregados, a LGPD estabelece um conjunto de normas gerais que se aplicam plenamente a essas informações.

Considerando que o teletrabalho constitui uma modalidade de trabalho exercida no ambiente digital, contexto que intensifica a circulação e facilita o acesso a dados pessoais do empregado, a presente monografia se propõe a examinar a incidência da

LGPD sobre essa forma de prestação laboral. Desse modo, o próximo tópico aprofundará sua análise nos conceitos de dados pessoais, dados pessoais sensíveis e nas bases legais para o tratamento.

É relevante destacar, ainda, que este trabalho não tem como objetivo exaurir o tema da Lei Geral de Proteção de Dados, mas sim abordar os principais dispositivos dessa legislação que se aplicam ao *home office* e se configuram como limitadores para o exercício do poder de fiscalização do empregador.

4.1.1 Dados pessoais, dados pessoais sensíveis e bases legais para o tratamento

Definidos nos termos do art. 5º, inciso I, da LGPD, os dados pessoais correspondem a qualquer informação referente a pessoa natural que possa ser identificada ou que seja identificável (Brasil, 2018).

Conforme aponta Patrícia Peck Pinheiro (2018, p. 25-26), os dados pessoais abrangem toda informação relativa a uma pessoa identificada ou identificável, não restringindo-se ao nome, sobrenome, apelido, idade ou endereço físico ou eletrônico. Incluem-se também informações como dados de localização, placas de veículo, perfis de consumo, número de *Internet Protocol* (IP), dados acadêmicos e históricos de compras, desde que vinculados à pessoa natural viva.

Por sua vez, os dados sensíveis, conforme definição expressa no inciso II do art. 5º da LGPD, englobam informações relativas à origem racial ou étnica, às convicções religiosas, às opiniões políticas, à filiação sindical ou a entidades de natureza religiosa, filosófica ou política, bem como dados atinentes à saúde, à vida sexual, além de dados genéticos ou biométricos associados a uma pessoa natural (Brasil, 2019).

Sob essa ótica, os dados sensíveis dizem respeito a aspectos íntimos da personalidade e a escolhas particulares, compreendendo informações sobre origem racial ou étnica, crença religiosa, posicionamento político, associação a sindicatos ou entidades de cunho religioso, filosófico ou político, além de dados relacionados à saúde, à vida sexual, e dados genéticos ou biométricos vinculados a uma pessoa física (Pinheiro, 2018, p. 26).

Os dados pessoais sensíveis correspondem a informações que, em alguma medida, podem ensejar discriminação injustificada. Embora a LGPD apresente um conjunto de situações que qualificam determinados dados como sensíveis, a lei não esclarece se esse rol possui natureza taxativa ou meramente exemplificativa (Pinheiro, Bomfim, 2022, p. 58).

Diante da falta de delimitação expressa e considerando que diversos contextos podem gerar tratamentos potencialmente discriminatórios, não parece razoável interpretar tal enumeração como fechada. Assim, admite-se a possibilidade de que a Autoridade Nacional de Proteção de Dados venha a reconhecer outras hipóteses, à luz da função complementar que lhe é atribuída pelo art. 55-J da LGPD (Pinheiro, Bomfim, 2022, p. 58).

No contexto da relação empregatícia, o trabalhador caracteriza-se como titular de dados, uma vez que fornece suas informações pessoais ao empregador. Entre os dados transmitidos ao empregador, que se enquadra na condição de controlador, incluem-se informações de natureza sensível, como aquelas relacionadas ao estado de saúde do empregado ou à sua filiação sindical (Ferreira, 2023, p. 188).

Nos termos do art. 5º, inciso V, da LGPD, o titular de dados pessoais é a pessoa natural a quem se referem as informações submetidas a tratamento. Já o controlador corresponde à pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, responsável pela tomada de decisões relativas ao tratamento desses dados, conforme previsto no inciso VI do mesmo artigo (Brasil, 2018).

Quanto ao tratamento de dados pessoais, o art. 5º, inciso X, da LGPD dispõe que ele compreende qualquer operação realizada com essas informações, abrangendo atividades como coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, comunicação, transferência, difusão ou extração (Brasil, 2018).

De acordo com Pinheiro e Vólia Bomfim (2022, p. 58), o conceito de tratamento de dados pessoais possui caráter de extrema abrangência, englobando vinte verbos distintos, o que assegura, conseqüentemente, uma proteção ampla às informações pessoais.

Ressalta-se que a definição e a delimitação conceitual dos agentes responsáveis pelo

de tratamento de dados, especialmente no âmbito das relações de trabalho subordinado, assumem relevância central para a adequada interpretação e aplicação da LGPD nesse contexto. Isso porque tais definições permitem, na prática, identificar os responsáveis pelo cumprimento das normas de proteção de dados, além de orientar a forma pela qual os titulares e os próprios agentes de tratamento poderão exercer seus direitos e observar as obrigações que lhes são impostas (Miziara, 2022, p. 156).

Sob essa perspectiva, é importante evidenciar as hipóteses autorizativas do tratamento de dados previstas nos arts. 7º e 11 da LGPD, as quais variam conforme a natureza do dado. Enquanto o art. 7º dedica-se à apresentação das bases legais do tratamento de dados pessoais, o art. 11 delimita as situações em que é admitido o tratamento de dados sensíveis, conforme será detalhado adiante (Brasil, 2018).

Como primeira hipótese legal de tratamento, tanto para dados pessoais quanto para dados sensíveis, se destaca a necessidade do consentimento, definido pelo art. 5º, inciso XII, da LGPD como a manifestação livre, informada e inequívoca pela qual o titular concorda com o uso de seus dados para uma finalidade específica (Brasil, 2018).

Entretanto, no que se refere ao tratamento de dados pessoais, a previsão apresenta-se de forma simplificada, ao permitir que o tratamento seja realizado mediante o consentimento do titular. Em relação aos dados sensíveis, contudo, a disciplina é distinta, pois a LGPD exige que o consentimento seja fornecido de maneira específica e destacada, voltado a finalidades determinadas. Por essa razão, não se admite o tratamento de dados sensíveis com base em consentimento genérico ou inserido de modo discreto em contratos extensos (Hentges, 2022, p. 122).

O consentimento, enquanto requisito para o tratamento de dados pessoais, permite ao trabalhador exercer controle sobre a utilização de suas informações, alinhando-se ao direito à autodeterminação informativa. Tal direito, em diversas situações, concretiza-se justamente por meio do consentimento, que funciona como instrumento essencial de manifestação da vontade do titular. Ademais, a concordância livre do trabalhador não se limita à autorização para o tratamento dos dados, abrangendo também outras prerrogativas legais, como o acesso, a retificação, a portabilidade e a exclusão das informações tratadas pela empresa (Barzotto, Cunha, 2020, p. 252).

Dando continuidade à análise das hipóteses legais de tratamento, o art. 7º da LGPD também prevê, em seus incisos, outras possibilidades legalmente permitidas além do consentimento. Tais bases incluem, por exemplo, o tratamento de dados pessoais para o cumprimento de obrigação legal ou regulatória, a execução de políticas públicas pela administração e a realização de estudos por órgãos de pesquisa, devendo-se priorizar a anonimização sempre que possível (Brasil, 2018).

Adicionalmente, o tratamento é admitido quando for necessário à execução de contrato ou a procedimentos preliminares a pedido do titular, ao exercício regular de direitos em processos, à proteção da vida ou da incolumidade física e à tutela da saúde em procedimentos específicos. Incluem-se, ainda, como bases legais, o legítimo interesse do controlador ou de terceiro, observados os direitos e liberdades fundamentais do titular, e a proteção do crédito (Brasil, 2018).

No que se refere às hipóteses autorizativas de tratamento de dados sensíveis, exige-se, conforme anteriormente exposto, o consentimento do titular ou de seu responsável legal, o qual deve ser fornecido de maneira específica e destacada, voltado a finalidades determinadas (Brasil, 2018).

Conforme Gabriela Curi Ramos Gaspar (2022, p. 271), essa exigência é um dos institutos mais relevantes da LGPD, pois assegura que o tratamento respeite finalidades determinadas e explícitas. Contudo, essa determinação deve ser modulada e interpretada em conjunto com os demais ramos do direito, a fim de considerar as particularidades das relações jurídicas específicas.

A autora ressalta que, no âmbito do Direito do Trabalho, a LGPD não abordou o tema de forma específica, deixando uma significativa lacuna. Todavia, é possível interpretá-la à luz das normas internacionais, do ordenamento jurídico pátrio, da doutrina e da jurisprudência. Nesse sentido, o requisito do consentimento deve ser analisado sob a perspectiva da relação assimétrica de hipossuficiência do empregado em face do empregador (Gaspar, 2022, p. 271).

Dessa forma, em razão da subordinação jurídica, o empregado pode ter dificuldades em recusar seu consentimento, por receio de sofrer represálias. Essa situação pode levar a um consentimento com vícios na declaração de plena vontade e, conseqüentemente, a sua declaração de nulidade de pleno direito (Gaspar, 2022, p. 271).

Embora os artigos 8º e 9º da LGPD definam determinados requisitos para a validade do consentimento, tais disposições não se revelam suficientes para afastar eventual vício na manifestação de vontade do empregado diante do poder exercido pelo empregador, tanto na fase de execução do contrato quanto no ato da contratação. Diante disso, torna-se imprescindível aplicar, de forma extensiva, o previsto no artigo 9º da CLT, a fim de reconhecer como nulo de pleno direito qualquer consentimento prestado pelo trabalhador que possa expô-lo a algum tipo de discriminação ou lhe acarretar, direta ou indiretamente, algum prejuízo (Almeida, Krost, 2021, p. 46).

A LGPD dispõe ainda hipóteses em que o tratamento de dados sensíveis também pode ocorrer sem a consentimento do titular, conforme prevê no art. 11, inciso II (Brasil, 2018).

O dispositivo estabelece que o tratamento poderá ocorrer sem o consentimento do titular, em situações em que for indispensável para: o cumprimento de obrigação legal ou regulatória; o tratamento compartilhado para a execução de políticas públicas pela administração; o tratamento para a realização de estudos por órgãos de pesquisa, desde que garantida a anonimização sempre que possível; o exercício regular de direitos em processos judiciais, administrativos ou arbitrais; a proteção da vida ou da incolumidade física; a tutela da saúde, exclusivamente em procedimentos específicos; e a prevenção à fraude e a segurança do titular em sistemas eletrônicos (Brasil, 2018).

Observa-se, portanto, que a LGPD estabelece diferentes hipóteses destinadas a validar o tratamento de dados pessoais, considerando inclusive a natureza do dado, que pode ser sensível ou não. No entanto, no âmbito das relações de trabalho, nem todas essas hipóteses possuem aplicabilidade prática, pois, conforme destacam Iuri Pinheiro e Vólia Bomfim (2022, p. 66), as bases que frequentemente legitimam o tratamento de dados pessoais nesse contexto são o cumprimento de obrigação legal ou regulatória, a execução de contrato ou de procedimentos preliminares a ele relacionados e o exercício de direitos em processos judiciais.

Diante desse cenário, a distinção entre dados pessoais e dados pessoais sensíveis, bem como a identificação das bases legais aplicáveis, é fundamental para a correta aplicação da LGPD nas relações de trabalho, especialmente no *home office*. A clara definição dessas categorias e hipóteses autorizativas permite compreender até onde o empregador pode tratar dados do trabalhador e quais limites devem ser observados.

Considerando que algumas hipóteses autorizativas de tratamento possuem relevância prática no contexto laboral, como o cumprimento de obrigação legal, a execução do contrato e o exercício de direitos em processos judiciais, torna-se evidente que o tratamento de dados deve sempre respeitar as finalidades previstas na legislação. Esse delineamento, portanto, fornece o suporte necessário para a análise dos fundamentos e princípios da proteção de dados, tema do tópico seguinte.

4.1.2 Fundamentos e Princípios norteadores da LGPD

A LGPD, em seu art. 2º, estabelece alguns fundamentos responsáveis por orientar a disciplina da proteção de dados pessoais (Brasil, 2018). Tais fundamentos não apenas nortearam a elaboração da própria lei, mas também servem como parâmetros indispensáveis para definir, de forma adequada, o significado e a extensão da disciplina de proteção de dados (Pinheiro, Bomfim, 2022, p. 54).

Entre os fundamentos legalmente estabelecidos, destacam-se o respeito à privacidade, à autodeterminação informativa e às liberdades de expressão, de informação, de comunicação e de opinião. O rol contempla ainda a inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem, bem como o desenvolvimento econômico e tecnológico e a inovação. Adicionalmente, são previstos a livre iniciativa, a livre concorrência e a defesa do consumidor, além dos direitos humanos, do livre desenvolvimento da personalidade, da dignidade e do exercício da cidadania pelas pessoas naturais (Brasil, 2018).

De maneira geral, o art. 2º da LGPD confirma a valorização de fundamentos já elencados no art. 5º da Constituição Federal, como o respeito à privacidade, a liberdade de expressão, a inviolabilidade da intimidade, honra e imagem, o livre desenvolvimento e a dignidade, de modo que a inclusão desses conceitos não representa uma novidade no ordenamento jurídico brasileiro (Pazini, Villatore, Gunther, 2023, p. 53).

Ressalta-se que a LGPD, para além de seus fundamentos, estabelece princípios que devem nortear toda a atividade de tratamento de dados pessoais. Esses princípios encontram-se formalmente enumerados no art. 6º da LGPD, que exige que o tratamento observe a boa-fé, bem como os dez princípios dispostos em seus incisos,

sendo eles: finalidade, adequação, necessidade, livre acesso, qualidade dos dados, transparência, segurança, prevenção, não discriminação e responsabilização e prestação de contas (Brasil, 2018).

Os princípios constituem a essência da legislação, pois esclarecem e direcionam a interpretação e a aplicação de suas normas, além de servirem como parâmetro para práticas adequadas de tratamento, inclusive em meios digitais. Eles também buscam resguardar os direitos fundamentais de liberdade, privacidade e livre desenvolvimento da personalidade, em consonância com o art. 1º da LGPD³ (Matos, 2022, p. 21-22).

Sob essa perspectiva, é essencial destacar o significado e a função de cada princípio conforme prevê a lei, especialmente considerando sua importância no contexto trabalhista do tratamento de dados pessoais.

O princípio da finalidade exige a realização do tratamento para propósitos legítimos, específicos, explícitos e informados ao titular, vedando o tratamento posterior incompatível. A adequação determina a compatibilidade do tratamento com as finalidades informadas, de acordo com o contexto do tratamento. A necessidade limita o tratamento ao mínimo necessário para a realização das finalidades, com abrangência dos dados pertinentes, proporcionais e não excessivos (Brasil, 2018).

No que tange aos direitos do titular, o livre acesso garante consulta facilitada e gratuita sobre a forma e a duração do tratamento, bem como sobre a integralidade dos dados pessoais. A qualidade dos dados assegura a exatidão, clareza, relevância e atualização dos dados, e a transparência garante informações claras, precisas e facilmente acessíveis sobre o tratamento e os agentes envolvidos, observados os segredos comercial e industrial (Brasil, 2018).

A segurança exige a utilização de medidas técnicas e administrativas aptas a proteger os dados de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas. A prevenção impõe a adoção de medidas para prevenir a ocorrência de danos. A não discriminação proíbe a realização do tratamento para fins discriminatórios ilícitos ou abusivos (Brasil, 2018).

Por fim, a responsabilização e prestação de contas exige a demonstração, pelo

³ Art. 1º Esta Lei dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural.

agente, da adoção de medidas eficazes capazes de comprovar a observância e o cumprimento das normas de proteção de dados e a eficácia dessas medidas (Brasil, 2018).

No âmbito trabalhista, verifica-se a incidência de todos os princípios, pois se trata de uma relação contratual regida pela boa-fé e composta por três fases bem definidas, nas quais é possível identificar o tratamento de dados em todas elas. Dessa maneira, o empregador se encontra impedido de reunir dados do empregado, em qualquer etapa do contrato, quando não houver propósitos legítimos e quando não forem observados os princípios que orientam o Direito do Trabalho e a LGPD (Matos, 2022, p. 21-23).

A inobservância, por parte das empresas, dos princípios previstos na LGPD pode resultar na violação dos direitos à privacidade e ao livre desenvolvimento da personalidade humana, corroborando para discussões acerca da responsabilidade por danos materiais e morais sofridos pelos empregados. Esse cenário torna-se ainda mais relevante diante da constitucionalização do direito à privacidade de dados, expressamente assegurado pelo art. 5º, inciso LXXXIX, da Constituição da República de 1988, incluído pela EC nº 115/2022 (Pazini, Villatore, Gunther, 2022, p. 69).

Diante do exposto, constata-se que os fundamentos e princípios previstos na LGPD orientam toda a disciplina do tratamento de dados pessoais, estabelecendo suas finalidades, limites e diretrizes, inclusive no contexto trabalhista. A inobservância desses parâmetros pode acarretar violação dos direitos à privacidade e ao livre desenvolvimento da personalidade, cenário ganha ainda maior relevância com a inclusão da proteção de dados no texto constitucional, por meio da Emenda Constitucional nº 115/2022. Desse modo, o próximo tópico será dedicado à análise aprofundada da proteção de dados pessoais como um direito fundamental autônomo.

4.1.3 A proteção de dados pessoais como direito fundamental autônomo

No contexto brasileiro, a proteção de dados pessoais como direito fundamental consolidou-se ao longo do tempo. A Constituição de 1988 apresentou um rol de direitos fundamentais explícitos, entre os quais se destacam a dignidade da pessoa humana e o direito à privacidade. Contudo, o texto constitucional não previu, de forma

expressa, um direito fundamental específico à proteção de dados (Aguiar, Tonella, 2023, p. 13).

Inicialmente a percepção da proteção de dados como um direito autônomo, não era explícita nem consensual, sendo frequentemente tratada como mera extensão de outros direitos e, muitas vezes, confundida com os direitos fundamentais à privacidade e ao sigilo de dados, numa compreensão que os tomava como sinônimos ou desdobramentos desses (Aguiar, Tonella, 2023, p. 13).

Nessa perspectiva, Danilo Doneda (2019, p. 16) já ressaltava a importância do reconhecimento da proteção de dados pessoais, pois possibilitaria que garantias tradicionalmente associadas à privacidade fossem compreendidas de modo mais amplo, exigindo a consideração de diversos interesses, inclusive aqueles vinculados às formas de controle e monitoramento possibilitadas pelo tratamento de dados.

Doneda acrescentou que (2019, p. 16), para uma análise adequada do tema, esses interesses deveriam ser avaliados pelo operador do direito em sua integralidade, considerando aquilo que efetivamente representam, e não apenas sua manifestação mais visível, que é a violação da privacidade.

Nesse cenário, a decisão do Supremo Tribunal Federal ao julgar a ADI 6.387 representou um marco essencial para a consolidação, o esclarecimento e o adequado entendimento da proteção de dados pessoais e de suas implicações, culminando, posteriormente, na positivação efetiva desse direito na Constituição de 1988, por meio da Emenda Constitucional nº 115/2022 (Aguiar, Tonella, 2023, p. 14).

A Ação Direta de Inconstitucionalidade 6.387, ajuizada pelo Conselho Federal da OAB, questionou a Medida Provisória nº 954 de 2020, que obrigava operadoras de telefonia a compartilhar dados de usuários, como nome, endereço e telefone, com o IBGE para pesquisas estatísticas durante a pandemia da COVID-19 (Brasil, 2020).

Em 7 de maio de 2020, o Supremo Tribunal Federal, sob a relatoria da Ministra Rosa Weber, suspendeu integralmente a eficácia da MP. A Corte considerou que a norma era inconstitucional por não estabelecer salvaguardas mínimas de segurança, nem delimitar de forma clara a finalidade da coleta, os limites de uso, os mecanismos de proteção e o procedimento de descarte das informações. Concluiu-se que a MP não atendia aos requisitos constitucionais da finalidade, adequação, necessidade e proporcionalidade, comprometendo a esfera privada dos titulares dos dados (Brasil,

2020).

O STF enfatizou que a proteção de dados pessoais é uma dimensão essencial da dignidade da pessoa humana, ligada à autodeterminação informativa e ao livre desenvolvimento da personalidade. Destacou-se que, mesmo em um contexto emergencial de pandemia, situações excepcionais não autorizam o afastamento de direitos fundamentais, impondo ao Poder Público o dever de observar limites constitucionais rigorosos no tratamento de dados. Assim, a suspensão da MP 954/2020 consolidou precedente relevante para a afirmação da proteção de dados como direito fundamental, posteriormente positivado pela Emenda Constitucional nº 115/2022 (Brasil, 2020).

A Emenda Constitucional nº 115, promulgada em 10 de fevereiro de 2022, alterou a Constituição Federal para incluir expressamente a proteção de dados pessoais no rol dos direitos e garantias fundamentais, por meio da inserção do inciso LXXIX ao art. 5º, assegurando tal direito inclusive no ambiente digital. A emenda também modificou os arts. 21 e 22 da Constituição ao atribuir à União a competência privativa para organizar, fiscalizar e legislar sobre a proteção e o tratamento de dados pessoais (Brasil, 2022).

A consolidação da proteção de dados pessoais como direito fundamental autônomo também tem repercutido de forma significativa na jurisprudência trabalhista, especialmente diante de práticas de controle e monitoramento laboral que envolvem o tratamento de dados dos trabalhadores.

Como exemplo prático desse entendimento, destaca-se o julgamento do Mandado de Segurança Cível nº 0000227-88.2023.5.17.0000, apreciado pelo Pleno do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, julgado em 27 de outubro de 2023, sob a relatoria da Desembargadora Wanda Lúcia Costa Leite França Decuzzi. O caso teve origem na 6ª Vara do Trabalho de Vitória/ES, onde o juiz determinou, como primeira medida probatória, a obtenção dos dados de geolocalização do telefone celular particular de um ex-empregado, com o objetivo de aferir eventual sobrejornada.

Diante da decisão, o trabalhador impetrou mandado de segurança, alegando que a medida possui potencial de violação de seus direitos fundamentais à intimidade, à vida privada e à proteção de dados pessoais, previstos nos incisos X, XII e LXXIX do art. 5º da Constituição Federal, além de contrariar as disposições da LGPD (Brasil, 2023).

Ao analisar o pedido, o TRT-17 reconheceu que, embora o magistrado de primeiro grau detenha ampla liberdade na condução da instrução processual, o uso de prova digital invasiva, como a geolocalização de dispositivo particular, exige cuidadosa ponderação de proporcionalidade, adequação e necessidade. Observou-se que tal medida poderia acarretar violação indevida à privacidade do trabalhador, sobretudo porque o ordenamento jurídico já prevê meios típicos e menos intrusivos para a aferição da jornada, não sendo justificável recorrer imediatamente à coleta de dados sensíveis (Brasil, 2023).

Diante dessas circunstâncias, o TRT-17 concluiu que as diligências determinadas na origem não se apresentavam compatíveis com os direitos fundamentais à privacidade e à proteção de dados pessoais, reconhecendo a violação a direito líquido e certo do impetrante. Assim, concedeu a segurança, ratificando a liminar e afastando a determinação de coleta de dados de geolocalização (Brasil, 2023).

Em síntese, a evolução normativa e jurisprudencial evidencia que a proteção de dados pessoais se consolidou como direito fundamental autônomo no ordenamento brasileiro, alicerçado na dignidade da pessoa humana e na autodeterminação informativa. A decisão proferida na ADI 6.387 e a posterior promulgação da Emenda Constitucional nº 115/2022 marcaram a positivação expressa desse direito, reafirmando a necessidade de critérios rigorosos para qualquer forma de tratamento de dados.

Essa compreensão tem transmitido efeitos significativos no âmbito trabalhista, onde práticas de monitoramento devem respeitar os limites constitucionais e legais, como ilustra a atuação do TRT-17 ao reconhecer a ilicitude de medida probatória desproporcional.

Assim, constata-se que a proteção de dados pessoais constitui instrumento indispensável para a tutela da esfera privada dos indivíduos, especialmente diante dos desafios impostos pelas novas tecnologias e pelas dinâmicas contemporâneas de trabalho. Nessa linha, o tópico subsequente se dedicará à análise dos limites ao poder de fiscalização do empregador no *home office*, à luz dos direitos fundamentais à privacidade e à intimidade e dos parâmetros estabelecidos pela LGPD.

4.2 OS LIMITES AO PODER DE FISCALIZAÇÃO DO EMPREGADOR NO *HOME OFFICE* À LUZ DO DIREITO À PRIVACIDADE E À INTIMIDADE E DA LGPD

As constantes inovações tecnológicas e o processo de globalização têm provocado transformações significativas nas relações de emprego, especialmente pela incorporação de novas ferramentas aos ambientes laborais. A adoção de mecanismos de controle, como o monitoramento da tela do computador no regime de teletrabalho, repercute diretamente na dinâmica entre empregador e empregado, afetando o exercício e a proteção de seus respectivos direitos (Campos, Santos, 2025, p. 188).

No *home office*, o computador consiste em um dos instrumentos mais utilizados pelo teletrabalhador. Esse recurso, que funciona simultaneamente como meio de trabalho e de controle, viabiliza a coleta e o armazenamento de dados e informações tanto na esfera profissional, quanto na pessoal do empregado. Diante da maior efetividade na coleta de dados proporcionada por essa ferramenta e outros mecanismos tecnológicos à disposição do empregador, se fortalece a necessidade de estabelecer limites para a conduta empresarial, visando proteger os direitos fundamentais da personalidade do teletrabalhador (Bono, 2022, p.152).

A materialização do controle ocorre por meio da incorporação de diversas ferramentas de monitoramento digital à rotina da empresa, como softwares de rastreamento, sistemas de controle de produtividade e mecanismos de análise de desempenho. Embora esses instrumentos tenham como finalidade otimizar processos e mitigar falhas operacionais através do registro das atividades, sua utilização suscita importantes preocupações jurídicas, uma vez que afeta diretamente a proteção da intimidade e a preservação da dignidade do trabalhador, direitos assegurados pelo artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal (Costa, Deschk, 2025, p.11).

Em meio a esse cenário, uma das principais dificuldades no *home office* reside em identificar o momento exato em que o trabalhador está desempenhando suas atividades. Isso decorre da autonomia e da liberdade que lhe são atribuídas para definir o horário que melhor se ajusta às suas prioridades. Tal delimitação é essencial, pois, apenas durante a efetiva jornada de trabalho, o empregador poderia exercer seu poder diretivo. Ultrapassar esses limites configuraria uma potencial violação da intimidade e da vida privada do teletrabalhador (Bono, Goldschmidt, 2022, p.50).

Os argumentos utilizados para tentar legitimar eventuais violações aos direitos fundamentais são diversos, variando desde a alegação de necessidade do empregador em exercer seu poder de fiscalização, até a busca pela garantia da produtividade na execução das tarefas (Bono, Goldschmidt, 2022, p. 50). Contudo, embora o poder de controle constitua um direito do empregador, essa prerrogativa não se reveste de caráter absoluto, devendo ser exercida por meios que reduzam a intrusão na esfera privada do empregado. Programas de vigilância que coletam dados pessoais de forma exacerbada tendem a configurar supervisão abusiva, ao ampliarem indevidamente o alcance do controle sobre a vida do trabalhador (Campos, Santos, 2025, p. 189).

Os meios de controle no teletrabalho representam, portanto, uma clara contraposição entre o poder fiscalizatório patronal e os direitos da personalidade do trabalhador. Todavia, a LGPD introduziu relevantes parâmetros a essa relação, ao estabelecer limites à atuação fiscalizatória empresarial, sobretudo por meio de seus fundamentos, princípios e da exigência de indicação de bases legais que legitimam o tratamento de dados pessoais (Hentges, 2022, p.131).

Ressalte-se que a possibilidade de exercício do controle não é eliminada, mas exige conformidade não apenas com as normas constitucionais e celetistas, mas também com a LGPD. A utilização de aplicativos que capturam a imagem do empregado via webcam sem o seu conhecimento, por exemplo, configura uma modalidade de controle que viola diretamente sua intimidade, vida privada, imagem e domicílio no contexto do teletrabalho exercido na residência. Além disso, não se deve desconsiderar que, ao captar imagens da webcam do empregado a qualquer momento, o empregador pode igualmente atingir a esfera privada de terceiros que coabitam no local (Hentges, 2022, p.132).

Nesse sentido, a jurisprudência confirma a incompatibilidade de métodos de fiscalização excessivos com os direitos fundamentais do empregado. O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, no julgamento do Recurso Ordinário Sumaríssimo nº 0001315-59.2023.5.09.0009, proferido pela 3ª Turma em 15 de maio de 2024, sob a relatoria do Desembargador Eduardo Milleo Baracat, consolidou a tese de que a exigência do empregador para que o teletrabalhador mantenha a câmera aberta

durante toda a jornada de trabalho *home office* configura dano moral por violação à privacidade e intimidade, nos termos do art. 5º, X, da CF (Brasil, 2024).

Conforme a decisão, a câmera aberta permite a visualização não apenas do empregado, mas do ambiente residencial, local de sua maior privacidade. Obrigar o trabalhador a essa vigilância permanente expõe indevidamente sua intimidade, pois configura uma fiscalização excessiva e constante, capaz de captar atos involuntários da vida privada, o que extrapola o poder diretivo e afronta a dignidade do trabalhador (Brasil, 2024).

Corroborando com esse entendimento, André Bono (2022, p. 154) elucida que o exercício do poder de controle empresarial deve ser norteado pela adoção do meio menos invasivo possível, em estrita observância à proporcionalidade e à boa-fé. A atuação do empregador deve limitar-se aos aspectos vinculados à atividade produtiva, sendo vedada qualquer conduta que restrinja ou suprima o direito fundamental à privacidade do teletrabalhador. Diante da diversidade de ferramentas tecnológicas disponíveis, impõe-se a escolha daquela que se revele menos gravosa, mormente porque, no *home office*, o ambiente laboral se insere no próprio domicílio do trabalhador.

Evidencia-se, portanto, que a fiscalização no *home office*, embora legítima, não é absoluta, encontrando limites nos direitos da personalidade e nas diretrizes da LGPD, especialmente quanto aos requisitos de necessidade e proporcionalidade e ao respeito à intimidade e à vida privada. A adoção de métodos excessivamente invasivos, como a imposição de monitoramento visual ininterrupto, revela-se incompatível com a ordem constitucional, motivo pelo qual a jurisprudência tem reconhecido tais práticas como violadoras da dignidade do trabalhador e passíveis de reparação por dano moral.

Para além das restrições ao monitoramento visual, outro limite diz respeito à possibilidade de o empregador, por meio de recursos tecnológicos, realizar a coleta de dados do teletrabalhador em *home office*. Para que haja tal recolhimento, exige-se, primordialmente, o consentimento do trabalhador, conforme dispõe o art. 7º, inciso I, da LGPD (Bono, 2022, p. 155).

Como já exposto no tópico 4.1.1 desta monografia, o consentimento, nos termos do art. 5º, inciso XII, da LGPD, consiste na manifestação livre, informada e inequívoca pela qual o titular concorda com tratamento de seus dados pessoais para finalidade determinada (Brasil, 2018)

Não obstante essa exigência, a prática demonstra que o consentimento do trabalhador para a coleta e o armazenamento de dados e informações, no âmbito da relação de trabalho, costuma ocorrer no momento da celebração do contrato de emprego, o qual assume natureza de contrato de adesão, por ser previamente elaborado pelo empregador e admitir reduzida, ou mesmo nenhuma, margem de negociação pelo empregado, deixando de representar, assim, um verdadeiro instrumento de realização da autonomia privada do trabalhador (Bono, 2022, p. 156)

Nessa linha, mesmo quando presente o consentimento permitindo a coleta e o armazenamento de dados durante a relação de emprego, a interpretação de seus efeitos deve ser restritiva, uma vez que essa manifestação de vontade pode não refletir a realidade, diante do desequilíbrio econômico e da natural vulnerabilidade de uma das partes (Bono, 2022, p. 157).

Adicionalmente, impõe-se como limite a prerrogativa do trabalhador de, no decorrer da relação de emprego, revogar, a qualquer tempo, o consentimento anteriormente concedido para o tratamento de seus dados, por se tratar de manifestação diretamente ligada à autodeterminação do titular de dados pessoais, hipótese prevista no § 5º do art. 8º da Lei Geral de Proteção de Dados (Bono, 2022, p.157).

Ressalta-se que a LGPD não estabelece distinção quanto à revogação do consentimento para o tratamento de dados pessoais e dados pessoais sensíveis. De todo modo, como já exposto, durante a relação de emprego a conduta empresarial deve observar a boa-fé e a proporcionalidade, limitando-se à coleta e ao tratamento de dados estritamente necessários ao acompanhamento, desenvolvimento e aprimoramento da atividade econômica. Assim, não se justifica, por exemplo, a coleta e o tratamento de dados pessoais sensíveis de trabalhadores quando a empresa não oferece ou mantém qualquer tipo de convênio com plano de saúde ou entidade assistencial médica (Bono, 2022, p. 157).

A fundamentar toda essa dinâmica, a autodeterminação informativa emerge como a grande inovação trazida pela LGPD ao ordenamento jurídico brasileiro. Esse conceito

confere ao titular dos dados, o teletrabalhador, o poder de decidir sobre a utilização e o compartilhamento de suas informações pessoais. Ainda que os dados sejam coletados pelo empregador, eles não são de sua propriedade, visto que a titularidade e o poder de decisão permanecem com o empregado (Hentges, 2022, p. 131).

A importância da autodeterminação é tamanha que seu conceito figura entre os fundamentos da proteção de dados pessoais, conforme previsto no inciso II do artigo 2º da LGPD. Para que o indivíduo assegure o livre desenvolvimento de sua personalidade, é indispensável a proteção de suas informações pessoais, a qual somente se concretiza mediante o efetivo controle exercido pelo próprio titular (Machado, Azevedo, 2022, p. 209).

Nesse sentido, a autodeterminação, incorporada à lógica da proteção de dados, harmoniza o protagonismo e a capacitação do indivíduo no tratamento de seus dados com os demais mecanismos de tutela, tais como princípios, boas práticas e deveres impostos aos agentes de tratamento (Machado, Azevedo, 2022, p. 210).

Desse modo, evidencia-se também a necessidade do empregador de especificar a finalidade e a base legal que legitimam o tratamento de dados pessoais, bem como de observar o princípio da necessidade, ou da minimização, sobretudo nas situações em que existam meios potencialmente menos invasivos para alcançar a finalidade pretendida (Hentges, 2022, p.131).

Embora as violações aos direitos da personalidade do empregado já fossem reconhecidas pelo ordenamento jurídico pátrio antes da LGPD, a vigência desta lei acentuou tais condutas, tornando-as ainda mais evidentes. Isso ocorre visto que o tratamento de dados pessoais sem o conhecimento do titular afronta um dos principais fundamentos da proteção de dados: a autodeterminação informativa. A realização de controle oculto é inadmissível, pois o empregador que adota essa conduta viola os princípios da boa-fé, finalidade, adequação, necessidade e transparência, resultando em uma coleta de dados desleal, excessiva e desproporcional (Hentges, 2022, p.132).

Nessa linha, a fiscalização empresarial também encontra o limite da vedação à coleta oculta de informações e dados, que em nenhuma hipótese pode ocorrer sem o conhecimento prévio do teletrabalhador. No contexto do *home office*, essa restrição abrange qualquer forma de controle “oculto”, como softwares ou aplicativos que permitam monitorar gestos, áudios, localização, dados, sites visitados e até mídias

sociais, possibilitando o acompanhamento de aspectos da intimidade e da vida privada do trabalhador sem seu conhecimento e consentimento prévios (Bono, 2022, p. 159).

A conduta do empregador deve, assim, pautar-se no uso de meios tecnológicos de controle do teletrabalhador em *home office* com o conhecimento prévio do empregado, uma vez que os direitos à intimidade e à privacidade, por serem fundamentais e ligados à personalidade, em regra não admitem disponibilidade, renúncia ou relativização. Desse modo, não basta o consentimento para a coleta de dados, é também indispensável informar quais mecanismos de controle e coleta de informações são utilizados, bem como seu alcance e extensão. Toda obtenção de dados por meios ocultos, desleais e contrários à boa-fé configura abuso do direito patronal (Bono, 2022, p. 160).

Por fim, ressalta-se que, embora o empregador não possa exigir que o trabalhador adquira equipamento próprio para uso exclusivo da função, o monitoramento é admissível quando o computador é fornecido pela empresa, desde que previsto de forma clara no contrato e comprovada a ciência inequívoca do empregado (Zavanella, Junior, 2022, p.305-306).

Nessa situação, os dados armazenados no equipamento corporativo, em princípio, não se qualificam como pessoais, podendo ser tratados pela organização. Contudo, a complexidade aumenta quando a empresa permite o uso do equipamento corporativo para fins pessoais, considerando que nessa hipótese, o monitoramento remoto torna-se inviável se houver risco de acesso a informações que ultrapassem o estritamente necessário à execução das atividades laborais (Zavanella, Junior, 2022, p.305-306).

Em síntese, o controle exercido pelo empregador no *home office*, embora legítimo, encontra-se intrinsecamente limitado pelos direitos da personalidade do trabalhador e pelos parâmetros fixados pela LGPD, notadamente os princípios da necessidade, proporcionalidade, transparência e boa-fé. A autodeterminação informativa do teletrabalhador, aliada à exigência de consentimento livre e informado e à vedação de monitoramento oculto, impõe a adoção de meios de fiscalização menos invasivos, estritamente vinculados à finalidade produtiva. A jurisprudência e a doutrina convergem, assim, no sentido de que práticas de vigilância excessiva, especialmente aquelas que adentram a esfera privada e íntima do empregado, configuram abuso do

poder fiscalizatório e violação à dignidade do trabalhador, sujeitando o empregador à responsabilização jurídica.

5 CONCLUSÃO

A presente monografia buscou examinar os limites ao poder de fiscalização do empregador no *home office*, à luz dos direitos fundamentais à privacidade e à intimidade e das balizas normativas da Lei Geral de Proteção de Dados. Partiu-se da premissa de que o teletrabalho, ao intensificar o uso de tecnologias de controle, tende a aproximar o poder diretivo do núcleo da vida privada do empregado, o que impõe a necessidade de delimitar de que modo essa prerrogativa pode ser exercida sem transpor as fronteiras constitucionais destinadas a resguardar sua esfera existencial.

A análise desenvolvida permitiu concluir que o poder de fiscalização, embora decorra legitimamente da subordinação jurídica, não autoriza vigilância irrestrita. Trata-se de prerrogativa juridicamente vinculada, cujo exercício deve permanecer compatível com a Constituição Federal e com a disciplina da LGPD. No contexto do *home office*, marcado pela sobreposição entre o espaço laboral e o ambiente domiciliar, práticas que convertam a residência do trabalhador em local de monitoramento permanente mostram-se incompatíveis com os direitos da personalidade.

Ademais, verificou-se que a LGPD afasta a noção de livre apropriação patronal dos dados produzidos na relação de emprego. Ao consagrar a autodeterminação informativa e elevar a proteção de dados ao patamar de direito fundamental, a norma assegura ao teletrabalhador a tutela de seus dados pessoais e o direito de ser informado, acerca do respectivo tratamento. Exige-se, portanto, que o empregador justifique o tratamento de dados com base nas hipóteses legais aplicáveis, observando rigorosamente os princípios da necessidade, proporcionalidade e transparência, o que impede a adoção de mecanismos de monitoramento oculto.

Nesse panorama, conclui-se que nem toda forma de fiscalização é juridicamente admissível. Mostram-se incompatíveis com a ordem constitucional e com a LGPD métodos como o monitoramento visual ininterrupto, a coleta massiva e indiscriminada de informações, o rastreamento digital permanente e a instalação de softwares ocultos capazes de atingir aspectos da intimidade do trabalhador. Tais condutas não se enquadram como exercício regular do poder diretivo, mas como abuso de direito, por violarem a privacidade, a intimidade e a proteção de dados pessoais, com potencial de responsabilização do empregador.

Diante disso, a fiscalização no *home office* apenas se harmoniza com o Estado Democrático de Direito quando se mantém como instrumento de organização do trabalho, e não como mecanismo de vigilância sobre a pessoa do empregado. Incumbe ao empregador adotar meios menos invasivos, limitar a coleta ao estritamente necessário e assegurar ao teletrabalhador informação clara, prévia e adequada acerca das formas de controle implementadas.

Assim, a pesquisa permite afirmar que, no *home office*, o poder de fiscalização é legítimo, porém estritamente condicionado pelas barreiras constitucionais e pelos parâmetros da LGPD, tendo como limite intransponível a dignidade do trabalhador, concretizada na tutela de sua intimidade, privacidade e dados pessoais.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, João Lucas Gomes Rabelo; TONELLA, Livia Helena. Proteção De Dados Como Um Direito Autônomo: A Experiência Alemã E Brasileira Através De Julgados E Benefícios Da Ec n. 115/2022. **Revista Contemporânea**, [S. l.], v. 3, n. 12, p. 28371–28393, 2023. DOI: 10.56083/RCV3N12-182. Disponível em: <https://ojs.revistacontemporanea.com/ojs/index.php/home/article/view/2668>. Acesso em: 21 nov. 2025.
- AGUIAR, Matheus Luiz Lopes; GOMES, Francisco Danilo de Souza; CARNEIRO NETO, Manoel de Castro. Uma Análise Reflexiva Acerca do Home Office em Tempos de Pandemia e Seus Efeitos Normativos. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 33, n. 406, p. 87-100, abr. 2023.
- ALMEIDA, Almiro Eduardo de; KROST, Oscar. A Lei geral de proteção de dados e a (ausência de) proteção aos trabalhadores, ou o dito pelo não dito. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**, Florianópolis, v. 24, n. 33, p. 39-56, 2021. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/209913>. Acesso em: 25 de out. 2025.
- ANDRADE, Pollyanna Vasconcelos Correia Lima de. Teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região**, João Pessoa, v. 15, n. 1, p. 284-303, 2007. Disponível em: <https://share.google/fvFly9uPYWSaqL2Mp>. Acesso em: 31 out. 2025.
- ARAÚJO, Adriane Reis de. Proteção da informação envolvendo empregados e suas dimensões no direito do trabalho. In: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (coords.). **Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2022.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. atualizada por Jessé Claudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr, 2016.
- BARZOTTO, Luciane Cardoso; CUNHA, Leonardo Stocker Pereira da. Proteção de dados pessoais e consentimento do empregado: jurisprudência trabalhista e a lei geral de proteção de dados (LGPD). In: DORNELES, Leandro do Amaral D. de; BARZOTTO, Luciane Cardoso (orgs.). **Inovações e trabalho: o direito do trabalho em tempos de mudança**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2020. p. 243-259. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/234784>. Acesso em: 23 nov. 2025.
- BELMONTE, Alexandre Agra; RIBEIRO, Viviane Lícia; KELLER, Werner. Reflexos do avanço tecnológico no teletrabalho e os 80 anos da Consolidação das leis do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 89, n. 1, p. 113-128, jan./mar. 2023. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/217797>. Acesso em: 22 set. 2025.
- BERGLER, Juliana da Motta; MACIEL, Nicole Felisberto; DINIZ, Ricardo Cordova. A impulsão da Telemedicina e do Teletrabalho pela Covid-19. In: SILVA, Paulo Renato Fernandes da (Org.). **A Reforma Trabalhista. Novas Tecnologias em Tempos de Pandemia**. São Paulo: Ltr, 2022, 29-46. E-book

BONO, André. **O teletrabalho em home office sob a perspectiva do direito fundamental da privacidade do trabalhador**. 2022. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, SC, 2022. Disponível em: <http://repositorio.unesc.net/handle/1/9305>. Acesso em: 01 dez. 2025.

BONO, André; GOLDSCHMIDT, Rodrigo. O Direito Fundamental À Privacidade Do Trabalhador E Seus Limites No Âmbito Do Teletrabalho Em Home Office. **Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais**, Florianópolis, Brasil, v. 8, n. 1, 2022. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistadireitosfundamentais/article/view/8928#:~:text=A%20privacidade%20do%20teletrabalhador%20em,imediata%20no%20contrato%20de%20trabalho>. Acesso em: 29 nov. 2025.

BRASIL. Congresso Nacional. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n. 3.129**, de 2004. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios de telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Apresentado pelo Deputado Federal Eduardo Valverde em 11 de março de 2004. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=231995&filenome=Avulso%20PL%203129/2004. Acesso em: 30 out. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 25 set. 2025.

BRASIL. [Constituição de 1988]. **Emenda Constitucional nº 115**, de 10 de fevereiro de 2022. Altera a Constituição Federal para incluir a proteção de dados pessoais entre os direitos e garantias fundamentais e para fixar a competência privativa da União para legislar sobre proteção e tratamento de dados pessoais. Brasília, DF, 10 fev. 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc115.htm. Acesso em: 10 out. 2025.

BRASIL. **Medida Provisória nº 927**, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 15 out. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Medida Cautelar De Urgência Na Ação Direta De Inconstitucionalidade ADI 6.387. Requerente: Conselho Federal Da Ordem Dos Advogados Do Brasil. Relatora: Min. Rosa Weber. Brasília, DJe: 12 nov. 2020. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticianoticiastf/anexo/adi6387mc.pdf>. Acesso em: 02 ago. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso Ordinário Trabalhista nº 1000274-40.2023.5.02.0363. Décima Primeira Turma. Relatora: Juíza Maria de Fátima da Silva. São Paulo, DJe em: 27 ago. 2024. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/2690459132?origin=serp>. Acesso em: 06 dez. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso Ordinário Trabalhista nº 10007027920245020074. Décima Segunda Turma. Relatora: Des. Soraya Galassi Lambert. São Paulo, DJe: [s.d.]. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/3186121041/inteiro-teor-3186121047>. Acesso em: 01 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Recurso Ordinário Trabalhista nº 00013155920235090009. Relator: Des. Eduardo Milleo Baracat. Terceira Turma. Curitiba, DJe: [s.d.]. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-9/2645377928/inteiro-teor-2645377933>. Acesso em: 02 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. Recurso Ordinário Trabalhista nº 00007259420215130024. Relator: Des. Paulo Maia Filho. Primeira Turma. João Pessoa, DJe: 23 jan. 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-13/1854203709/inteiro-teor-1854203711>. Acesso em: 02 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Mandado de Segurança Cível nº 0000227-88.2023.5.17.0000. Relatora: Des. Wanda Lucia Costa Leite Franca Decuzzi. Brasília, [s.d.]. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-17/2026775761/inteiro-teor-2026775763>. Acesso em: 01 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 887-21.2014.5.12.0038. Relatora: Min. Delaíde Miranda Arantes. Segunda Turma. Brasília, DJe: 28 jun. 2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/729426962?origin=serp>. Acesso em: 06 de dez. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 0000604-07.2020.5.06.0312. Relatora: Min. Delaíde Alves Miranda Arantes. Oitava Turma. Brasília, DJe: 22 de fev. 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1765279723>. Acesso em: 06 de dez. 2025.

CABRAL, Umberlândia. Pesquisa inédita do IBGE mostra que 7,4 milhões de pessoas exerciam teletrabalho em 2022. **Agência IBGE Notícias**. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38159-pesquisa-inedita-do-ibge-mostra-que-7-4-milhoes-de-pessoas-exerciam-teletrabalho-em-2022>. Acesso em: 25 set. 2025.

CALCINI, Ricardo; CAMARA, Amanda Paoleli. Tecnologias E O Teletrabalho Pós-Pandemia: o controle invisível aos olhos do subordinado. **Revista da Escola**

Judicial do TRT4, [S. l.], v. 4, n. 8, p. 391–419, 2022. DOI: 10.70940/rejud4.2022.183. Disponível em: <https://periodicos.trt4.jus.br/revistaejud4/article/view/183>. Acesso em: 4 nov. 2025.

CAMPOS, Beatriz Machado; SANTOS, Cibele Carneiro da Cunha Macedo. Direito Fundamental à privacidade do trabalhador e Lei Geral de Proteção de Dados nas Relações de Trabalho Remota. In: LIMA VERDAN RANGEL, Tauã et al. **Anais do X Seminário Internacional sobre Direitos Humanos Fundamentais - Volume 3: Direitos Fundamentais de Terceira, Quarta e Quinta Dimensões**. Cachoeiro de Itapemirim-ES: Repositório Institucional de Livros da FDCI, 2025. p. 172-193. Disponível em: <https://repositorio.fdc.edu.br/index.php/institucionaldelivros/article/view/361>. Acesso em: 25 nov. 2025

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Método, 2019.
CORBYN, Zoë. 'Bossware is coming for almost every worker': the software you might not realize is watching you. **The Guardian**, Technology, 27 abr. 2022. Disponível em: <https://www.theguardian.com/technology/2022/apr/27/remote-work-software-home-surveillance-computer-monitoring-pandemic>. Acesso em: 3 nov. 2025.

CORBYN, Zoë. **Computer monitoring software is helping companies spy on their employees to measure their productivity – often without their consent**. The Guardian. Disponível em: <https://www.theguardian.com/technology/2022/apr/27/remote-work-software-home-surveillance-computer-monitoring-pandemic>. Acesso em: 01 nov. 2025.

COSTA, Demetrio Messias; DESCHK, João Paulo Vieira. Teletrabalho E Lgpd: Desafios E Boas Práticas Na Proteção De Dados Pessoais. **Lumen Et Virtus**, [S. l.], v. 16, n. 53, p. e9204, 2025. DOI: [10.56238/levv16n53-104](https://doi.org/10.56238/levv16n53-104). Disponível em: <https://periodicos.newsciencepubl.com/LEV/article/view/9204>. Acesso em: 6 nov. 2025.

CUNHA JR. Dirley da. **Curso de Direito Constitucional**. 19. ed. São Paulo: Juspodivm, 2025.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. O teletrabalho: importância, conceito e implicações jurídicas. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 3, n. 33, p. 8-27, set. 2014. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/93895>. Acesso em: 30 out. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: Juspodivm, 2025.

DONEDA, Danilo. A autonomia do direito fundamental de proteção de dados. In: SOUZA, Carlos Affonso; MAGRINI, Eduardo; SILVA, Priscilla (coords.). **Lei geral de proteção de dados**. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019.

DONEDA, Danilo. **Da privacidade à proteção de dados pessoais**. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

ESTÊVÃO, Luciana Costa; LIMA, Stephane Kelly da Silva; LUNA DA SILVA, Luanjir. A Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) no âmbito das relações trabalhistas: conceitos, impactos e suas implicações. **Revista Brasileira De Direito Social**, [S. l.], v. 5, n. 2, p. 63–74, 2023. Disponível em: <https://rbds.emnuvens.com.br/rbds/article/view/181>. Acesso em: 13 nov. 2025.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. Teletrabalho e direito: conceito, classificação e natureza jurídica. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 3, n. 33, p. 46-57, set. 2014. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/93894>. Acesso em: 31 out. 2025.

FERREIRA, Marcela Pereira. A ampliação do teletrabalho e home office em tempos de pandemia e seus reflexos na saúde do trabalhador. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, v. 7, n. 1, p. 101-119, jan./jul. 2021. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/7934/pdf> Acesso em: 22 de Setembro de 2025.

FERREIRA, Victória Cardoso. O tratamento de dados pessoais no contrato de trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, [S. l.], v. 89, n. 3, p. 184–200, 2023. DOI: 10.70405/rtst.v89i3.10. Disponível em: <https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/10>. Acesso em: 26 nov. 2025.

FINCATO, Denise. 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. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/152290>. Acesso em: 18 set. 2025.

FONTANA, Clarissa Peres. A Evolução Do Trabalho: Da Pré-História Até Ao Teletrabalho. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 7, n. 7, p. 1155–1168, 2021. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/1759>. Acesso em 24 set. 2025.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir: nascimento da prisão**. Tradução de Raquel Ramalheite. 36. ed. Petrópolis: Vozes, 2009.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022.

GASPAR, Danilo Gonçalves. **A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta da subordinação potencial**. 2011. Tese (Mestrado em Direito) – Universidade Federal da Bahia, Salvador. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/12378>. Acesso em: 11 dez. 2025.

GASPAR, Gabriela Curi Ramos. LGPD e o Tratamento de Dados Sensíveis nas Organizações de Tendências. In: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (coord.). **Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2022.

GRAZIELLE RODRIGUES DA SILVA. Alterações Dos Requisitos Na Relação De

Emprego Em Razão Dos Impactos Do Home Office No Contexto Pós-Pandêmico. **Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social**, [S. l.], v. 11, n. 1, 2024. Disponível em: <https://revista.laborjuris.com.br/laborjuris/article/view/199/115>. Acesso em: 5 dez. 2025.

HENTGES, Suelen. **Limites do controle do empregado em teletrabalho: direitos da personalidade e aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)**. 2022. Tese. (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/268452/001154102.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 21 nov. 2025.

JÚNIOR, Antonio Umberto de Souza; GASPAR, Danilo Gonçalves; COELHO, Fabiano; MIZIARA, Raphael. **Medida Provisória 927 de 2020: comentários artigo por artigo**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. Disponível em: <https://www.thomsonreuters.com.br/content/dam/openweb/documents/pdf/Brazil/white-paper/10056-medida-provisoria-927-comentada.pdf>. Acesso em: 15 out. 2025.

KRUNFLI, Mariana. Como as empresas medem a produtividade dos funcionários. **Forbes Brasil**. Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2025/09/como-as-empresas-medem-a-produtividade-dos-funcionarios/>. Acesso em: 3 nov. 2025.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2024. E-book.

MACHADO, Daniela Cunha Machado; AZEVEDO, Laura Machado de Souza. Direitos à privacidade, intimidade e à autodeterminação informativa. *In*: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (coords.). **Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2022.

MARMELSTEIN, George. **Curso de Direitos Fundamentais**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2024.

MARTINS, Flavia Bahia. **Direito Constitucional**. 2. ed. Niterói: Impetus, 2011.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 41. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2025. E-book.

MATOS, Larissa. Princípios da Lei Geral de Proteção de Dados. *In*: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (coords.). **Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2022.

MEDEIROS, Breno; SAYEG, Ricardo. O teletrabalho sob a ótica da quarta revolução

industrial no âmbito da economia de mercado à luz do capitalismo humanista. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 87, n. 4, p. 72-96, out./dez. 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/197656>. Acesso em: 22 set. 2025.

MELLO, Daniel. Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia. **Agência Brasil**, Brasília, 28 jul. 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia>. Acesso em: 15 out. 2025.

MIZIARA, Raphael. Dos agentes de tratamento e do encarregado de proteção de dados nas relações de trabalho subordinado. In: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (coords.). **Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira; CREADO, Raíssa Stegemann Rocha. O Direito À Desconexão No Período De Home Office: Análise Dos Impactos Da Quarentena Pelo Covid-19 Na Saúde Do Trabalhador. **Revista Direito UFMS, Campo Grande**, MS, v. 6, n. 1, p. 131-149, jan./jun. 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufms.br/index.php/revdir/article/view/10040>. Acesso em: 28 set. 2025.

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **O Poder Diretivo do Empregador e os Direitos Fundamentais do Trabalhador na Relação de Emprego**. 2008. Tese. (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUCSP, São Paulo. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/8224>. Acesso em: 30 out. 2025.

PAZINI, Ivan Holanda da Silva; VILLATORE, Marcos Antônio César; GUNTHER, Luiz Eduardo. Os impactos da LGPD nas relações de trabalho: uma visão sobre o empregado como titular de dados. **Revista Ius Gentium, [S. l.]**, v. 13, n. 2, p. 44–86, 2023. Disponível em: <https://www.revistasuninter.com/iusgentium/index.php/iusgentium/article/view/704>. Acesso em: 14 nov. 2025.

PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. A Lei Geral de Proteção de Dados e Seus impactos nas relações de trabalho. In: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (coords.). **Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2022.

PINHEIRO, Patricia Peck. **Proteção de dados pessoais**: comentários à Lei n. 13.709/2018 (LGPD). São Paulo: Saraiva Jur, 2018.

REIS, Nathalya Aparecida Lemes; FERNANDES, Suzidarly Ribeiro Teixeira. Privacidade E Proteção De Dados Do Empregado: A Incidência Da Lei Geral De Proteção De Dados No Teletrabalho. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, [S. l.]**, v. 9, n. 5, p. 269–290, 2023. DOI:

10.51891/rease.v9i5.9662. Disponível em:
<https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/9662>. Acesso em: 13 nov. 2025.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. O teletrabalho à luz do artigo 6º da CLT: o acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós-moderno. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 57, n. 87/88, p. 101-115, jan./dez. 2013. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/74935>. Acesso em: 30 out. 2025.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho**. 2011. Tese. (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo - USP, São Paulo. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012-112439/publico/TELETRABALHO_A_tecnologia_transformando_as_relacoes_de_trabalho_Integral.pdf. Acesso em: 1 nov. 2025.

ROSA, Tais Hemann da; FERRARI, Graziela Maria Rigo. Privacidade, intimidade e proteção de dados pessoais. **Argumenta - Revista Jurídica**. Jacarezinho, n. 21, 2014, p. 137-165. Disponível em: <https://share.google/txYavrkyqeP4sctaG>. Acesso em: 08 out. 2025.

ROSSOLEN, Dani. **Verbete Draft: o que é Bossware. 2022**. Disponível em: <https://www.projetedraft.com/verbete-draft-o-que-e-bossware/>. Acesso em:

SAKO, Emília Simeão Albino. Teletrabalho telessubordinado, dependente e por conta alheia: reengenharia dos requisitos da relação empregatícia. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 78, n. 3, p. 17-36, jul./set. 2012. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/34300>. Acesso em: 31 out. 2025.

SCHREIBER, Anderson. **Direitos da personalidade**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016. E-book.

SEIXAS, Fernanda Caribé. Teletrabalho: conceito, aspectos jurídicos e proposições. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, v. 6, n. 8, p. 141-156, jan. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/144309>. Acesso em: 18 de set. de 2025.

SILVA, Rogério Ramalho da. HOME-OFFICER: um surgimento bem-sucedido da profissão pós-fordista, uma alternativa positiva para os centros urbanos. **Revista Brasileira de Gestão Urbana**, v. 1, n. 1, p. 85–94, 2017. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/Urbe/article/view/4267>. Acesso em: 24 de set. 2025.

SOUSA, Karine Sandes de; SOUSA, Mônica Teresa Costa. O Teletrabalho No Brasil: A Não Adesão À Convenção Internacional Nº 177 E À Recomendação Nº 184 Da Organização Internacional Do Trabalho E Suas Consequências. **Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais**, Florianópolis, Brasil, v. 8, n. 1, 2022. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistadireitosfundamentais/article/view/8828>. Acesso

em: 28 set. 2025.

STUDART, Ana Paula Didier. **O poder diretivo algorítmico**. São Paulo: LTr, 2023.

STÜRMER, Gilberto; FINCATO, Denise. Teletrabalho em tempos de calamidade por COVID 19: impacto das medidas trabalhistas de urgência. *In*: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (coords.). **Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. Salvador: JusPODIVM, 2020. Disponível em: [https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/18428/2/Teletrabalho em tempo s de calamidade por covid19 impacto das medidas trabalhistas de urgncia.pdf](https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/18428/2/Teletrabalho%20em%20tempo%20s%20de%20calamidade%20por%20covid19%20impacto%20das%20medidas%20trabalhistas%20de%20urgncia.pdf). Acesso em: 05 dez. 2025.

VIECELLI, Leonardo. Home Office encolhe em 2024, mas segue acima do pré-pandemia no Brasil. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 19 nov. 2025. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2025/11/home-office-encolhe-em-2024-mas-segue-acima-do-pre-pandemia-no-brasil.shtml>. Acesso em: 01 dez. 2025.

WEBER, Sandra Paula Tomazi. Sua empresa está preparada para o home office após a reforma trabalhista? *In*: PINHEIRO, Patrícia Peck (Org.). **Direito Digital Aplicado 3.0**. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters Revista dos Tribunais, 2018.

WOJTECKI, Caroline Maria Rudek; BRUGINSKI, Márcia Kazenoh. A redefinição da subordinação jurídica no teletrabalho. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 3, n. 33, p. 58-70, set. 2014. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/93896>. Acesso em: 30 out. 2025.

ZAVANELLA, Fabiano; JUNIOR, Gilberto Carlos Maistro. Utilização dos dados pessoais do trabalhador e o legítimo interesse do empregador a partir do pdoer de direção. *In*: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (coords.). **Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2022.