

UNILEÃO
CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

ISAIAS EMANUEL DA SILVA SARAIVA

**TELETRABALHO: Implicações legais em relação à privacidade e aos direitos dos
trabalhadores**

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2024

ISAIAS EMANUEL DA SILVA SARAIVA

TELETRABALHO: Implicações legais em relação à privacidade e aos direitos dos trabalhadores

Trabalho de Conclusão de Curso – *Artigo Científico*,
apresentado à Coordenação do Curso de Graduação
em Direito do Centro Universitário Doutor Leão
Sampaio, em cumprimento às exigências para a
obtenção do grau de Bacharel.

Orientador: Me. Ivancildo Costa Ferreira

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2024

ISAIAS EMANUEL DA SILVA SARAIVA

TELETRABALHO: Implicações legais em relação à privacidade e aos direitos dos trabalhadores

Este exemplar corresponde à redação final aprovada do Trabalho de Conclusão de Curso de ISAIAS EMANUEL DA SILVA SARAIVA.

Data da Apresentação: 20/06/2024

BANCA EXAMINADORA

Orientador: ME. IVANCILDO COSTA FERREIRA

Membro: MA. JOSEANE DE QUEIROZ VIEIRA / UNILEÃO

Membro: MA. BETHSAIDA DE SÁ BARRETO DIAZ GINO / URCA

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2024

TELETRABALHO: Implicações legais em relação à privacidade e aos direitos dos trabalhadores

Isaias Emanuel da Silva Saraiva¹
Ivancildo Costa Ferreira²

RESUMO

A preservação da privacidade e intimidade do trabalhador que atua em regime de teletrabalho se encaixa nos direitos fundamentais ligados à dignidade da pessoa humana, com amparo no art. 5º, X, da CF/88. Então, como identificar os limites entre o monitoramento do trabalhador, a invasão a sua privacidade e direitos que devem ser garantidos em relação ao cenário de precarização do trabalho nessa modalidade? O presente estudo busca conceituar teletrabalho e como o uso das novas tecnologias para monitoramento do empregado, combinado com o poder de direção da empresa, não deve ultrapassar os limites estabelecidos pelos direitos fundamentais. Com isso, faz-se necessário identificar o cenário de precarização do trabalho e a responsabilidade do empregador frente às informações sensíveis coletadas, bem como caracterizar a invasão a privacidade no contexto de teletrabalho. Com essa análise se evidencia que, independentemente dos avanços tecnológicos, das ferramentas de trabalho ou da modalidade de emprego, tais direitos, por estarem relacionados à pessoa humana, devem ser protegidos. Dessa forma, na construção da pesquisa foi utilizada uma abordagem descritiva, com pesquisa qualitativa e revisão bibliográfica. Com esse estudo foi possível tanto demonstrar a precarização dessa modalidade de trabalho como as regulamentações e evidenciar que o empregador possui total responsabilidade sobre a maneira como coleta, armazena e utiliza as informações de seus colaboradores, devendo zelar pela privacidade e intimidade destes. Além disso, cabe ao empregador a prestação de contas sobre a finalidade e método do monitoramento dos funcionários em teletrabalho, devendo haver transparência no processo e responsabilização.

Palavras Chave: Accountability. LGPD. Precarização. Privacidade. Teletrabalho.

ABSTRACT

The preservation of the privacy and intimacy of workers engaged in remote work falls under the fundamental rights linked to the dignity of the human person, as enshrined in Article 5, X, of the Brazilian Federal Constitution of 1988. Therefore, how can we identify the boundaries between worker monitoring, invasion of privacy, and the rights that must be guaranteed in relation to the precariousness of work in this modality? This study aims to conceptualize remote work and how the use of new technologies for employee monitoring, combined with the employer's directive power, should not exceed the limits established by fundamental rights. Consequently, it is necessary to identify the scenario of work precariousness and the employer's responsibility regarding the sensitive information collected, as well as to characterize privacy invasion in the context of remote work. This analysis demonstrates that, regardless of technological advances, work tools, or employment modality, such rights, being related to the human person, must be protected. Thus, a descriptive approach, qualitative research, and a literature review were used in this study. This study demonstrates both the precariousness of

¹ Graduando do curso de Direito do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/UNILEÃO. Email: isaiasemanuelss@gmail.com

² Professor Orientador do Curso de Direito do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/UNILEÃO. Mestre em Educação. E-mail: ivancildo@leaosampaio.edu.br

this work modality and the relevant regulations, highlighting that the employer has full responsibility for how they collect, store, and use their employees' information, ensuring their privacy and intimacy. Additionally, it is the employer's duty to be accountable for the purpose and method of monitoring employees working remotely, requiring transparency in the process and accountability.

Keywords: Accountability. LGPD. Precarization. Privacy. Telework.

1 INTRODUÇÃO

As relações entre empregador e empregado vem se modernizando constantemente a ponto de já ser possível a execução de atividades laborativas exclusivamente na modalidade a distância, sem que haja um comprometimento do desempenho e eficiência do colaborador. Com esse avanço o próprio ordenamento jurídico brasileiro, através da Consolidação das Leis Trabalhistas, vem se modernizando a fim de oferecer respaldo jurídico para essas relações.

Com o estudo a seguir se busca conceituar teletrabalho, identificar a possível precarização dessa relação e caracterizar a invasão a privacidade e intimidade e os limites frente a tais direitos fundamentais do teletrabalhador. Para isso, foi realizada uma pesquisa bibliográfica através de uma análise de artigos científicos, manuais de direito, a LGPD e outras legislações, entendimento doutrinário, e periódicos especializados, tendo por objetivo o aprofundamento teórico sobre a problemática.

Todavia, surge o questionamento quanto a qual seriam os limites entre o monitoramento do trabalhador e a invasão a sua privacidade e intimidade. Para abordar tal problemática é importante se fazer uma relação entre a recente lei 13.709/2018, intitulada como Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), que entrou em vigor em setembro de 2020, e as relações trabalhistas entre empregado e empregador, no âmbito do fornecimento, tratativa e acesso aos dados do empregado pelo empregador.

Através de uma análise da aplicação da LGPD nas relações de teletrabalho, como identificar os limites entre o monitoramento do trabalhador, a invasão de sua privacidade e direitos que devem ser garantidos em relação ao cenário de precarização do trabalho nessa modalidade?

Para identificar tais limites é imprescindível conceituar teletrabalho, pois construir uma definição dessa modalidade de trabalho facilitará a compreensão da relação com a LGPD. Assim, ao apontar os aspectos da lei nessa modalidade e a forma como tal monitoramento está sendo realizado, torna possível identificar e caracterizar a invasão de privacidade no contexto de teletrabalho.

Ademais vale destacar que a presente pesquisa visa discutir também a proteção da

privacidade e intimidade no ambiente de teletrabalho, fazer uma relação com a LGPD, e trazer o uso do Accountability como forma de prestação de contas do empregador com os dados coletados, armazenados e utilizados do empregado, sendo possível com esse método uma transparência quanto a finalidade do monitoramento, bem como uma responsabilização e zelo com as informações coletadas.

Com o estudo se espera contribuir para um melhor entendimento a respeito da prática de monitoramento do teletrabalho, sem comprometer a garantia constitucional da privacidade e intimidade do colaborador, e trazer o Accountability como cultura organizacional que pode ser implementada com o intuito de construir uma relação de confiança entre empregado e empregador.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 TELETRABALHO

O teletrabalho não se limita a ser apenas uma forma de trabalhar em casa; é, na verdade, um modelo de organização do trabalho em que o trabalhador não está fisicamente presente na sede do empregador, mas desempenha suas funções de forma virtual, utilizando meios telemáticos para alcançar os objetivos definidos no contrato de trabalho (MARTINEZ, 2019).

Para Solange Inês Biesdorf, o teletrabalho pode assumir três classificações: em domicílio, quando o ambiente de trabalho é o próprio domicílio do trabalhador; em telecentros, quando se utiliza estruturas físicas preparadas tecnicamente para a realização do teletrabalho fora da sede da empresa; e o móvel, quando não há um ambiente específico para o teletrabalho (BIESDORF, 2011).

O teletrabalho, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), se refere à realização de atividades laborais em locais distantes do escritório central ou do centro de produção da empresa, utilizando tecnologias de comunicação para manter contato e interação, sem a necessidade de presença física no local de trabalho. Nesse modelo, o trabalhador se comunica por meio de telecomunicações e teleinformática, permitindo a execução de suas tarefas de forma remota e telemática, sem contato direto com colegas de trabalho (OIT, 2020).

O próprio ordenamento jurídico brasileiro garantiu segurança a esses trabalhadores, onde na CLT foi editado o artigo 6º pela lei 12.551/2011, que preleciona: “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.” (BRASIL, 1943).

Com o avanço das tecnologias, o cenário pandêmico da Covid-19 (03/2020 - 05/2023, OMS) e a necessidade de otimizar processos para aumentar os lucros, o teletrabalho ganhou ainda mais espaço e se tornou uma realidade. Conforme pesquisa elaborada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA, cerca de 20,5 milhões de pessoas executam trabalhos que podem ser realizados de forma remota, pelo teletrabalho (IPEA, 2023).

Esse cenário também gerou uma nova necessidade, qual seja, a de monitorar esses trabalhadores. Tal monitoramento também se encontra regulado na CLT em seu artigo 6º, parágrafo único, que prevê: “Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.” (BRASIL, 1943).

No mundo dos negócios, está se tornando cada vez mais frequente a necessidade de que os funcionários sejam capazes de desempenhar suas funções em lugares diferentes das instalações da empresa. O teletrabalho vai além de ser apenas uma forma de trabalhar em casa. Ele representa um conceito de organização do trabalho em que o prestador de serviços não está fisicamente presente na sede do empregador, mas permanece virtualmente ligado através de meios telemáticos, desempenhando um papel ativo na elaboração dos objetivos contratuais do empreendimento (MARTINEZ, 2019).

Para o professor Luiz de Pinho Pedreira, o teletrabalho pode ser definido como:

- a) trabalho executado à distância, fora do lugar onde o resultado do labor é esperado;
- b) o empregador não pode fisicamente fiscalizar a execução da prestação de serviços;
- c) a fiscalização do trabalho se faz por meio do aparelho informático e/ou dos aparelhos de telecomunicações (PEDREIRA, 2000, p. 583-597).

Já Sandro Nahmias Melo o define como:

[...] a forma de organização, execução do trabalho realizado prevalentemente a distância e mediante o uso intensivo das tecnologias de informação e comunicação, podendo ser desenvolvido em diferentes modalidades, conforme o local onde é executado; home office é o desenvolvido na residência do trabalhador; telecentros são locais escolhidos pelas empresas fora de sua sedes; móvel ou nômade é o realizado por trabalhadores que não têm local fixo para a realização das tarefas (MELO, 2001, p. 56).

A inclusão do teletrabalho no contexto legal brasileiro ocorreu por meio da reforma trabalhista estabelecida pela Lei 13.467/2017. Essa reforma introduziu os artigos 75-A a 75-E na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A inclusão desses artigos teve como objetivo regulamentar o teletrabalho. Além disso, houve uma alteração no artigo 62 da mesma legislação, com a inclusão do inciso III, que estabelece a incompatibilidade do teletrabalho com a fixação de horários de trabalho, para aqueles que prestam serviço por produção ou tarefa

(BRASIL, 1943).

Assim, o ordenamento jurídico brasileiro, na CLT, com redação dada pela lei 14.442/22, preleciona em seu artigo 75-B, os requisitos necessários para caracterizar o teletrabalho:

Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.

§ 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto. (BRASIL, 1943).

Com o intuito de eliminar incertezas quanto à classificação do acordo como teletrabalho, o legislador optou por tornar explícita a necessidade de sua identificação no artigo 75-C, da CLT: “prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado” (BRASIL, 1943).

A importância da forma escrita é enfatizada ao examinar o artigo 75-D da CLT, que de maneira explícita a menciona. Neste artigo, está claramente estipulado que as questões relacionadas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária para o trabalho remoto, bem como o reembolso das despesas suportadas pelo empregado, devem ser estabelecidas em um contrato por escrito. É relevante observar que essas ferramentas, vale frisar, não são consideradas parte da remuneração do empregado para qualquer finalidade, uma vez que são claramente instrumentos de trabalho (MARTINEZ, 2019).

No tocante ao artigo 75-E, para Luciano Martinez (2019, p. 411): “apesar da distância naturalmente existente entre empregador e teletrabalhador, a responsabilidade patronal pela sanidade ocupacional permanece exigível”. Esse entendimento se firma ao observar o que prevê tal artigo, *in verbis*:

Art. 75-E: O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único: O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador (BRASIL, 1943).

Assim, é perceptível a responsabilidade que o empregador tem com seus colaboradores, mesmo que estes não estejam exercendo suas atividades laborativas nas dependências físicas da empresa. Cabe também ao empregado, seguir as orientações a fim de evitar quaisquer danos provenientes do labor executado (BRASIL, 1943).

2.1.1 Teletrabalho no Brasil e no mundo

O teletrabalho tem se tornado cada vez mais comum no Brasil e no mundo, principalmente por causa da pandemia de COVID-19. Com as medidas de distanciamento social, muitas empresas e trabalhadores precisaram adotar o home office para continuar suas atividades de forma segura. No Brasil, a Reforma Trabalhista regulamentou o teletrabalho, estabelecendo regras para sua implementação. Durante a pandemia, muitas empresas brasileiras aderiram ao teletrabalho, e pesquisas mostram que a maioria delas aprovou essa modalidade, assim como muitos trabalhadores que desejam continuar nesse formato, seja em tempo integral ou parcial (CNI, 2020).

No cenário internacional, grandes empresas como Microsoft, Amazon, Facebook e Google também adotaram o teletrabalho, seja de maneira temporária ou permanente. A pandemia serviu como um impulso para a ampla adoção do home office, levando a uma reavaliação das práticas de trabalho e à necessidade de adaptação das empresas e dos colaboradores. Essa mudança acelerada trouxe desafios, mas também oportunidades para a forma como o trabalho é realizado (CNI, 2020).

Em resumo, o teletrabalho tem se consolidado como uma opção viável e eficiente para muitas empresas e trabalhadores. Esse modelo de trabalho trouxe consigo desafios, como a necessidade de estabelecer limites entre vida pessoal e profissional, mas também oportunidades, como a flexibilidade de horários e a redução de custos com infraestrutura física. A tendência é que o teletrabalho continue a crescer e se tornar uma prática mais comum no futuro, refletindo as mudanças no mundo do trabalho (CNI, 2020).

2.1.2 Teletrabalho x Precarização do trabalho

Conforme já mencionado, com a pandemia da COVID-19, o teletrabalho tornou-se uma expressão muito mais comum e proeminente, com uma clara tendência de se estabelecer como uma parte essencial da economia do trabalho, indo além dos limites anteriormente dominados pela Tecnologia da Comunicação e Informação (TIC) e campos relacionados. No entanto, sua natureza de trabalho remoto, dependendo de como é planejado e implementado, pode ser precária e prejudicial para os trabalhadores. (CNI, 2020).

As primeiras experiências mais amplas desse modelo de trabalho foram realizadas no início dos anos 90, em uma empresa americana chamada AT&T, utilizando-se um sistema de teletrabalho que chegou a ocupar 55% dos funcionários das suas filiais nos EUA. Os discursos empresariais que promovem a adoção desse modelo, mesmo após a pandemia, ressaltam suas

características, destacando principalmente seus benefícios e minimizando suas desvantagens. Além disso, a mídia tende a retratar esse tipo de trabalho como uma oportunidade para alcançar liberdade e controle do tempo, retratando os profissionais como tendo total autonomia, o que nem sempre é o caso quando consideramos os modelos econômicos em vigor (PINSONNEAULT E BOISVERT, 2000).

Com a modernização das relações de trabalho a distância é possível identificar três características do futuro do trabalho:

- i) a exploração da força de trabalho como dependência fundamental do capitalismo;
- ii) a expansão do trabalho uberizado, no qual as empresas exploram os trabalhadores, sem vinculação legal, através de plataformas digitais;
- iii) o crescimento do trabalho digital, sendo teletrabalho, home office ou EAD (ANTUNE, 2020).

Além dessas características, esse modelo de organização laboral também está relacionado a um aumento do esgotamento físico e mental do colaborador que, por vezes, é inserido nesse estilo de trabalho sem o devido planejamento, mas com um aumento de cobrança na produtividade (MUNIZ, 2020).

Esse aumento na cobrança por resultados se dá pela superexploração do trabalho que de acordo com Amaral e Carcanholo pode assumir quatro formas:

- a) O aumento da intensidade do trabalho;
- b) A prolongação da jornada de trabalho;
- c) A apropriação por parte do capitalista da parcela do fundo de consumo do trabalhador convertido em fundo de acumulação capitalista;
- d) A ampliação do valor da força de trabalho sem que seja pago o montante necessário para tal (AMARAL; CARCANHOLO, 2009).

Essa compreensão da precarização, que se estende do ambiente fabril ou empresarial para toda a sociedade, inclusive no ambiente de trabalho remoto, revela os aspectos fundamentais do mundo do trabalho contemporâneo. Olhando através da lente das categorias influenciadas por Marx, que nos ajudam a entender essa realidade, destacamos a superpopulação relativa (como o desemprego e o exército industrial de reserva), expropriação (de direitos, contratos, bens públicos, etc.), e a superexploração da força de trabalho (que inclui prolongamento da jornada, aumento da produtividade, intensificação do trabalho, redução dos benefícios do trabalhador e baixos salários, além da redução da expectativa de vida do trabalhador devido ao desgaste físico e mental) (RAPOSO, 2015).

Assim, percebe-se que a precarização do trabalho é um processo de desvalorização da mão de obra que ocorre de várias maneiras: os salários baixos, os sistemas de pagamento baseados na produção ou na peça, que tratam os trabalhadores como meros produtos; a

deterioração da qualidade de vida dos trabalhadores devido ao desgaste físico e mental causado pelo trabalho prolongado, como os acordos de horas extras, que, apesar de proporcionarem acesso a bens essenciais, reduzem o tempo necessário para descanso e recuperação; o controle sutil do tempo de trabalho e dos procedimentos, promovendo a ideologia do trabalhador colaborador e obscurecendo a verdadeira importância do trabalho humano; e, por fim, a divisão e a falta de solidariedade entre os trabalhadores, causadas pela perda da experiência coletiva de trabalho e pela competição entre eles, manifestada em estratégias de envolvimento e manipulação por parte dos empregadores (RAPOSO, 2015).

Tal precarização pode ser percebida também por meio de uma pesquisa realizada pela Willis Towers Watson denominada *Staying@Work – Health & Productivity* (Saúde e Produtividade). Nessa pesquisa, buscou-se compreender as estratégias e iniciativas de saúde e produtividade adotadas pelas organizações nos mercados em que estão inseridas. O estudo foi conduzido em 56 empresas brasileiras, revelando que o estresse representa o principal desafio tanto para a saúde dos funcionários quanto para a produtividade das organizações. Além do estresse, outros fatores problemáticos identificados incluem a falta de exercício físico, o presenteísmo, o excesso de peso ou obesidade, e hábitos alimentares inadequados (WATSON, 2015).

Como mostrado na tabela a seguir, o estresse é reconhecido como o fator primário responsável por problemas de saúde e queda na eficiência produtiva, não apenas no Brasil, mas também em diversas regiões do mundo, como os Estados Unidos, Europa, Oriente Médio, África, América Latina e Ásia-Pacífico, evidenciando sua abrangência global.

Estresse, falta de atividade física e obesidade estão entre as principais questões relacionadas à saúde e produtividade da força de trabalho

Classificação	Global	EUA	Europa, Oriente Médio e África	América Latina	Brasil	Ásia Pacífico
1 -----	Estresse (64%)	Estresse (75%)	Estresse (74%)	Estresse (72%)	Estresse (62%)	Falta de atividade física (52%)
2 -----	Falta de atividade física (53%)	Excesso de peso/obesidade (70%)	Falta de atividade física (45%)	Falta de atividade física (58%)	Falta de atividade física (44%)	Estresse (44%)
3 -----	Excesso de peso/obesidade (45%)	Falta de atividade física (61%)	Presenteísmo (33%)	Excesso de peso/obesidade (47%)	Presenteísmo (42%)	Excesso de peso/obesidade (32%)
4 -----	Nutrição ruim (31%)	Nutrição ruim (50%)	Excesso de peso/obesidade (32%)	Presenteísmo (40%)	Excesso de peso/obesidade (40%)	Falta de sono (30%)
5 -----	Falta de sono (30%)	Falta de sono (31%)	Nutrição ruim (31%)	Nutrição ruim (39%)	Nutrição ruim (35%)	Presenteísmo (23%)

Fonte: Pesquisa Global *Staying@Work*, 2015

A situação atual do emprego pode se tornar ainda mais difícil, já que os avanços tecnológicos estão impulsionando um crescimento econômico que não resulta em novas oportunidades de trabalho, levando a uma deterioração generalizada das condições de trabalho. Isso inclui redução de pessoal, eliminação de empregos e diminuição dos salários para trabalhadores sem qualificação (NASCIMENTO AM; NASCIMENTO SM, 2014).

Essa precarização do trabalho na modalidade teletrabalho se agrava pelo fato de haver uma confusão entre o ambiente do labor e o familiar, bem como os horários destinados a cada atividade. Assim entende Macedo e Xerez:

Todo trabalhador tem direito ao descanso, ao lazer e à desvinculação do trabalho, direitos que visam garantir sua própria saúde, evitando o trabalho excessivo. O teletrabalho desafia este direito em decorrência do “vínculo virtual” existente entre empregador e trabalhador, que possibilita uma conexão contínua entre empregador e empregado” (MACEDO; XEREZ, 2016).

Assim, a conexão entre a precarização das condições de trabalho e seus efeitos nas relações familiares e pessoais dos teletrabalhadores, devido ao avanço da tecnologia nas últimas décadas, tornou-se mais complicada. Isso ocorre porque a tecnologia está cada vez mais presente tanto no trabalho quanto na vida social, criando uma espécie de presença constante, uma “onipresença virtual”. Essa fronteira entre trabalho e vida pessoal fica ainda mais frágil quando se tenta evitar que questões de trabalho interfiram nos momentos destinados exclusivamente à vida social e familiar. (BETIATTO, 2017).

2.2 LGPD

A lei 13.709/2018, intitulada Lei Geral de Proteção de Dados foi sancionada no ano de 2018 e entrou em vigor no mês de setembro de 2020. Conforme o próprio artigo 1º da referida lei aponta, a finalidade dela visa a proteção dos “direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural”, sem estabelecer qualquer diferenciação em relação ao tipo de relação legal em que ocorre o manuseio de informações pessoais (BRASIL, 2018).

Antes da LGPD não havia uma legislação específica, mas isso não significa que não havia proteção, pois, a privacidade e a intimidade são consideradas direitos fundamentais, conforme o artigo 5º, X, da Constituição de 1988:

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; (BRASIL, 1988).

O inciso XII do artigo 5º da Constituição também garante explicitamente o sigilo dos dados e da correspondência. Além disso, outras leis infraconstitucionais abordam esse tema,

como o Código de Defesa do Consumidor (arts. 43 a 45), a Lei nº 9.507 de 12.11.1997 (Lei do Habeas Data), a Lei nº 12.414 de 9.06.2011 (Cadastro Positivo), a Lei nº 12.527 de 18.11.2011 (Lei do Acesso à Informação) e a Lei nº 12.965 de 23.04.2014 (Marco Civil da Internet).

No artigo 2º da LGPD estão positivados os fundamentos que devem ser a base norteadora na disciplina com os dados pessoais:

Art. 2º A disciplina da proteção de dados pessoais tem como fundamentos:

- I - o respeito à privacidade;
- II - a autodeterminação informativa;
- III - a liberdade de expressão, de informação, de comunicação e de opinião;
- IV - a inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem;
- V - o desenvolvimento econômico e tecnológico e a inovação;
- VI - a livre iniciativa, a livre concorrência e a defesa do consumidor; e
- VII - os direitos humanos, o livre desenvolvimento da personalidade, a dignidade e o exercício da cidadania pelas pessoas naturais (BRASIL, 2018).

Além dos fundamentos é importante destacar os princípios que regem a LGPD, sendo eles definidos no artigo 6º, *in verbis*:

Art. 6º As atividades de tratamento de dados pessoais deverão observar a boa-fé e os seguintes princípios:

- I - finalidade: realização do tratamento para propósitos legítimos, específicos, explícitos e informados ao titular, sem possibilidade de tratamento posterior de forma incompatível com essas finalidades;
- II - adequação: compatibilidade do tratamento com as finalidades informadas ao titular, de acordo com o contexto do tratamento;
- III - necessidade: limitação do tratamento ao mínimo necessário para a realização de suas finalidades, com abrangência dos dados pertinentes, proporcionais e não excessivos em relação às finalidades do tratamento de dados;
- IV - livre acesso: garantia, aos titulares, de consulta facilitada e gratuita sobre a forma e a duração do tratamento, bem como sobre a integralidade de seus dados pessoais;
- V - qualidade dos dados: garantia, aos titulares, de exatidão, clareza, relevância e atualização dos dados, de acordo com a necessidade e para o cumprimento da finalidade de seu tratamento;
- VI - transparência: garantia, aos titulares, de informações claras, precisas e facilmente acessíveis sobre a realização do tratamento e os respectivos agentes de tratamento, observados os segredos comercial e industrial;
- VII - segurança: utilização de medidas técnicas e administrativas aptas a proteger os dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou difusão;
- VIII - prevenção: adoção de medidas para prevenir a ocorrência de danos em virtude do tratamento de dados pessoais;
- IX - não discriminação: impossibilidade de realização do tratamento para fins discriminatórios ilícitos ou abusivos;
- X - responsabilização e prestação de contas: demonstração, pelo agente, da adoção de medidas eficazes e capazes de comprovar a observância e o cumprimento das normas de proteção de dados pessoais e, inclusive, da eficácia dessas medidas (BRASIL, 2018).

A Lei Geral de Proteção de Dados tem como princípios fundamentais a promoção do respeito à privacidade, a capacidade de controlar as informações pessoais, a liberdade, o desenvolvimento econômico e tecnológico, a inovação, a livre-iniciativa, a competição justa e

a proteção dos direitos do consumidor, bem como a preservação dos direitos humanos, e o desenvolvimento pessoal e a dignidade (SANTOS, 2020).

Portanto, o texto de lei é essencialmente baseado em princípios, o que implica que todas as ações e métodos devem estar em conformidade com um conjunto de princípios. Assim, Santos afirma que:

Para garantir a consumação do seu rol de fundamentos, é especialmente voltada para operações de tratamento de dados, inclusive nos meios digitais, ou seja, para operações realizadas com os dados pessoais, desde a sua coleta, até a sua eliminação, passando pela possibilidade de distribuição e transferência. A partir dessa ideia, toda e qualquer operação que reflita em algum tipo de manuseio de dados pessoais, passará pelo crivo da Lei Geral de Proteção de Dados (SANTOS, 2020).

É importante notar que a LGPD estabelece a imposição de penalidades em situações de violação da regulamentação. Nesse cenário, é possível destacar a disposição legal presente no artigo 52 da Lei Geral de Proteção de Dados:

Art. 52. Os agentes de tratamento de dados, em razão das infrações cometidas às normas previstas nesta Lei, ficam sujeitos às seguintes sanções administrativas aplicáveis pela autoridade nacional:

- I - advertência, com indicação de prazo para adoção de medidas corretivas;
- II - multa simples, de até 2% (dois por cento) do faturamento da pessoa jurídica de direito privado, grupo ou conglomerado no Brasil no seu último exercício, excluídos os tributos, limitada, no total, a R\$ 50.000.000,00 (cinquenta milhões de reais) por infração;
- III - multa diária, observado o limite total a que se refere o inciso II;
- IV - publicização da infração após devidamente apurada e confirmada a sua ocorrência;
- V - bloqueio dos dados pessoais a que se refere a infração até a sua regularização;
- VI - eliminação dos dados pessoais a que se refere a infração;
- X - suspensão parcial do funcionamento do banco de dados a que se refere a infração pelo período máximo de 6 (seis) meses, prorrogável por igual período, até a regularização da atividade de tratamento pelo controlador;
- XI - suspensão do exercício da atividade de tratamento dos dados pessoais a que se refere a infração pelo período máximo de 6 (seis) meses, prorrogável por igual período;
- XII - proibição parcial ou total do exercício de atividades relacionadas a tratamento de dados (BRASIL. 2018).

2.2.1 Proteção de dados no mundo

Conforme já mencionado, no Brasil, em 2018 foi promulgada a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), oficializada pela Lei federal nº 13.709. Esta legislação começou a valer a partir de 2020, após um período de 18 meses destinado à adaptação dos diferentes atores envolvidos. Inspirada no modelo europeu GDPR (General Data Protection Regulation), em português RGPD (Regulamento Geral sobre Proteção de Dados Pessoais), que entrou em vigor em 2018 e estabelece padrões abrangentes para a proteção de dados na União Europeia, a norma estabelece princípios, definições, procedimentos e responsabilidades relacionadas à

administração de informações pessoais, além de impor obrigações de segurança, reconhecer direitos e estabelecer deveres (CCBD, 2023).

Com relação ao Regulamento Geral sobre Proteção de Dados Pessoais (RGPD), da União Europeia - Regulamento (UE) 2016/679, um dos países que integraram essa legislação em seu ordenamento foi Portugal, por meio da lei 58/2019, que assegura a execução da RGPD (PORTUGAL, 2024).

Já no Japão, o Ato em Proteção da Informação Pessoal (APPI) foi promulgado em 2003 e visa proteger os direitos e interesses dos indivíduos. Essa lei é a principal legislação do Japão que regula a coleta, o uso e a proteção de dados pessoais pelas organizações. A APPI foi revisada em 2016 para melhorar a proteção dos dados pessoais dos cidadãos japoneses. Antes da alteração, a lei só poderia ser aplicada às empresas que usavam banco de dados de informações pessoais que continham informações de mais de 5000 pessoas em qualquer dia nos últimos 6 meses. Com a revisão, esse limite foi superado (ISHIARA, 2022).

A lei fornece diretrizes detalhadas sobre como as organizações devem lidar com dados pessoais, incluindo a necessidade de obter consentimento dos indivíduos antes de coletar os dados, garantir que as informações sejam seguras e permitir que as pessoas tenham acesso e controle sobre suas próprias informações. A APPI aumenta a confiança dos japoneses no tratamento de seus dados pessoais e protege sua privacidade (ISHIARA, 2022).

No Canadá, existe o conjunto de leis conhecido como Estatutos de Privacidade Canadenses, abrangendo diversas leis e regulamentos que tratam dos direitos de privacidade e proteção das informações pessoais tanto no setor público quanto no privado. No âmbito privado, destaca-se a PIPEDA, sigla em inglês, que se refere a Lei de Proteção de Informações Pessoais e Documentos Eletrônicos (CCBD, 2023).

Em síntese, as leis de proteção de dados do Brasil, Portugal, Japão e Canadá têm princípios semelhantes, como a finalidade, responsabilidade e consentimento. No entanto, as maneiras pelas quais cada nação trata da aplicação e fiscalização dessas leis podem diferir. Todas essas leis, aplicadas ao teletrabalho, visam garantir que as empresas protejam adequadamente os dados pessoais dos funcionários, bem como tenham responsabilidade e transparência quanto à utilização dessas informações coletadas.

2.3 DIREITO FUNDAMENTAL (PRIVACIDADE E INTIMIDADE)

De maneira resumida, com a advento da Revolução Tecnológica 4.0, conhecida como a Quarta Revolução Industrial, cada pessoa, conforme sua participação no mundo digital, seja em mídias sociais, em busca de entretenimento ou dentro de uma organização à qual está ligada,

inevitavelmente compartilha informações que podem ser acessadas por terceiros a qualquer momento, incluindo amigos em redes sociais, colegas de trabalho, empregadores ou mesmo empresas de diversos setores e órgãos governamentais (BLUM, 2020).

Além disso, surge a questão sobre a possibilidade de compartilhar livre e ilimitadamente qualquer dado gerado na internet com terceiros que o considerem de interesse. Essa discussão envolve o clássico embate judicial entre o Direito à Liberdade e o Direito à Privacidade (BLUM, 2020).

Ao tratar da proteção de dados de maneira abrangente, é necessário relativizar o Direito à Liberdade em favor da proteção dos Direitos à Intimidade, Privacidade, Honra e Imagem. Além disso, é claro que o Princípio da Transparência não deve prevalecer sobre o Princípio da Vida Privada, uma dinâmica que se torna mais evidente com a introdução da LGPD (BLUM, 2020).

Historicamente, assim entendem Vicente Vasconcelos Coni Junior e Rodolfo Pamplona Filho (2021, p. 6):

De fato, a proteção jurídica do direito à privacidade/intimidade até determinado momento histórico se mostrava em alguma medida suficiente, mas hoje com o desenvolvimento da informática, armazenam-se um número ilimitado de dados de todas as naturezas, os quais circulam entre Estados, particulares e empresas privadas, muitas vezes sem qualquer tipo de controle, fica clara a necessidade de maior proteção.

Entretanto, ao longo dos anos, as interações entre pessoas foram influenciadas pela presença do ambiente online, e, como resultado, pela velocidade com que informações e dados são disponibilizados para consulta. Como resultado, a proteção dos Direitos Fundamentais associados à Privacidade passou a ser um foco crescente no campo jurídico (CANTELMO, 2021).

Assim, nessa dualidade, é evidente que os direitos individuais devem ter precedência sobre os direitos institucionais, da mesma forma que o direito privado deve ser privilegiado em relação ao direito público. Essa convicção de que os direitos pessoais devem prevalecer sobre o princípio da transparência e outros similares é embasada não apenas pelas diversas legislações civis do Brasil, mas também pelos exemplos fornecidos pelo Estado, pelo Governo Federal e seus órgãos, além dos dispositivos que afirmam os princípios da Constituição Federal de 1988 (CANTELMO, 2021).

A verdade que está por trás da promulgação da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) representa, de fato, a concretização das diretrizes destinadas a proteger a privacidade no ambiente virtual. Cada disposição da LGPD desempenha um papel crucial na orientação da maneira pela qual a divulgação de dados pessoais e informações deve ser gerenciada,

assegurando a proteção abrangente de Direitos Fundamentais, como o Direito à Privacidade e à Intimidade do usuário (FERREIRA; FALCÃO; BIZZOCCHI. 2022).

2.4 ACCOUNTABILITY

Para uma aplicação mais assertiva, das diretrizes propostas pela LGPD, a utilização de práticas voltadas para a prestação de contas e responsabilização sobre as ações tomadas pelos empregadores devem ser adotadas. Esse conjunto de práticas é conhecido como Accountability e refere-se ao processo no qual tanto as organizações do setor público quanto os indivíduos que as compõem são responsabilizados por suas decisões e ações. Isso abrange não apenas a gestão de recursos públicos, mas também todos os elementos associados ao desempenho e aos resultados alcançados (IFAC, 2001).

Na mesma perspectiva, a Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) conceitua o termo como: manter alguém responsável, com dever de prestar contas. Assim o intuito é melhorar a possibilidade de os indivíduos mais vulneráveis expressarem as necessidades (OECD, 2008).

Desse modo, o termo pode ser relacionado a práticas de prestação de contas. Contudo, este conceito pode ser mais abrangente, como sinônimo de responsabilidade, fiscalização, controle e transparência. Este último sinônimo, transparência, se adequa perfeitamente ao utilizar o Accountability na tratativa das informações coletadas do empregado, pelo empregador (HICKMA; CONNORS; SMITH. 2020).

Além disso, a utilização dessa cultura no campo das relações de trabalho, em especial o teletrabalho, pode impactar de forma positiva, ao passo de reverter a percepção de invasão à privacidade e intimidade, por meio do monitoramento, para uma ótica mais colaborativa e de confiança mútua entre os envolvidos (HICKMA; CONNORS; SMITH. 2020).

3 METODOLOGIA

A presente pesquisa possui natureza básica pura. A pesquisa pura tem como objetivo aprofundar nosso entendimento dos fenômenos ou questões que ocorrem na realidade. Ela se dedica a construir e revelar estruturas teóricas. Em termos estritos, não existe uma pesquisa puramente teórica, pois isso se limitaria a mera especulação. A verdadeira importância da pesquisa pura está na criação de quadros teóricos de referência. (LEÃO, 2016)

O objetivo que se alcançou com a pesquisa é descritivo, onde as pesquisas descritivas visam apresentar as particularidades de uma população ou fenômeno específico, e podem ser conduzidas com o intuito de detectar eventuais associações entre diferentes variáveis. (GIL,

2022)

Assim, para atingir os objetivos foi utilizada uma abordagem qualitativa, onde se coloca ênfase nas características inerentes a entidades e processos, que não são expressas em termos de números, grau ou repetição. Ela ressalta a ideia de que a realidade é construída socialmente e destaca a estreita ligação entre o pesquisador e o objeto de estudo, assim como as influências das circunstâncias situacionais que moldam a investigação. (GIL, 2021)

Tal pesquisa pautasse em um estudo bibliográfico, tendo como fontes de pesquisa bases de dados de artigos científicos (SciELO, CAPES), livros, revistas, manuais de direito, a LGPD e outras legislações, tendo por objetivo o aprofundamento teórico sobre a problemática. De acordo com Gil (2002): “A principal vantagem da pesquisa bibliográfica reside no fato de permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente.”

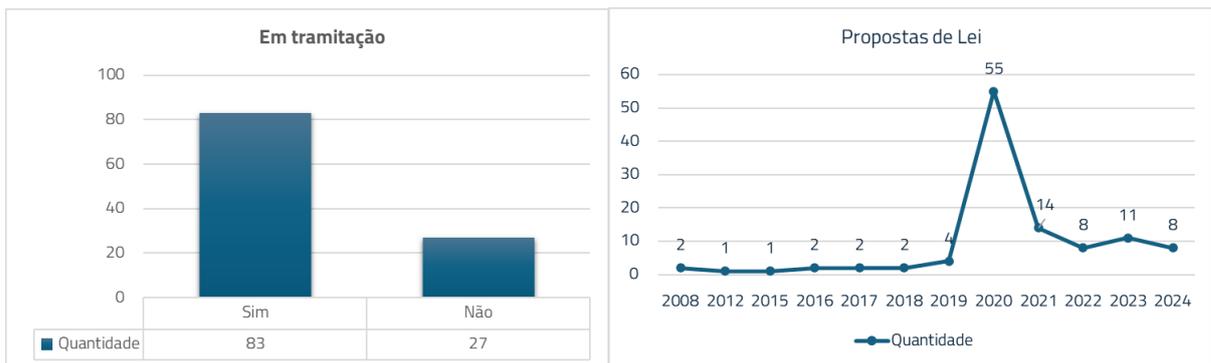
4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Diante das informações coletadas para a construção desse estudo, possibilitou-se uma definição adequada do conceito de teletrabalho, que se configura pelo trabalho executado fora das dependências da empresa, através do uso de aparelhos de tecnologia da informação e comunicação (notebook, celular e tablet em sua maioria), não se confundindo assim com a modalidade de trabalho home office (exclusivamente em casa), nem trabalho externo (trabalho executado fora das dependências da empresa, com maior frequência de deslocamento, mas com controle de jornada de trabalho). Destarte, o teletrabalho rompe com esses dois paradigmas referentes ao trabalho: horário fixo e localização.

Outrossim, foi possível perceber que ainda há uma lacuna a ser preenchida ao se falar nesse modelo de trabalho denominado teletrabalho. Isso porque não se tem no ordenamento jurídico brasileiro uma regulamentação robusta que permita garantir uma segurança jurídica ao teletrabalhador, seja com relação aos direitos trabalhistas, seja como mecanismo de contenção frente a uma invasão à privacidade e intimidade do colaborador nesse regime de trabalho.

Com a ausência de norma objetiva e detalhada, se permite que toda a relação seja pactuada entre as partes em contrato de trabalho, onde se abre brechas para uma exploração do labor mais intensa, resultado de uma relação de hipossuficiência negocial do empregado com o empregador. O resultado evidencia-se com um aumento da carga de trabalho, com jornada de trabalho prolongada sem a devida remuneração, desgaste físico e mental, e principalmente, interferência nas relações familiares, tendo em vista que se confunde o ambiente laboral com o doméstico.

Em breve pesquisa no site da câmara dos deputados foi possível identificar um total de 321 resultados que abordam o tema teletrabalho, sendo 110 PL, das quais 55 foram propostas no ano de 2020, momento em que houve uma maior incidência dessa modalidade de trabalho, retrato da crise ocasionada pela pandemia de Covid-19 que assolou o país e o mundo. Contudo, apesar da quantidade de PL apresentadas, em sua maioria tratam de incentivos para a adesão a essa modalidade de trabalho, não havendo qualquer relação com a regulamentação objetiva e clara dessa modalidade de trabalho.



Fonte: Câmara dos Deputados

Entre as propostas existentes na Câmara dos Deputados, a PL 1142/2024 é uma das poucas que apresentam direitos a serem garantidos aos trabalhadores em regime de teletrabalho, dentre eles aqueles mencionados no presente estudo, no que se refere a garantia de privacidade e intimidade e os limites ao monitoramento do trabalhador. Ademais, vale mencionar que a proposta também aborda o direito à desconexão, que também é relevante e ganha destaque cada vez mais nesse cenário de virtualização constante das relações.

A ausência de uma legislação específica, que trata sobre o tema de forma clara e objetiva, faz com que essa lacuna seja contornada com a criação de suas próprias regulamentações e diretrizes, a exemplo do TRT12 e do TJSC, que seguem aspectos legais referentes à transparência dos resultados do programa de teletrabalho.

Dessa forma, é possível perceber que a utilização de alguns dos conceitos do Accountability, de prestação de contas e transparência, são indicadores que podem ser utilizados como maneira de evidenciar o proveito da adoção do teletrabalho para a instituição/empresa através de relatórios, com justificativa sobre a conveniência da continuidade desse regime de trabalho e como mecanismo de monitoramento dos desempenhos dos trabalhadores.

Desse modo, é notável a fragilidade das garantias dos trabalhadores em regime de teletrabalho, haja visto a obscuridade nas obrigações dos empregadores, e grande superficialidade jurídica, criando-se um cenário desproporcional nas negociações e insegurança por parte do empregado.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a presente pesquisa foi possível trazer uma reflexão sobre os limites que devem ser respeitados, ao realizar o monitoramento dos colaboradores em teletrabalho, frente aos direitos fundamentais de privacidade e intimidade dessas pessoas, devendo esses sempre prevalecerem frente ao princípio da transparência.

Ademais, as políticas e métodos adotados pelos empregadores quanto ao monitoramento, coleta, armazenamento, controle e utilização de dados sensíveis de seus colaboradores, devem estar alinhadas às diretrizes propostas pela LGPD, bem como a legislação trabalhista vigente. Além disso, para uma adequação mais assertiva a essas diretrizes, a presença de uma cultura organizacional pautada nos princípios de transparência e prestação de contas, ou seja, a inserção de conceitos do Accountability no ambiente corporativo, se mostra essencial para um resultado satisfatório no manuseio desses dados.

Assim, não há dúvidas quanto à responsabilidade dos empregadores em proteger e utilizar de maneira adequada os dados pessoais coletados de seus colaboradores, devendo tais informações serem utilizadas exclusivamente para a finalidade no âmbito trabalhista, sob pena de sofrer sanções severas por tal descumprimento.

Sob a ótica da precarização do trabalho na relação (de hipossuficiência negocial) entre empregado e empregador, na modalidade de teletrabalho, se percebe uma maior tendência a uma exploração de labor, haja visto a falta de regulamentação detalhada, bem como a cobrança por resultados acima dos esperados por um trabalhador presencial, com controle de jornada de trabalho. Ademais, vale ressaltar a dificuldade de identificar a linha tênue entre o ambiente familiar e o trabalho, que por vezes se confundem, impossibilitando inclusive uma fiscalização in loco, tendo em vista a possibilidade de invasão à privacidade e intimidade do colaborador e seus familiares.

Dessa forma, percebe-se que o teletrabalho, e o modelo de organização de trabalho proposto por essa forma de prestação de serviço, necessita de um respaldo jurídico mais direcionado e objetivo, evitando assim que a relação desproporcional entre empregador e empregado prevaleça nos acordos de trabalho dessa modalidade, a fim de garantir maior segurança para os empregados que estejam desempenhando atividades laborativas dessa forma. Outrossim, fica claro a prevalência do Princípio da Vida Privada frente ao Princípio da Transparência, sendo os direitos fundamentais à privacidade e intimidade protegidos diante da necessidade de monitoramento do trabalho desempenhado pelo colaborador.

REFERÊNCIAS

- BETIATTO, R. **Teletrabalho: reforma trabalhista em contraponto com as perspectivas europeia e italiana**. Curitiba, out. 2017.
- BIESDORF, Solange Inês; SANTIAGO, Suely. **Reflexões contemporâneas de direito do trabalho**. Curitiba: Rosea Nigra, 2011.
- BLUM, Renato Opice; WAJSBROT, Shirly. **A proteção de dados no Brasil 4.0**. IBDE. 2020.
- BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 1.142, de 09 de abril de 2024**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para aperfeiçoar as regras do teletrabalho e dá outras providências. Brasília: Câmara dos Deputados, 2024.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF. Senado Federal, 2023.
- BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Dispõe sobre alteração na CLT. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 16 dez. 2011.
- BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Institui a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 ago. 2018.
- BRASIL. **Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Institui a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 1 maio. 1943.
- CANTELMO, Fernando. **A Lei Geral de Proteção de Dados e o conflito entre direito de privacidade versus direito de informação e publicidade dos atos públicos: noções legais sobre divergências constitucionais consolidadas pela Lgpd. Noções legais sobre divergências constitucionais consolidadas pela LGPD**. 2021.
- CCBC. **Direito comparado Brasil-Canadá**. Proteção de dados. Comissão de Assuntos Jurídicos da CCBC (CAJ-CCBC), São Paulo, Jun. 2023.
- CNI. **TELETRABALHO NO BRASIL E NO MUNDO**. Legislações comparadas: Estudo de relações do trabalho. Brasília, 2020.
- CONI JUNIOR, Vicente Vasconcelos; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **A Lei Geral de Proteção de Dados e seus reflexos nas relações jurídicas trabalhistas**. Revista Direito UNIFACS 2021.
- FERREIRA, V. R.; FALCÃO, B. N.; BIZZOCCHI, L. J. J. **Sociedade digital, privacidade e proteção de dados: uma análise dos impactos da LGPD no Direito do Trabalho**. Conjecturas, [S. l.], v. 22, n. 2, p. 219–241, 2022.
- GIL, Antonio C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. Editora Atlas: Grupo GEN, 2022.
- GIL, Antonio C. **Como Fazer Pesquisa Qualitativa**. Editora Atlas: Grupo GEN, 2021.
- HICKMA, Craig; CONNORS, Roger; SMITH, Tom. **O princípio de OZ: como usar o accountability para atingir resultados excepcionais**. Editora Alta Books, 2020.

INTERNATIONAL FEDERATION OF ACCOUNTANTS (IFAC). **Governance in the Public Sector: a governing body perspective**. New York: IFAC, August 2001. (Study, n. 13)

IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Os condicionantes do teletrabalho potencial no Brasil**. Rio de Janeiro, 2023.

ISHIARA, Tomoki. **The Privacy, Data Protection and Cybersecurity Law Review: Japan**. Reino Unido, volume 6, p. 233-250, Outubro, 2019.

MACEDO, P. M. S; XEREZ, R. M. **A sociedade da informação e o teletrabalho:**

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10ª Edição. Editora Saraiva Educação, 2019.

MELO, Sandro Nahmias. **Meio Ambiente do Trabalho: Direito Fundamental**. São Paulo: LTr, 2001, p. 56

MUNIZ Carolina. **Home office na pandemia pode levar profissionais à exaustão**. 2020.

OIT. **Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19**. Guia Prático. Genebra, jul. 2020.

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (OECD). **Avaliação da voz dos cidadãos e responsabilização: Moçambique, relatório final**. OECD, 2008.

PINSONNEAULT, Alain; BOISVERT, Martin. **The impacts of telecommuting on organizations and individuals: a review of the literature**. In: Johnson NJ. Telecommuting and virtual offices: issues and opportunities. London: Idea Group, p. 163-85, 2000.

PORTUGAL. **Lei nº 58, de 8 de agosto de 2019**. Assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento (UE) 2016/679 (RGPD). Diário da República, Lisboa, LX, 8 ago. 2019.

RAPOSO, C. T.M. **As particularidades da questão social na realidade brasileira contemporânea: superpopulação, precarização do trabalho e superexploração da força de trabalho**. 2015. Tese (Doutorado em Serviço Social) - Programa de Pós-Graduação da Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2015.

SANTOS, Ana Luiza Liz dos. **Lei Geral de Proteção de Dados: um estudo comparativo em relação à efetividade dos direitos fundamentais**. Revista dos Tribunais, v. 1013, p. 105-106, mar. 2020.

TRT 4. **ESTUDOS SOBRE LGPD – LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS – LEI Nº 13.709/2018: DOCTRINA E APLICABILIDADE NO ÂMBITO LABORAL**. Editora Diadorim, 2022.

ANEXO A – PARECER DE REVISÃO ORTOGRÁFICA E GRAMATICAL**PARECER DE REVISÃO ORTOGRÁFICA E GRAMATICAL**

Eu, Wanila Mayara do Carmo Macedo, professor(a) com formação Pedagógica em Letras: Língua Portuguesa-Licenciatura, pela Instituição de Ensino Superior Universidade Regional do Cariri, realizei a revisão ortográfica e gramatical do trabalho intitulado TELETRABALHO: Implicações legais em relação à privacidade e aos direitos dos trabalhadores, do (a) aluno (a) ISAIAS EMANUEL DA SILVA SARAIVA e orientador (a) IVANCILDO COSTA FERREIRA. Declaro este TCC apto à entrega e análise da banca avaliadora de Trabalho de Conclusão de Curso do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/Unileão.

Juazeiro do Norte, 12/06/2024

Wanila Mayara do Carmo Macedo
Assinatura do professor

ANEXO B – PARECER DE TRADUÇÃO DE RESUMO PARA LINGUA INGLESIA**PARECER DE TRADUÇÃO DO RESUMO PARA LÍNGUA
INGLESIA**

Eu, Wanila Mayara do Carmo Macêdo, professor(a) com formação Pedagógica em Letras: Língua Inglesa-Licenciatura, pela Instituição de Ensino Superior Universidade Regional do Cariri, realizei a tradução do resumo do trabalho intitulado TELETRABALHO: Implicações legais em relação à privacidade e aos direitos dos trabalhadores, do (a) aluno (a) ISAIAS EMANUEL DA SILVA SARAIVA e orientador (a) IVANCILDO COSTA FERREIRA. Declaro que o ABSTRACT inserido neste TCC está apto à entrega e análise da banca avaliadora de Trabalho de Conclusão de Curso do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/Unileão.

Juazeiro do Norte, 12/06/2024

Wanila Mayara do Carmo Macêdo
Assinatura do professor