

O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E A RELAÇÃO COM AS NOVAS TECNOLOGIAS*

GONÇALVES, Júlia Costa

Pontifícia Universidade Católica de Campinas - PUC
juliacostagoncalves2003@gmail.com

HADDAD, José Ricardo

Pontifícia Universidade Católica de Campinas - PUC
haddad@camilotti.com.br

RESUMO

O presente artigo discorreu a respeito do exercício do poder diretivo do empregador em contato com os novos sistemas de tecnologia, bem como o posicionamento do Direito neste entorno. Para isto, foram retomados institutos clássicos atinentes à história do direito do trabalho, assim como conceitos relacionados à figura do empregador em si, quais sejam as formas de manifestação do poder diretivo. O método de pesquisa foi o dedutivo, partindo de uma abordagem geral a ser destrinchada de forma específica, bem como dialética, sendo realizada uma contraposição de ideias a fim de gerar uma discussão a respeito de como se dará o exercício do poder diretivo e suas limitações com o advento das novas tecnologias. Embora haja normas constitucionais, trabalhistas e de proteção de dados aplicáveis, conclui-se que ainda existem lacunas específicas sobre monitoramento digital quanto à legitimidade da utilização de softwares de monitoramento, à extensão permitida na coleta e tratamento de dados pessoais dos empregados, e à exigência de disponibilidade contínua em regimes de teletrabalho.

*Este artigo é parte integrante de Trabalho de Conclusão de Curso defendido em dezembro de 2025, pela discente Júlia Costa Gonçalves, como pré-requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas, sob orientação de Prof. MSc. José Ricardo Haddad.

PALAVRAS-CHAVE: *Poder diretivo; Tecnologias; fiscalização; LGPD; Limitações ao exercício do poder diretivo.*

INTRODUÇÃO

O presente artigo propõe analisar o poder diretivo do empregador em uma perspectiva atual, de modo a serem consideradas as alterações observadas nesta relação, quando do contato com as novas tecnologias e meios de controle.

É evidente que, com a inovação das ferramentas tecnológicas, todas as demais relações, sejam elas socioeconômicas ou profissionais, foram impactadas de alguma forma. Neste contexto, tem-se por consequência direta uma transformação no Direito, já que segundo Rui Barbosa, este é considerado um organismo vivos, que se molda de acordo com o contexto social.

Imperioso mencionar que as interações interpessoais e profissionais já vinham sendo modificadas conforme o avanço dos sistemas de comunicação, mas de forma mais gradual, até a pandemia do Covid-19. Neste sentido, dadas as circunstâncias, foram impostas determinadas limitações, de acordo com os preceitos da Organização Mundial da Saúde (OMS). Tendo em vista tal fato, a depender da essencialidade do serviço prestado, este seria realizado na modalidade presencial ou remota, ou seja, exercidas de forma digital para que os empregados pudessem o fazer de suas residências. Surge então um questionamento pertinente: como exercer o poder diretivo sobre um empregado que não está presencialmente sob a direção do empregador?

Essa dúvida originou o debate que permeia o presente trabalho, já que ainda hoje não há uma resposta pacificada para tal questionamento.

Verifica-se, assim, que o novo cenário modificou os limites tradicionais do poder diretivo, exigindo uma reinterpretação dos direitos à privacidade, à dignidade da pessoa humana e ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal. A distância impôs a necessidade de conciliar o exercício do poder diretivo do empregador com os direitos constitucionalmente garantidos ao empregado, enquanto pessoa.

Apesar da existência de normas constitucionais, trabalhistas e de proteção de dados aplicáveis ao tema, ainda persistem lacunas específicas quanto aos limites do monitoramento digital, da coleta de dados e da disponibilidade contínua em regimes de teletrabalho.

A escolha do tema, portanto, se justifica por sua relevância prática e teórica, bem como por sua atualidade frente às alterações tecnológicas do

mundo do trabalho. A pesquisa se voltará para uma reflexão crítica sobre a influência das novas tecnologias no âmbito das relações de trabalho, assim como quais devem ser os limites a serem observados pelo empregador.

2. PODER EMPREGATÍCIO

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) consagrou efetivamente a reunião de direitos trabalhistas, bem como trouxe maior delimitação para temas pouco legislados até então, como por exemplo, a definição dos sujeitos integrantes da relação de trabalho, e para tanto tutelados pelo Direito em questão (Brasil, 1943).

Nesta perspectiva, é trazida uma definição de empregador, sendo este aquele que, enquanto pessoa física ou jurídica, assume os riscos da prestação de serviços, e em razão disto possui uma série de prerrogativas, conforme previsão no artigo 2, *caput*, CLT: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.” (Brasil, 1943, s.p.).

Sanseverino (1976, p. 207) conceitua o poder diretivo como sendo “determinar as regras de caráter predominantemente técnico-organizativas que o trabalhador deve observar no cumprimento da obrigação”. Dessa forma, em razão do contrato de trabalho firmado, possui o empregador a prerrogativa de implementar regras no que tange a prestação de serviços, assim como fiscalizar o seu cumprimento e, eventualmente, aplicar medidas disciplinares.

Para Delgado (2017, p. 750) é o “conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e concentradas na figura do empregador que dizem respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da prestação de serviços e da ordem interna da empresa”.

Já para Martinez (2020, p. 411):

Essa conduta administrativa, normalmente associada à hierarquia e à disciplina, conduz a uma situação segundo a qual o empreendedor tem as faculdades de organizar o seu sistema produtivo, de fiscalizar (controlar) o cumprimento daquilo que foi ordenado e, se for o caso, de punir os transgressores de suas ordens de comando. Nesses moldes, o poder diretivo subdivide-se em poder de organização, poder de fiscalização e poder disciplinar, conforme a seguir detalhado.

Por outro lado, empregado é a pessoa que, em razão do contrato de

trabalho, realiza a prestação de serviços mediante remuneração, submetendo-se ao regramento do empregador durante sua jornada de trabalho. Para uma melhor elucidação, vejamos o que consta no artigo 3, *caput*. CLT: “Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.” (Brasil, 1943, s.p.).

Conclui-se, portanto, que o empregador irá dirigir a prestação de serviços valendo-se dos meios permitidos para tanto, e ao empregado compete a execução de suas atividades em observância a tais preceitos.

Faz-se necessário mencionar que o poder diretivo, para Martinez (2020), pode ser visualizado em três diferentes aspectos, sendo eles o poder de organização, fiscalização e disciplinar.

2.1 Poder de organização

Em se tratando do poder diretivo analisado sob a perspectiva organizacional, este se relaciona com a prestação de serviços em si, de modo em que compete ao empregador determinar como será a execução objeto do contrato de trabalho: por meio de comandos positivos ou negativos, gerais, específicos, e ainda verbais ou por escrito.

A fim de elucidar a questão, pode-se citar como exemplo a imposição do uso de uniformes no ambiente de trabalho, a qual encontra fundamento não somente no artigo 456, CLT, mas no enunciado 21, da 2º jornada de Direito Material e Processual (2017):

PADRÕES DE VESTIMENTA E DE LOGOMARCAS IMPOSTAS PELO EMPREGADOR: LIMITE. ART. 456-A DA CLT. PADRÕES IMPOSITIVOS DE VESTIMENTAS E LOGOMARCAS. LIMITES A DIREITOS FUNDAMENTAIS. A prerrogativa do empregador de definir padrão de vestimenta, bem como outras formas de identificação e propaganda, encontra limites nos direitos fundamentais dos trabalhadores. Assim, a definição de uniformes, logomarcas e outros itens de identificação deve preservar direitos individuais, tais como os relacionados a privacidade, honra e pudor pessoal, e não se exclui a aplicação do artigo 20 do Código Civil (BRASIL, 2017, s.p.).

2.2 Poder disciplinar

O poder disciplinar, assim como as demais faces do poder diretivo, passou por um processo de democratização após a segunda guerra mundial,

dada a necessidade de uma maior tutela aos direitos fundamentais não somente dos empregados, mas de um todo. Assim ocorreu na Itália, com o Estatuto dos direitos dos Trabalhadores, lei nº 300/70, em 1963 (Delgado (2017, p. 756).

Imperioso mencionar, inicialmente, que para Delgado (2017) as infrações capazes de ensejar a aplicação de medidas disciplinares são classificadas com base em 2 (dois) critérios, o genérico e a taxatividade. O parâmetro genérico considera como infração uma conduta não prevista expressamente como tal na legislação vigente, podendo esta ser qualquer ato que rompa com a relação de confiança havida, mostrando-se mais subjetiva em comparação à taxatividade. Por outro lado, à luz da perspectiva da taxatividade, um ato somente pode ser configurado como infração, e para tanto passível de punição, se estiver presente expressamente em algum dispositivo jurídico.

Uma vez esclarecidos os critérios utilizados para a caracterização da infração, é fundamental destrinchar os parâmetros para aplicação da penalidade em si.

Ainda de acordo com esse autor, os requisitos obrigatórios podem ser assim discutidos:

- a) Nexa de causalidade: uma vez praticada uma infração de natureza trabalhista no exercício das atribuições do obreiro, é de suma relevância que o empregador se atenha ao ato efetivamente praticado no momento da aplicação da sanção.
- b) Proporcionalidade: dizer que uma medida disciplinar deve ser proporcional significa que no momento em que o empregador for aplicar uma determinada penalidade ao empregado, este deve fazê-lo levando em consideração a gravidade do ato cometido. “A penalidade aplicada ao empregado deve observar os princípios da **proporcionalidade**, imediatidade e singularidade, sob pena de nulidade.” (São Paulo, 2018, s.p.).

Vejamus decisão do egrégio Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo no processo 1001262-04.2018.5.02.0471, no qual restou entendido pelo nobre magistrado, dada a falta de proporcionalidade do empregador quando da aplicação da punição.

JUSTA CAUSA. PROPORCIONALIDADE. Para a aplicação de penalidades no âmbito do contrato de trabalho, deve haver uma proporcionalidade entre a falta cometida pelo empregado e a pena aplicada pela empregadora. A reclamada não observou a proporcionalidade entre a falta praticada e a pena aplicada. Não há prova nos autos de que o autor tenha sofrido qualquer

punição até a data do fato ocorrido, o que revela ausência de penas gradativas, como medida pedagógica. O fato apurado, isoladamente, não enseja a resolução do contrato de trabalho por justa causa. Recurso ordinário a que se dá provimento. (TRT-2 1001262-04.2018.5.02.0471SP, Relator.: PAULO EDUARDO VIEIRA DE OLIVEIRA, 3ª Turma - Cadeira 1, Data de Publicação: 18/09/2019) (São Paulo, 2018, s.p.)

Apesar do princípio da proporcionalidade não estar previsto de forma expressa em nenhum dispositivo legal, este está intrinsecamente previsto em todos, uma vez que se trata de um princípio constitucional.

c) Imediaticidade: em se tratando do critério da imediaticidade, este está relacionado ao tempo entre a descoberta da infração e a aplicação da penalidade, de modo que, para Delgado (2017, p. 790):

Exige a ordem jurídica que a aplicação de penas trabalhistas se faça tão logo se tenha conhecimento da falta cometida. Com isso evita-se eventual situação de pressão permanente ou, pelo menos, por largo e indefinido prazo sobre o obreiro, em virtude de alguma falta cometida.

Assim, pode-se dizer que existe um prazo para que o empregador possa efetivamente aplicar uma medida disciplinar ante a infração cometida, sendo este contado da data da ciência do empregador sobre o fato, e não sobre a ocorrência em si deste.

Ato contínuo, por analogia, para Delgado (2017, p. 791) pode se aplicar o prazo da Súmula 403, STF, uma vez que apesar desta ter sido editada tendo como finalidade a previsão do procedimento administrativo para a dispensa do dirigente empregado com estabilidade, o prazo de 30 dias pode ser utilizado analogicamente como um parâmetro de tempo para o empregador.

SÚMULA 403- É DE DECADÊNCIA O PRAZO DE TRINTA DIAS PARA INSTAURAÇÃO DO INQUÉRITO JUDICIAL, A CONTAR DA SUSPENSÃO, POR FALTA GRAVE, DE EMPREGADO ESTÁVEL (Brasil, 1964, s.p.).

Verifica-se, assim, que existe um prazo de 30 dias para que seja aplicada uma penalidade, considerando que se não fizer o empregador neste período, perderá a prerrogativa de fazê-lo posteriormente.

Non Bis in idem: De acordo com este princípio, é vedado ao empregador aplicar mais de uma penalidade a uma mesma conduta (Delgado, 2017).

2.3 Poder fiscalizatório

Por outro lado, pode ser analisado ainda o seu desdobramento na esfera da fiscalização da prestação de serviços, uma vez que a depender de como esta se observa, possui o empregador a prerrogativa de aplicar medidas disciplinares.

No que tange à esfera de fiscalização, de acordo com Delgado (2017, p. 754) seria:

[...] o conjunto de prerrogativas dirigidas a propiciar o acompanhamento contínuo da prestação de trabalho e a própria vigilância efetivada ao longo do espaço empresarial interno. Medidas como o controle de portaria, as revistas, o circuito interno de televisão, o controle de horário e frequência.

Com o avanço das Tecnologias da Informação e da Comunicação (TICs), o poder diretivo tem se transformado significativamente e aplicativos de comunicação corporativa têm ampliado a capacidade do empregador de fiscalizar a jornada, inclusive fora do ambiente físico da empresa (Slosbergas 2023).

3. A EVOLUÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E O AVANÇO DAS TECNOLOGIAS

O presente capítulo se voltará para a análise da evolução das relações de trabalho no decorrer do tempo, e como estas têm se modificado com o avanço das novas tecnologias. Para isso, faz-se necessário destrinchar temas como a sociedade industrial, sua transição para uma sociedade da informação, e as novas modalidades de trabalho decorrentes de tais transformações socioeconômicas.

3.1 A revolução tecnológica e a sociedade da informação

Conforme o entendimento de Werthein (2000, grifos nossos), podemos classificar a sociedade da informação como um substituto para o conceito de “sociedade pós-industrial”, ao passo em que o objeto da tecnologia não mais é o insumo a ser utilizado no processo de produção, mas sim elementos da informação provenientes dos avanços tecnológicos.

Sob esta perspectiva, para Castells (2000, p. 68):

O processo atual de transformação tecnológica expande— se exponencialmente em razão de sua capacidade de criar uma

interface entre campos tecnológicos mediante uma linguagem digital comum na qual a informação é gerada, armazenada, recuperada, processada e transmitida.

A esta sociedade pós-industrial Castells (2000) atribui uma série de características, sendo a mais relevante delas a inversão quanto à matéria prima a ser objeto da tecnologia. Diz-se isto, uma vez que para o autor, anteriormente à revolução tecnológica, a informação era utilizada como instrumento para o desenvolvimento das tecnologias. Todavia, atualmente, a tecnologia é usada para agir sobre a informação. Desta forma, foram surgindo novas modalidades de trabalho as quais se desenvolvem por intermédio dos sistemas de tecnologia e informação.

3.2 Novas formas de trabalho

Conforme os sistemas de comunicação e informação foram se desenvolvendo, foram surgindo novas formas de exercício da atividade laboral, as quais passaram a ter como protagonista, as tecnologias.

Nesta seara nos deparamos com a criação de plataformas digitais, as quais intermediam o serviço prestado, bem como direcionam a referida prestação, como por exemplo, a Uber, 99 POP... Entretanto, para o entendimento majoritário, nestas não há configuração de vínculo empregatício, logo, não serão reguladas pelo direito do trabalho, na medida em que nos voltaremos para atividades objeto da legislação trabalhista.

Desta forma, ante a possibilidade de satisfação do objeto da atividade profissional em um local diverso daquele em que se encontra o prestador de serviços, Rosenfield e Alves (2011) sustentam que a estrutura do direito do trabalho como era conhecida, foi gradativamente modificada.

O trabalho remoto com menor vinculação ao sistema de produção surgiu meados da década de 1970, na Europa e Estados Unidos, ante a necessidade de redução de maximização de gastos em razão da crise energética vivenciada, reduzindo o movimento de deslocamento. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) identifica esta modalidade como teletrabalho. Ainda assim, reconhece a existência de categorias específicas observadas internamente neste ramo, as quais se diferenciam com base no local do trabalho, horário, tipo de contrato e competências requeridas (Rocha; Amador, 2018).

No Brasil, o teletrabalho foi recepcionado pelo ordenamento jurídico trabalhista no artigo 6, CLT, limitando o legislador a equiparar as modalidades

de trabalho presenciais e remotas para todos os fins, desde que presentes os requisitos para configuração de vínculo empregatício. Vejamos:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (BRASIL, 2011, s.p.).

Posteriormente à reforma trabalhista, o legislador reservou um capítulo somente para as disposições relativas ao teletrabalho, conforme previsto no artigo 75-B. Podemos defini-lo, antes da alteração trazida pela Lei nº 14.442, de 2022, como sendo prestações de serviços realizadas fora das dependências físicas do trabalho, além do uso de tecnologias.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo (Brasil, 1943, s.p.).

Antes da alteração legislativa, o artigo 75-B da CLT, introduzido pela Reforma Trabalhista de 2017, conceituava o teletrabalho como a prestação de serviços “preponderantemente fora das dependências do empregador”, exigindo, portanto, uma predominância da atividade remota para configuração do regime jurídico especial. Com a Lei nº 14.442/2022, o dispositivo passou a prever que o teletrabalho ou trabalho remoto pode ocorrer “de maneira preponderante ou não”, afastando a necessidade de predominância do labor fora do estabelecimento empresarial. Essa modificação foi essencial para conferir segurança jurídica aos modelos híbridos de trabalho, que combinam atividades presenciais e remotas (Brasil, 2022, grifos nossos).

A atual redação do artigo 75-B também evidencia uma ampliação conceitual do teletrabalho ao incorporar expressamente a expressão “trabalho remoto”, reconhecendo que o labor mediado por tecnologias da informação e comunicação não se limita mais ao tradicional *home office*, mas pode ser desempenhado em múltiplos espaços físicos, desde que não se caracterize como trabalho externo. Trata-se de uma adaptação normativa às novas dinâmicas produtivas impulsionadas pela transformação digital e pela flexibilização das estruturas organizacionais (Martins, 2022, grifos nossos).

Outro aspecto relevante da reforma promovida pela Lei nº 14.442/2022 consiste na inclusão do §1º do artigo 75-B, segundo o qual o comparecimento habitual do empregado às dependências da empresa para atividades específicas não descaracteriza o regime de teletrabalho. A inovação legislativa reforça a legitimidade do modelo híbrido e amplia o poder diretivo do empregador na definição das formas de organização do trabalho, permitindo maior flexibilidade na alternância entre atividades presenciais e remotas (Brasil, 2022).

Além disso, o §2º do artigo 75-B passou a prever expressamente que o teletrabalho poderá ocorrer por jornada, produção ou tarefa. A alteração possui impacto direto sobre o exercício do poder de controle do empregador, sobretudo em razão da conexão com o artigo 62, III, da CLT. Após a reforma de 2022, apenas os empregados em teletrabalho remunerados por produção ou tarefa permanecem excluídos do regime geral de controle de jornada. Dessa forma, o legislador afastou a exclusão automática de todos os teletrabalhadores do capítulo referente à duração do trabalho, admitindo, implicitamente, a possibilidade de controle de jornada nos casos em que haja fiscalização telemática ou monitoramento digital da atividade laboral (Brasil, 2022).

Ocorre que apesar da reforma trabalhista ter destinado um capítulo para a previsão do tema, a sua menção ainda se mostra insuficiente, tendo em vista o crescimento desta modalidade de trabalho nos últimos anos, principalmente após a pandemia do Covid-19.

Diz se isto uma vez que o capítulo se limitou a dispor a respeito da necessidade de previsão contratual da referida modalidade, bem como do procedimento a ser realizado em caso de retorno às atividades presenciais e sobre o que pode ser convencionado em contrato. Evidente, portanto, a insuficiência da norma legal. Vejamos em Brasil (2017, s.p.):

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

A disciplina do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro

sofreu relevante transformação normativa com a promulgação da Lei nº 14.442/2022, responsável por alterar substancialmente a redação dos artigos 75-B e seguintes da CLT. A nova legislação representa uma mudança de paradigma na compreensão jurídica do trabalho remoto, especialmente em razão da consolidação das experiências decorrentes da pandemia da COVID-19 e da intensificação do uso das tecnologias digitais como instrumentos de organização, fiscalização e execução do trabalho (Martins, 2022).

Nesse contexto, percebe-se que as novas tecnologias passaram a desempenhar dupla função na relação empregatícia: de um lado, viabilizam a execução descentralizada da prestação laboral; de outro, potencializam mecanismos de supervisão, monitoramento e aferição de produtividade pelo empregador. A legislação de 2022, ao admitir o teletrabalho por jornada e reconhecer a possibilidade de comparecimento habitual ao estabelecimento empresarial, aproxima-se de uma concepção mais contemporânea do poder diretivo, marcada pelo controle digital e pela gestão algorítmica do trabalho (Martins, 2022).

O novo regramento evidencia que o legislador procurou equilibrar a flexibilidade estrutural decorrente das tecnologias digitais com a indispensável tutela jurídica conferida ao trabalhador. Entretanto, a expansão dos mecanismos de monitoramento à distância também aprofunda discussões relativas ao direito à desconexão, aos limites da jornada laboral e à preservação da privacidade do empregado, questões que continuam ocupando posição central nas análises contemporâneas acerca do poder diretivo empresarial no contexto digital.

4. O EXERCÍCIO DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR POR MEIO DAS NOVAS TECNOLOGIAS

O presente capítulo se voltará para análise do efetivo exercício do poder diretivo do empregador por meio das novas tecnologias, tendo por maior enfoque o teletrabalho.

Conforme mencionado, anteriormente ao Covid-19, em regra, as atividades laborais eram realizadas nas dependências do empregador, bem como sob o direcionamento deste, o que facilitava o exercício do poder diretivo. Ocorre que frente ao cenário pandêmico vivenciado, o empregador teve que se utilizar de outros meios para fazer valer suas prerrogativas. Nesse contexto, os sistemas telemáticos e as tecnologias empregaram importante função no que tange ao exercício do poder de direção do empregador, uma vez que possibilitou certo controle sobre a prestação de serviço.

4.1 Na perspectiva organizacional

Num contexto de afastamento físico entre o empregado e o empregador surgiu o uso do algoritmo, instrumento pelo qual o detentor da prestação de serviços ainda o exerce, entretanto, em outra perspectiva e funcionalidade.

Tendo em vista tal fato, é de suma relevância mencionar o que se entende por algoritmo, para que possamos compreender a sua atuação na relação empregatícia. Para Studart e Martinez (2025, p. 4) o algoritmo pode ser definido como “uma sequência finita de passos (instruções) para resolver um determinado problema”.

Segundo Studart e Martinez (2025, **grifos nossos**), o desenvolvimento de algoritmos segue um padrão de conduta previamente definido. Nesse processo, os algoritmos incorporam uma “forte carga de valores”, o que indica que não são totalmente imparciais, pois reproduzem os princípios e valores transmitidos por seus criadores. Frente ao depósito de carga axiológica quando da codificação do algoritmo, é necessário que sejam tomadas certas medidas para evitar que este não reproduza nenhuma linha de conduta que possa ofender ou discriminar outrem, o que tem ocorrido com certa habitualidade.

Neste mesmo contexto informacional nos deparamos com o *People Analytics*, que por meio de algoritmos atua como instrumento do poder patronal. De acordo com Bodie, Cherry, McCormick e Tang (2016, p. 962) pode ser definido como

[...] um processo ou método de gestão de recursos humanos baseado no uso de “big data” para capturar insights sobre o desempenho do trabalho. A ideia central é que o julgamento subjetivo não estruturado não é rigoroso ou confiável como forma de avaliar talentos ou criar políticas de recursos humanos. Em vez disso, grandes conjuntos de dados, geralmente dados quantitativos, devem formar a base para a tomada de decisões no espaço de RH.

De acordo com a definição trazida acima pelos autores, podemos concluir que o *People analytics* consiste basicamente em uma reunião de dados coletados por meio de algoritmos, *softwares* que monitoram as comunicações eletrônicas dos empregados, atividades e identificadores acerca da localização destes, inclusive o tom das conversas utilizados em dispositivos da empresa.

O processo é iniciado com a coleta de dados, que podem derivar das

redes sociais, e de acordo com Studart e Martinez (2025, p. 13) são “pesquisas realizadas na empresa, em currículos e questionários de candidatos e interessados, nos sistemas de gestão da organização, entre outras fontes”. Uma vez coletado o material de pesquisa, realizar-se-á a análise destes. Por fim, posteriormente ao cruzamento dos números, variáveis e informações adquiridas alcançar-se-á o resultado pretendido, sendo ele um melhor dimensionamento acerca das decisões a serem tomadas.

Pode-se concluir, portanto, que em um contexto de exercício do poder patronal, o uso do *People Analytics* proporciona um redirecionamento de recursos com base em evidências, na medida em que pode o condutor da prestação de serviços organizá-la conforme os índices coletados, de modo a alocar os empregados de acordo com as suas melhores aptidões, maximizando os resultados.

Além desse sistema que monitora a atividade eletrônica dos empregados, existem outros meios de se exercer o poder de organização por meio das tecnologias, como por exemplo, com aplicativos como “Trello”, “MONDAY.COM” que são utilizados para estruturar fluxos de demandas, atribuir tarefas, bem como estabelecer metas e prazos a serem cumpridos. Tais mecanismos digitais possibilitam que o empregador, mesmo distante fisicamente, conduza a prestação de serviços conforme achar mais conveniente.

4.2 Da perspectiva de fiscalização

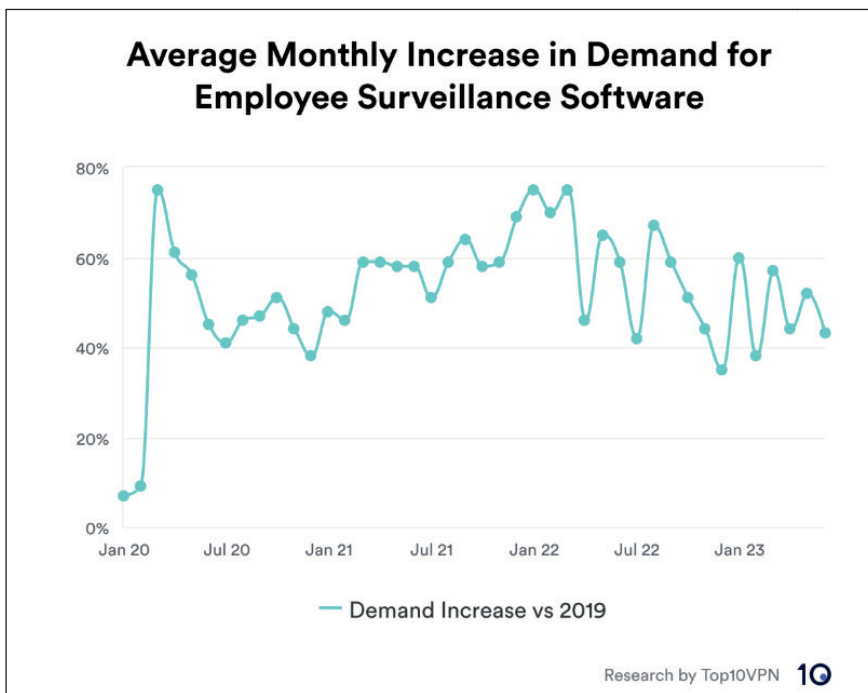
Em se tratando do poder empregatício analisado em sua seara de fiscalização, quando relacionado às novas vertentes tecnológicas, este encontra diversos instrumentos que facilitam o seu efetivo exercício, na mesma proporção em que se depara com limitações constitucionais impostas ao seu exercício, conforme será mais discutido no Capítulo 5.

Nesta mesma perspectiva, destaca-se um estudo realizado pela empresa *Red & App* (2012), voltado para a análise de como o desvio de atenção dos empregados tem impactado diretamente em seu percentual produtivo. Ao final dessa avaliação concluiu-se que, em média, a cada 10,5 minutos, empregados interrompem a prestação de serviços para tratar de assuntos pessoais. À época da pesquisa a rede social que mais se mostrava relevante em termos de consumo do público era o *Facebook*, sendo constatado que, em média, 405 minutos, ou seja, quase 7 (sete) horas por mês, eram desviados do período laboral, em prol do uso da plataforma.

Nos Estados Unidos, posteriormente ao período pandêmico,

foi observado um crescimento do *Electronic Performance Monitoring* (EPM), que de acordo com a definição trazida por Slosbergas (2023, p. 141), **são ferramentas informatizadas utilizadas para “rastrear, registrar e avaliar informações e dados ligados direta ou indiretamente ao desempenho dos seus trabalhadores.”**, conforme pode ser visto no **Gráfico 1**.

Gráfico 1 - Aumento mensal do uso de software de vigilância de funcionários nos anos de 2021 a 2023, quando comparados ao mesmo período no ano de 2019.



Fonte: Migliano (2023, s.p.).

O nível de monitoramento dos programas utilizados varia de acordo com seus recursos, sendo que os menos informatizados se limitam a identificar a digitação nas teclas e movimento do *mouse* no cursor do computador, enquanto que os mais inovadores conseguem realizar “capturas de tela e gravar vídeos para análise do desempenho dos trabalhadores, além de ativar a webcam e o microfone do dispositivo” Slosbergas (2023, p. 141).

Assim, alguns estados possuem seus regramentos próprios como *Connecticut*¹, que previu em seu Ato Público nº 98/142, a necessidade do envio de uma notificação informando ao empregado sobre o monitoramento ao qual ele estaria sujeito. Assim entendeu também o estado de *Delaware*² *Title 17, Delaware code*, § 705. Não obstante, para este prescinde-se tal comunicado se o monitoramento em si tiver como objetivo a proteção do empregado e não a fiscalização da atividade exercida, conforme pontuado por Slosbergas (2023). Vejamos a letra fria da legislação do estado de *Connecticut* - Ato Público nº 98/142:

Cada empregador que utilizar qualquer tipo de monitoramento eletrônico deve notificar previamente por escrito todos os empregados os quais podem ser afetados, os informando quais os tipos de monitoramento irão ocorrer. Cada empregador deverá disponibilizar em um local de fácil leitura pelos empregados, devendo conter os tipos de monitoramento realizados, o que constituirá uma espécie de aviso prévio (Public Law, 1983, s.p., tradução nossa).

No Brasil, até então não havia notícias a respeito do uso deste tipo de *Software* de monitoramento. No entanto, recentemente, o Banco Itaú reconheceu ter se utilizado deste mecanismo, e fundamentado demissões em massa, no resultado auferido por meio da referida fiscalização.

Rydlewski (2025) afirma que, durante quatro meses, a instituição

¹ *Public Act NO. 98-142 each employer who engages in any type of electronic monitoring shall give prior written notice to all employees who may be affected, informing them of the types of monitoring which may occur. Each employer shall post, in a conspicuous place that is readily available for viewing by its employees, a notice concerning the types of electronic monitoring which the employer may engage in. Such posting shall constitute such prior written notice.* (Public Law, 1983, s.p.).

² § 705. *Notice of monitoring of telephone transmissions, electronic mail and Internet usage.*

(a) *As used in this section, "employer" includes any individual, corporation, partnership, firm or association with a place of business in Delaware and the State of Delaware or any agency or political subdivision thereof.*

(b) *No employer, nor any agent or any representative of any employer, shall monitor or otherwise intercept any telephone conversation or transmission, electronic mail or transmission, or Internet access or usage of or by a Delaware employee unless the employer either:*

(1) *Provides an electronic notice of such monitoring or intercepting policies or activities to the employee at least once during each day the employee accesses the employer-provided e-mail or Internet access services; or*

(2) *Has first given a 1-time notice to the employee of such monitoring or intercepting activity or policies. The notice required by this paragraph shall be in writing, in an electronic record, or in another electronic form and acknowledged by the employee either in writing or electronically.*

The notice required by this subsection shall not apply to activities of any law-enforcement officer acting under the order of a court issued pursuant to Chapter 24 of Title 11. (Public Law, 1983, s.p.).

financeira utilizou-se dos sistemas de informação para avaliar o desempenho dos empregados que atuavam em regime de teletrabalho. Findado tal período os índices apontaram para um baixo nível de produtividade, atingindo, em alguns casos, 20% de atividade no dia.

Conforme sustentado por Rydlewski (2025), o banco se manifestou negando a captura de telas, áudios ou vídeos, alegando ter agido em conformidade às diretrizes previstas na LGPD, exercendo apenas as prerrogativas que lhe foram conferidas.

Neste sentido, restou mais do que evidenciado que os novos sistemas de informação podem ser grandes aliados do empregador no que diz respeito ao exercício de suas prerrogativas. Entretanto, a sua utilização deve ser pautada na razoabilidade, assim como no equilíbrio, especialmente no tocante à intimidade, à privacidade e à proteção de dados pessoais dos empregados.

5. LIMITES JURÍDICOS E DESAFIOS ÉTICOS NO EXERCÍCIO DO PODER DIRETIVO

Num contexto em que os sistemas de informação se desenvolvem quase que instantaneamente, nos deparamos com um conflito de interesses, uma vez que de um lado é assegurado o poder diretivo do empregador, e do outro, o direito à intimidade e vida privada do empregado.

Conforme exposto anteriormente, inúmeros são os meios pelos quais o empregador pode suprir a ausência física do funcionário na empresa, em termos de mecanismos de organização e fiscalização da prestação de serviços. Todavia, para que seja possível a sua utilização, é indispensável a observância aos direitos assegurados. Observa-se, portanto, que o poder diretivo do empregador não é absoluto, conforme ponderado por Slosbergas (2023), sendo limitado por dispositivos legais que têm por objeto a proteção do empregado, enquanto pessoa.

5.1 Limitadores Constitucionais ao poder diretivo do empregador

Em se tratando da utilização de sistemas informáticos como forma de auxiliar a efetivação do poder empregatício, um dos primeiros dispositivos legais ao qual deve ser guardado o devido respeito é o artigo 1³, inciso III,

³ Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos. III - a dignidade da pessoa humana; [...] (Brasil, 1988, s.p.).

que dispõe acerca da dignidade da pessoa humana (Brasil, 1988).

Para Bodie (2003, p.2), o simples fato de um indivíduo ser humano faz dele sujeito à dignidade, uma vez que este atributo, por assim dizer, é “inerente a todos os homens, decorrente da própria condição humana, que o torna credor de igual consideração e respeito por parte de seus semelhantes”. Desse modo, constata-se que o referido princípio não está vinculado à capacidade civil, mas sim à mera existência do indivíduo, na medida em que prescinde a sua compreensão acerca da titularidade de tal direito.

Nesse contexto, para Melo (2013), por mais que não seja considerado um direito fundamental, ambos encontram-se intrinsecamente correlacionados em sua essência, já que os direitos fundamentais foram inseridos no ordenamento jurídico como uma exigência da dignidade. Não obstante, somente podemos falar em dignidade por existirem direitos fundamentais que a assegurem.

Pondera Ramos (2014) que num contexto de exercício do poder diretivo do empregador este não pode desconsiderar o referido princípio quando do desenvolvimento da atividade laboral, uma vez que o empregado, enquanto pessoa, encontra-se em posição de superioridade ante a qualquer fator econômico.

Em continuação aos limites trazidos pela Constituição de 1988, que direcionam o poder patronal, temos o artigo 5⁴, X, CF (1988), que declarou invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas (Ramos, 2014).

Não obstante, no mesmo dispositivo, o legislador contemplou ainda outros direitos relacionados à intimidade⁵, sendo estes previstos também no artigo 5, incisos XI e XII, CF (1988), quais sejam a inviolabilidade do domicílio, bem como o sigilo das comunicações e correspondências (Brasil, 1988).

Sob a égide do entendimento defendido por Gouvêa (2018), os direitos à personalidade são considerados irrenunciáveis e intransmissíveis, podendo

⁴ [...] Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: 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, s.p.)

⁵ [...] XI - a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial;(Vide Lei nº 13.105, de 2015) (Vigência).

XII - é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal; [...] (Brasil, 1988, s.p.)

ser o direito à intimidade classificado como espécie de direito fundamental, e, para tanto, utilizado para a manutenção da vida particular do indivíduo.

Nesta senda, conclui Gouvêa (2018) que o direito à intimidade, enquanto espécie de direito da personalidade, deve ser sempre esmiuçado sob a perspectiva da dignidade da pessoa humana.

Tendo em vista as características vinculadas aos direitos da personalidade, Barros (2009) complementa que, apesar de oponível contra qualquer pessoa ou ente, o exercício deste não é absoluto, uma vez que em nossa legislação não existe direito subjetivo previsto de forma ilimitada.

5.2 A limitação do poder diretivo à luz da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)

Imprescindível mencionar inicialmente, que a proteção de dados foi instituída essencialmente com a mesma finalidade dos direitos expostos anteriormente, uma vez que, segundo Malato (2021), a tutela dos dados é um direito advindo da Declaração Universal de Direitos Humanos, objetivando assegurar o devido respeito à dignidade da pessoa humana, assim como a invasão da privacidade por trás do manuseio de dados pessoais de terceiros.

No Brasil, anteriormente à promulgação da LGPD, o legislador realizou algumas tentativas de minimizar os riscos relacionados ao tratamento de dados pessoais, instituindo a Lei Federal nº 12.965/2014, conhecida como Marco Civil da *internet*, em razão de ter reconhecido o direito à *internet* como “essencial ao exercício da cidadania” (Malato, 2021, p. 7).

Conforme pondera Jesus (2022), tendo em vista o contexto socioeconômico vivenciado ante ao maior manuseio de dados e informações, aumenta-se, conseqüentemente, a possibilidade de violações aos direitos relacionados à intimidade e vida privada do empregado. Desta forma, compete ao direito se moldar ao referido contexto, a fim de tutelar o direito do titular dos dados.

Insta salientar que, por mais que não haja previsão específica no texto da LGPD quanto à sua aplicação na esfera laboral, é evidente que esta irá impactar no que diz respeito ao tratamento dos dados dos colaboradores por parte dos empregadores, de acordo com a tese defendida por Jesus (2022). Assim, é possível se verificar que existe o tratamento de dados dos empregados até mesmo na fase pré-contratual, qual seja no momento da seleção dos mesmos para eventuais entrevistas. Dessa forma, ante a coleta de dados de natureza pessoal, deve o empregador agir com a cautela que a essência das informações exige, conforme pontuado por Godoy (2021).

O legislador reservou o capítulo 3 da lei 13.709 para tratar sobre titularidade dos dados, sendo que o artigo 17⁶ dispõe que pode ser considerado titular de dados todas as pessoas naturais, uma vez que a elas é assegurado direito à “liberdade, intimidade e privacidade” (Brasil, 2018. s.p.).

Assim, por mais que haja o manuseio dos dados dos titulares na constância do tratamento, não haverá transferência de titularidade, conforme pontuado por Jesus (2022).

Em continuação, no artigo subsequente, o legislador confere àquele que terá seus dados tratados, uma série de direitos a serem exigidos do controlador. No caso à baila, seria o empregador, a quem compete o fornecimento imediato, quando solicitados (Brasil, 2018).

Em não havendo possibilidade de repasse imediato das informações requeridas, o controlador deverá informar que não é o agente tratador, ou apresentar de forma justificada as razões as quais o impede de fazê-lo naquele momento, vide artigo 17, inciso IX, parágrafos três e quatro da LGPD.

Necessário mencionar ainda que, conforme pontuado por Gunther, Vilalatorre e Pazini (2023), na constância do manuseio dos dados sensíveis, deve o empregador se ater ao disposto no artigo 11⁷, incisos I e II, nos quais é efetuada a previsão quanto à necessidade de consentimento ou aplicação do dever legal.

Em se tratando da responsabilidade do empregador em eventual violação aos preceitos dispostos na LGPD, sob o entendimento de Reis

⁶ Art. 17. Toda pessoa natural tem assegurada a titularidade de seus dados pessoais e garantidos os direitos fundamentais de liberdade, de intimidade e de privacidade, nos termos desta Lei. [...] (Brasil, 2018, s.p.).

⁷ [...] Art. 11. O tratamento de dados pessoais sensíveis somente poderá ocorrer nas seguintes hipóteses: I - quando o titular ou seu responsável legal consentir, de forma específica e destacada, para finalidades específicas;

II - sem fornecimento de consentimento do titular, nas hipóteses em que for indispensável para: [...] (Brasil, 2018, s.p.)

[...] a) cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador;

b) tratamento compartilhado de dados necessários à execução, pela administração pública, de políticas públicas previstas em leis ou regulamentos;

c) realização de estudos por órgão de pesquisa, garantida, sempre que possível, a anonimização dos dados pessoais sensíveis;

d) exercício regular de direitos, inclusive em contrato e em processo judicial, administrativo e arbitral, este último nos termos da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996 (Lei de Arbitragem) ;

e) proteção da vida ou da incolumidade física do titular ou de terceiro;

f) tutela da saúde, exclusivamente, em procedimento realizado por profissionais de saúde, serviços de saúde ou autoridade sanitária; ou (Redação dada pela Lei nº 13.853, de 2019) Vigência

g) garantia da prevenção à fraude e à segurança do titular, nos processos de identificação e autenticação de cadastro em sistemas eletrônicos, resguardados os direitos mencionados no art. 9º desta Lei e exceto no caso de prevalecerem direitos e liberdades fundamentais do titular que exijam a proteção dos dados pessoais. [...] (Brasil, 2018, s.p.)

(2024) o legislador não foi claro quanto à adoção do sistema de responsabilização objetiva ou subjetiva, considerando que existem defensores de ambas as vertentes.

Diz se isto uma vez que a depender do dispositivo legal analisado, assegura Reis (2024), existe margem para discussão acerca do tipo de responsabilização adotado, ao mesmo tempo em que entende ser subjetiva a responsabilidade. A fundamentação utilizada nessa afirmação encontra-se nos artigos 42, 43, 44 e 46, da LGPD (Brasil, 2018).

Conclui-se que, apesar da inexistência de um consenso em termos do sistema hermenêutico vigente, restou mais do que evidenciado que, caso o empregado, enquanto controlador, aja em desacordo ao disposto na Lei geral de Proteção de dados, será penalizado pecuniariamente.

5.3 Análise jurisprudencial

Neste momento seguiremos para uma análise jurisprudencial envolvendo o entendimento de magistrados a respeito do exercício do poder diretivo concomitantemente aos novos sistemas de tecnologia e informação, bem como à limitação ao referido poder patronal.

O primeiro julgado a ser destrinchado será o proferido pelo TRT 13^a **Região - 4^a Vara Do Trabalho de** João Pessoa - Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo nº 0000917-82.2024.5.13.0004, Julgamento: 05/02/2025 (João Pessoa, 2024). Neste caso o reclamante judicializou o feito alegando ter sofrido acidente de trabalho em sistema de *home office* e, em razão disto, buscava a devida reparação, o que foi reconhecido pela juíza substituta. A fundamentação utilizada pela magistrada sustentou que seria razoável a condenação por ter havido culpa da parte do empregador quando da ausência de supervisão, no que diz respeito ao ambiente de trabalho do empregado, como segue:

[...] Ainda, entendo que o empregador, ao autorizar o trabalho em regime de *home office*, assume a responsabilidade de zelar pela saúde e segurança de seus empregados, conforme o art. 157 da CLT. Tal responsabilidade inclui a garantia de que o ambiente de trabalho seja ergonômico, ainda que no domicílio do empregado, e que seja adequado para o desempenho de suas funções. E nesse sentido, a reclamada não comprovou ter realizado qualquer avaliação do ambiente de trabalho do reclamante, tampouco ter fornecido equipamentos ergonômicos, tais como a cadeira adequada para o trabalho de telemarketing, configurando negligência por parte da empresa, que transferiu ao reclamante a responsabilidade de

providenciar seu próprio mobiliário, sem qualquer supervisão ou diligência. [...] (João Pessoa, 2024, s.p.).

Ocorre que, tendo em vista as limitações atinentes ao exercício do poder diretivo, como seria realizada a fiscalização mencionada sem que fossem violados os direitos a intimidade do obreiro? Apesar de entender necessário o ato fiscalizatório por parte do empregador, a nobre julgadora foi omissa quanto ao meio pelo qual este será efetivado sem que sejam violados direitos do trabalhador.

Ademais, uma vez que a CLT disponha, em seus artigos 154 e 157, acerca da ausência de isenção de responsabilidade do empregado no que tange a fiscalização, é omissa quanto à forma pela qual ela ocorrerá, conforme destacado por Tawada (2025). Desta forma, não se mostra razoável o posicionamento da nobre julgadora ante a inexistência de dispositivo legal capaz de direcionar a conduta do empregador, e sequer tese fixada pelo poder judiciário sobre o objeto do processo.

Continuando a análise, o próximo julgado a ser exposto é o TRT 5ª Região - Vara do Trabalho de Senhor do Bonfim - Ação Trabalhista - Rito Ordinário nº 0000437-49.2022.5.05.0311 (Brasil, 2024, s.p.). Nele, o reclamante também exercia suas funções em regime de teletrabalho, e sustenta ter sofrido acidente laboral ao ser atacado por seu animal de estimação quando realizou um movimento brusco. Pleiteou, portanto, a responsabilização da empresa, ante a omissão quanto à orientação a respeito dos cuidados necessários para evitar acidentes com animais domésticos. A juíza substituta da Vara do Trabalho de Senhor do Bonfim entendeu por julgar improcedentes os pedidos, dada a ausência de nexo de causalidade entre a conduta da empresa e o resultado praticado. Inconformado, interpôs o reclamante Recurso ordinário, objeto desta análise. Em sede recursal o relator entendeu brilhantemente por negar provimento ao recurso, fundamentando que em se tratando do regime de teletrabalho em domicílio, tem preponderantemente o controle do ambiente por parte do empregado, o que tem como consequência direta a mitigação da responsabilidade do empregador.

No regime de teletrabalho, o controle do ambiente laboral é exercido predominantemente pelo próprio trabalhador, o que implica a mitigação da responsabilidade civil do empregador. Tal responsabilidade somente poderia ser configurada quando houvesse uma relação direta e intrínseca entre o acidente ocorrido e a atividade profissional desenvolvida. No caso em análise, o acidente foi provocado Fls.: 2 por um cachorro, do qual o reclamante é tutor, sem qualquer nexo causal com

as funções laborativas exercidas em favor da reclamada. A tentativa de imputar à empresa a responsabilidade por um evento doméstico distorce os princípios que regem a responsabilidade civil, não sendo possível atribuir ao empregador a responsabilidade por riscos inerentes ao ambiente doméstico e à esfera pessoal do trabalhador. Recurso desprovido (Brasil, 2024, s.p.).

Tendo em vista os julgados expostos, é possível verificar que este tema é bastante atual, considerando que inúmeras são as discussões sobre como se proceder diante de situações como as aqui tratadas. Ainda assim, ainda não existe entendimento sedimentado a respeito.

Sob esta perspectiva, podemos concluir que requer tempo para que haja um maior consenso por parte dos julgadores, bem como um posicionamento por parte do legislador, que se mostra omissos diante das várias transformações observadas na seara do Direito do Trabalho, embora reconheçamos a existência de dispositivos constitucionais insuficientes.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho, ou seja, a forma pelo qual era possível auferir lucro, passou por diversas transformações com o decorrer do tempo, o que refletiu diretamente na estrutura e organização do Direito do Trabalho, visto que o Direito é um organismo vivo.

Diante disso, de acordo com Lima (2012, p 158):

As transformações ocorridas nos séculos XIX e XX, impulsionadas pelos impactos advindos das Revoluções Industriais e Tecnológicas, trouxeram mudanças econômicas, sociais, e políticas, além de impactar os meios de produção e as relações de trabalho.

O presente artigo se voltou para a análise de como o poder diretivo do empregador tem se estruturado sob a égide das transformações tecnológicas, as quais, por consequência direta, têm remodelado as relações de trabalho.

Tendo em vista os mecanismos expostos anteriormente, procuramos demonstrar que inúmeros são os meios pelos quais o empregador pode minimizar os efeitos advindos da distância física observada, no que se refere ao exercício do poder diretivo. Ocorre que se mostra tênue a linha entre a utilização de prerrogativas patronais e violação a direitos fundamentais do obreiro.

Dessa forma, importante salientar que o ordenamento jurídico brasileiro ainda se mostra insuficiente e omissos no tocante à definição de

parâmetros específicos para o exercício deste poder diante das inovações tecnológicas, uma vez que a Reforma Trabalhista previu brevemente apenas alguns quesitos relacionados ao teletrabalho, sem fazer menção a aspectos extremamente relevantes. Embora haja normas constitucionais, trabalhistas e de proteção de dados aplicáveis, ainda existem lacunas específicas sobre controle digital quanto à legitimidade da utilização de *softwares* de monitoramento, à extensão permitida na coleta e tratamento de dados pessoais dos empregados, e à exigência de disponibilidade contínua em regimes de teletrabalho.

Concluimos, portanto, que muitas transformações ainda estão por vir, já que a sociedade está em constante evolução, e compete ao direito acompanhá-las na mesma proporção.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, A. A. C. de. O princípio fundamental da dignidade humana e sua concretização judicial. **Revista da EMERJ**, v.6, nº 23, 2003. Disponível em: <https://www.lexml.gov.br/urn:urn:lex:br:redede.virtual.bibliotecas:artigo.revista:2003;2000675552> Acesso em setembro de 2025.

BARROS, J. A. M. de. **A utilização de meios eletrônicos em ambiente de trabalho: a colisão entre os direitos de intimidade e à privacidade do empregado e o poder diretivo do empregador.** Dissertação de mestrado. Faculdade Mineira de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2009, 346p. Disponível em: https://bib.pucminas.br/teses/Direito_BarrosJA_1.pdf Acesso em setembro de 2-25.

BODIE, M. T.; CHERRY, M. A.; MCCORMICK, M. L.; TANG, J. 2016. The law and policy people analytics. 82p. University of Colorado Law Review 961 (2017), Saint Louis U. **Legal Studies Research Paper** No. 2016-6, Minnesota Legal Studies Research Paper, Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2769980 Acesso em setembro de 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei N 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis de Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em setembro de 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Súmula 403.** É de decadência o prazo de trinta dias para instauração do inquérito judicial, a contar da suspensão, por falta grave, de empregado estável. Data de publicação do enunciado: *DJ* de 12-5-1964. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/sumariosumulas.aspbase=30&sumula=4280> Acesso em setembro de 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em setembro de 2025.

BRASIL. Lei número 12.551/2011 alterou o artigo 6 do **Decreto-Lei N° 5.452, de 1º de maio de 1943.** 2011. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em agosto de 2025.

BRASIL. **Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm Acesso em setembro de 2025.

BRASIL. **Lei Nº 13709, de 14 de agosto de 2018.** Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm Acesso em setembro de 2025.

BRASIL. **Lei 14.442, de 2 de setembro de 2022.** Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/114442.htm Acesso em setembro de 2025.

BRASIL. TRT 5ª região. **Recurso Ordinário Trabalhista 0000437-49.2022.5.05.0311.** Re-lator José Cairo Júnior. 2024. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/arquivos/2025/3/F69FC5B1361F4D_TRT5afastaculpadaempresaporaci.pdf Acesso em setembro de 2025.

CASTELLS, M. **A sociedade em rede.** tradução: Roneide Venâncio Majer; atualização para 6ª edição: Jussara Simões – (A era da informação: economia, sociedade e cultura; v.1). São Paulo: Paz e Terra. 2000. Disponível em: <https://pt.scribd.com/document/833504017/Referencia-CASTELLS-M-a-Sociedade-Em-Rede> Acesso em setembro de 2025.

DELGADO, M. **Curso de Direito do Trabalho.** 16ª edição. Imprensa: São Paulo, LTr, 2017. 691 p. 2017.

GODOY, A. C. C. F de. **A Lei Geral de Proteção de Dados e os reflexos nas relações de trabalho.** Monografia. Direito do Trabalho. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. 2021. 67p. Disponível em: https://sapientia.pucsp.br/bitstream/handle/26593/1/Ana%20Carolina%20Cavalcanti%20Franco%20de%20Godoy_monografia.pdf Acesso em setembro de 2025.

GOUVÊA, T. K. M. de. **O confronto entre o direito à proteção da intimidade do empregado e o poder diretivo do empregador frente à utilização de meios eletrônicos no ambiente laboral.** Monografia. Direito do Trabalho. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. 51p. 2018. Disponível em: <https://share.google/7lZD1X9T34LSs6qdI> Acesso em setembro de 2025.

GUNTHER, L. E.; VILLATORE, M. A. C.; PAZINI, I. H. da S.; Os impactos da LGPD nas relações de trabalho: uma visão sobre o empregado como titular de dados. **IUS GENTIUM**, [S. l.], v. 13, nº 2, p. 44–86, 2023. Disponível em: <https://www.revistasuninter.com/iusgentium/index.php/iusgentium/article/view/704>. Acesso em setembro de 2025

JESUS, J. H. S. de. A Lei Geral de Proteção de dados no âmbito do Direito do Trabalho. Trabalho de Conclusão de Curso. Direito. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. 2022. 42p. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/32822> Acesso em setembro de 2025.

JOÃO PESSOA. **Ação Trabalhista, Rito Sumaríssimo, 0000917-82.2024.5.13.0004.** 4ª

Vara do Trabalho de João Pessoa - Vara do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho 13ª Região. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-13/2675432862/inteiro-teor-2675432864> Acesso em setembro de 2025.

LIMA, N. **O controle sobre o uso do e-mail corporativo como instrumento de gestão nas relações de trabalho.** Monografia. Economia e Gestão das Relações de Trabalho. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo. 2012. 49p. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/jspui/bitstream/handle/30011/1/NATTACHA%20VETEV%20LIMA.pdf> Acesso em setembro de 2025.

MALATO, A. M. R. Análise de Lei Geral de Proteção de Dados e suas implicações nas relações trabalhistas. Monografia. Direito do Trabalho. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. 2021. 61p. Disponível em <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/26620#:~:text=para%20este%20item%3A-,https%3A//repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/26620,-Tipo%3A%C2%A0f> Acesso em setembro de 2025.

MARTINEZ, L. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo, Saraiva Educação. 11ª ed. 2025p. 2020. Disponível em: https://www.academia.edu/94795589/Curso_de_Direito_do_Trabalho_Luciano_Martinez Acesso em setembro de 2025.

MARTINS, R. L. Teletrabalho: Alterações introduzidas pela Lei 14.442/2022. 2022. Disponível em: <https://www.rotajuridica.com.br/rota-trabalhista/teletrabalho-alteracoes-introduzidas-pela-lei-14-442-2022/> Acesso em outubro de 2025.

MELO, P. O. **Controle de e-mail no ambiente de trabalho: análise do conflito entre os direitos da personalidade do empregado e o poder diretivo do empregador.** 2013. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/24509/controle-do-e-mailno-ambiente-de-trabalho> Acesso em setembro de 2025.

MIGLIANO, S. **Employee Monitoring Software Demand up 60% since 2019.** 2023. Disponível em: <https://www.top10vpn.com/research/employee-monitoring-software-privacy/> Acesso em setembro de 2025.

PUBLIC LAW. Joint resolution. **Public law 98-142.** Nov.1, 1983. Disponível em: <https://www.congress.gov/98/statute/STATUTE-97/STATUTE-97-Pg915.pdf> Acesso em setembro de 2025.

RAMOS, D. **Fiscalização do E-mail Corporativo: possibilidade e implicações nas relações de Trabalho .** São Paulo. 2014.

RED & APP. **Mashable feature: The social media monster is alive.** 2012. Infográfico disponível em: <http://redeapp.com/index.php/red-e-app-blog/entry/the-social-media-monster-is-alive> Acesso em setembro de 2025.

REIS, Y. B. **Responsabilidade civil na Lei Geral de Proteção de Dados: da modalidade aplicável aos agentes privados de tratamento de dados.** Trabalho de Conclusão de Curso, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Graduação em Direito, 2024. 48p. Disponível em: https://sapientia.pucsp.br/bitstream/handle/42261/1/TCC_Yann%20Barreto%20Reis.pdf Acesso em setembro de 2025.

ROCHA, C. T. M. da; AMADOR, F. S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. 2018. **Cadernos EBAPÉ.BR**. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/cadernosebape/article/view/54516> Acesso em setembro de 2025.

ROSENFELD, C.; ALVES, D. Autonomia e trabalho informacional o teletrabalho. **DADOS Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, vol. 54, no 1, 2011, pp.207 a 233. **Scielo Brasil**. 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/dados/a/TmT3ZyzYNFsd4qMPfvhy6cp/?lang=pt> Acesso em setembro de 2025.

RYDLEWSKI, C. **Entenda como as empresas “bisbilhotam” a vida de quem faz home office**. 2025. Disponível em: <https://www.metropoles.com/negocios/entenda-como-as-empresas-bisbilhotam-a-vida-de-quem-faz-home-office> Acesso em setembro de 2025.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho a 2ª Região. TRT2: 1001262-04.2018.5.02.0471. 2018. <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/782537733> Acesso em setembro de 2025.

SANSEVERINO, L. R. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1976.

2a JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO. Enunciados da 2a Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. Out. 2017. Disponível em: <https://www.valordotrabalho.com.br/enunciados-jornada-direito-trabalho-2017> Acesso em setembro de 2025

SLOSBERGAS, L. B. **Limites ao uso da tecnologia no monitoramento e controle de gestão do trabalhador em regime de teletrabalho**. Dissertação de mestrado. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. 2023. 173p. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/41302/1/LUCIANA%20BARCELLOS%20SLOSBERGAS.pdf> Acesso em setembro de 2025.

SPBANCARIOS. **Demissão em massa do Itaú é tema do Momento Bancário**. 2025. Disponível em: <https://spbancarios.com.br/09/2025/demissao-em-massa-no-itaue-tema-do-momento-bancario> Acesso em setembro de 2025.

STUDART, A. P. D.; MARTINEZ, I. **O poder diretivo algorítmico e o People Analytics**. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/viewFile/9072/5209> Acesso em setembro de 2025.

TAWADA, G. **Fiscalização do ambiente de trabalho no regime de home office**. Eichenberg, Lobato, Abreu & Advogados Associados. 14 ago. 2020. Disponível em: <https://www.elaadvogados.com.br/post/fiscaliza%C3%A7%C3%A3o-do-ambiente-de-trabalho-no-regime-de-home-office> Acesso em: 22 set. 2025

THALENBERG, M. **O uso inadequado de e-mail corporativo afeta a produtividade**. 2006. Disponível em: <http://gecorp.blogspot.com/2006/12/uso-inadequado-de-e-mailcorporativo.html> Acesso em setembro de 2025.

WERTHEIN, J. A sociedade da informação e seus desafios. **Ci. Inf.**, Brasília, v. 29, n. 2, p. 71-77.2000.