

TECNOLOGIAS E O TELETRABALHO
PÓS-PANDEMIA: o controle invisível
aos olhos do subordinado

TECHNOLOGIES AND POST-PANDEMIC
REMOTE WORK: invisible control
to the eyes of the subordinate

Ricardo Calcini*
Amanda Paolesi Camara**

* Professor de Direito do Trabalho do Centro Universitário FMU, professor convidado de cursos jurídicos e de pós-graduação (ESA, IEPREV, Católica SC, PUCPR, PUCRS, Ibmec/RJ, FDV e USP/RP) e professor indicado pela Câmara dos Deputados para presidir o grupo de estudos técnicos para a elaboração do PL nº 5.581/2020 (acerca do teletrabalho). Coordenador acadêmico dos projetos “Dúvida Trabalhista? Pergunte ao Professor!” (Jota), “Migalha Trabalhista” (Migalhas) e “Prática Trabalhista” (Revista Consultor Jurídico – Conjur). Coordenador trabalhista da Editora Mizuno. Membro e pesquisador do Grupo de Estudos de Direito Contemporâneo do Trabalho e da Seguridade Social, da Universidade de São Paulo (GETRAB-USP), do GEDTRAB-FDRP/USP e da CIELO LABORAL. Membro do Comitê Técnico da Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária. Palestrante e instrutor de eventos corporativos pela empresa Ricardo Calcini | Cursos e Treinamentos, especializada na área jurídica trabalhista com foco em empresas, escritórios de advocacia e entidades de classe. Autor do livro “Prática trabalhista nos tribunais: TRTs e TST” (1. ed., Mizuno, 2021); coautor dos livros “Manual de Direito Processual Trabalhista” (1. ed., Mizuno, 2021) e “Execução trabalhista na prática” (2. ed., Mizuno, 2022); organizador das obras coletivas “Estratégias da advocacia no TST” (1. ed., 2022), “Relações trabalhista e sindicais – teoria e prática” (1. ed., Mizuno, 2021), “LGPD e *compliance* trabalhista” (1. ed., Mizuno, 2021) e “Reforma trabalhista na prática: anotada e comentada” (2. ed., Mizuno, 2021); coordenador do livro digital “Nova reforma trabalhista” (Editora ESA OAB/SP, 2020); coordenador dos livros “Perguntas e respostas sobre a Lei da Reforma Trabalhista” (2. tiragem, LTr, 2020) e “Reforma trabalhista: primeiras impressões” (Editora Eduepb, 2018). Mestre em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Pós-graduado em Direito Processual Civil pela Escola Paulista de Magistratura (EPM) e em Direito Social pela Universidade Presbiteriana Mackenzie. E-mail contato@ricardocalcini.com.br.

** Advogada e consultora. Sócia do escritório Calil Dias Advogados Associados. Pós-graduanda em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas). Graduada em Direito pela Universidade Católica de Santos (UNISANTOS). E-mail: amandapaoleli@gmail.com.

RESUMO

Com o avanço da tecnologia e a Revolução Industrial 4.0, o teletrabalho passou do imaginário coletivo para uma perspectiva atual e realista, sobretudo com a sua regulamentação pela Lei nº 13.467 (BRASIL, 2017). A pandemia de covid-19 acelerou essa tendência, surgindo o trabalho remoto como necessário para a manutenção das atividades empresariais e a sobrevivência da economia à época. O modelo conhecido como *home office* foi inicialmente um desafio, pois precisou superar barreiras do conservadorismo empresarial e a desigualdade social. Já adaptados, os profissionais no Brasil, em sua maioria, preferem a manutenção do regime integral ou um modelo híbrido de trabalho, ambos adotados por diversas empresas com a retomada da economia pós-pandemia, resultando na MP nº 1.108 (BRASIL, 2022), posteriormente convertida na Lei nº 14.442 (BRASIL, 2022). A pesquisa visa compreender a dinâmica entre essa tendência de trabalho e o uso da tecnologia na sua implementação, observando suas implicações no controle de jornada e de produção pela subordinação digital. O estudo é qualitativo, utilizando-se do método dedutivo, com base em pesquisa bibliográfica, artigos científicos e periódicos, matérias jornalísticas, legislação e jurisprudência sobre o assunto. Conclui-se, por conseguinte, que a tecnologia que possibilita inúmeros modos de trabalho e que enseja maior sensação de liberdade e qualidade de vida aos trabalhadores possa também ser abusiva, sem descurar que a prova digital é uma aliada ao princípio da verdade real e da segurança jurídica.

PALAVRAS-CHAVE

Trabalho remoto pós-pandemia. Tecnologia. Subordinação digital. Prova digital.

ABSTRACT

With the advancement of technology and the fourth industrial revolution, telework has moved from the collective imagination to a current and realistic perspective, especially with its regulation by Law No. 13,467 (BRASIL, 2017). The COVID-19 pandemic accelerated this trend, with remote work emerging as necessary for the maintenance of business activities and the survival of the economy at the time. The model known as *home office* was initially a challenge, as it needed to overcome barriers of business conservatism and social inequality. Now adapted, most professionals in Brazil, prefer the maintenance of the full-time regime or a hybrid work model, both adopted by several companies with the post-pandemic economic recovery,

resulting in the MP 1,108 (BRASIL, 2022b), later converted into Law No. 14,442 (BRASIL, 2022a). This research aims to understand the dynamics between this work trend and the use of technology in its implementation, observing its implications in the control of working hours and production by digital subordination. The study is qualitative, using the deductive method, based on bibliographic research, scientific articles and periodicals, newspaper articles, legislation and case law on the subject. We conclude, therefore, that the technology that makes countless ways of working possible and that gives workers a greater sense of freedom and quality of life, can also be abusive; not to mention that digital proof is an ally to the Principle of Actual Truth and legal security

KEYWORDS

Post-pandemic remote work. Technology. Digital subordination. Digital proof.

SUMÁRIO

- 1 Introdução;
- 2 Panorama geral sobre o teletrabalho e suas espécies no pós-pandemia;
- 3 Onipresença do empregador: o controle digital pelas novas formas de tecnologia;
- 3.1 Abuso do direito e a precarização do trabalho;
- 4 Aspectos gerais das provas digitais;
- 5 Conclusão;
- Referências.

Data de submissão: 17/08/2022.

Data de aprovação: 23/11/2022.

1 INTRODUÇÃO

O desenvolvimento das tecnologias avançadas e a supercomputação móvel, viabilizando a interconexão de todas as etapas de produção pela automação, vêm acarretando um processo de grandes e rápidas transformações sociais e econômicas, caminhando para a Quarta Revolução Industrial, conceituada em 2016 por Klaus Schwab.¹

¹ Fundador do Fórum Econômico Mundial (WEF), na obra “The Fourth Industrial Revolution” (2016).

Aparelhos eletrônicos, GPS, plataformas digitais, *big data*, inteligência artificial, robótica, internet em ampla rede de acesso, automatização de processos, enfim, tudo passou a fazer parte do cotidiano, revolucionando o mercado, a forma de trabalho e a produção (BELMONTE, 2020, p. 6).

A revolução tecnológica impulsionou a transformação das formas de prestação do serviço diante da descentralização das estações de produção. Isso propiciou, dentre outros motivos, o surgimento do teletrabalho, modalidade de labor regulamentada no Brasil em 2017, com a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467; BRASIL, 2017).

O teletrabalho não era uma realidade das empresas alheias ao segmento de tecnologia, enfrentando o conservadorismo empresarial que tinha em seu imaginário a queda de produtividade pela falta de controle presencial. Carecia ainda de aceitação pela sociedade, o que se esperava que fosse acontecer com o passar dos anos e a partir de uma maior evolução tecnológica.

A pandemia ocasionada pelo novo coronavírus (em 2019), o estado de calamidade pública (Decreto Legislativo nº 6; BRASIL, 2020) e o distanciamento social pelas quarentenas contribuíram para emancipar o trabalho remoto no ambiente corporativo, deixando o campo da mera experimentação. Tanto isso é verdade que 7,9 milhões de brasileiros estavam trabalhando remotamente em setembro de 2020, segundo pesquisa do IBGE (PAND-Covid) (INSTITUTO, 2020).

Apesar do potencial de trabalho remoto no Brasil sofrer significativa redução advinda da infraestrutura insuficiente dos domicílios brasileiros e da disparidade de desenvolvimento regional (BARBOSA FILHO; VELOSO; PERUCHETTI, 2021), após estudos realizados pela Microsoft, em 2022, 58% dos brasileiros preferem o trabalho misto ou totalmente remoto (GRANATO, 2022), opção de escolha também de 67% dos profissionais no Brasil da PageGroup, em estudo realizado em parceria com a PwC (PWC; PAGEGROUP, [2022]).

Com a retomada econômica pós-pandemia, cerca de 67% das empresas brasileiras adotaram o modelo integralmente remoto ou misto, este último de maior popularidade, de acordo com o Índice de Confiança Robert Half (ROBERT, 2022), observando-se os paralelos: redução dos custos de produção x maior produtividade, além do cuidado com novas ondas de contágio pelas mutações do coronavírus.

O teletrabalho é, atualmente, uma realidade incontestável, carecendo a legislação trabalhista, porém, de ajustes diante de situações desconhecidas no cotidiano das relações de trabalho. Tal necessário aprimoramento, aliás, não foi plenamente alcançado pela Lei nº 14.442 (BRASIL, 2022a), publicada em 5 de setembro de 2022, que tão somente manteve o texto da MP nº 1.108, de 25 de março de 2022 (BRASIL, 2022b).

Com efeito, questões relevantes surgem sem que tenha ocorrido efetivo estudo de regras que preservem a saúde do trabalhador em dissonância com o discurso adotado; afinal,

[...] ao invés de libertar e proporcionar maior qualidade de vida, o regime do teletrabalho escravizará [...], tornando-os apenas parte de uma engrenagem que o denominado “capitalismo cognitivo” precisa para dar continuidade à hiperprodução (COELHO, 2022, p. 3).

A inquietação se sustenta na “imersão forçada, de uma jornada sem horário, difusa, que invade a privacidade, que dissemina durante o lazer, que não tem fronteiras” (COELHO, 2022, p. 3), pois, na era da inteligência artificial, o empregador tem tomado decisões reunindo uma quantidade expressiva de dados de seus funcionários (CALCINI; RIBEIRO, 2021), em uma verdadeira sociedade da vigilância, gerando o debate sobre as consequências e seus aspectos na utilização dessas tecnologias— aqui englobando, naturalmente, os novos meios probatórios pelos dados produzidos em massa e informações disponíveis.

2 PANORAMA GERAL SOBRE O TELETRABALHO E SUAS ESPÉCIES NO PÓS-PANDEMIA

O teletrabalho não é recente. A Convenção nº 177, de 1996, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (não ratificada pelo Brasil) já definia essa modalidade como a forma de trabalho a ser prestado fora das dependências do empregador, utilizando-se de instrumentos de tecnologia para a sua comunicação.

A sociedade já se encontrava inserida em um cenário globalizado e tecnologicamente avançado, obrigando as organizações a exercerem o dinamismo comercial exigido diante das transformações pela informação.

O trabalho remoto foi regulamentado inicialmente pelo art. 6º da CLT, por meio da Lei nº 12.551 (BRASIL, 2011), que conceituou o teletrabalho como um gênero que abrange todas as formas de trabalho realizado fora das dependências do empregador, utilizando meios tecnológicos de comunicação, em que o controle e a supervisão se equiparam para fins de subordinação jurídica (SERAU JUNIOR; IANTAS, 2020, p. 74).

Porém, a norma revelou-se genérica e insuficiente, sendo alvo de críticas de inúmeros juristas, ensejando a flexibilização da legislação trabalhista para atender também a demanda de empregos voltados à tecnologia da informação.

Pela Reforma Trabalhista em 2017 (Lei nº 13.467; BRASIL, 2017), de certa forma se inovou quanto ao tema do trabalho remoto, regulamentado no Capítulo II-A, “Do Teletrabalho”, arts. 75-A até 75-E, supostamente acarretando melhor segurança jurídica sobre a matéria (BRASIL, 2017).

Apesar dos acréscimos, diversas lacunas subsistiram, sobretudo quanto à duração da jornada, responsabilidades do empregador por eventuais danos ao trabalhador (como acidentes, intercorrências ergonômicas e psicológicas), despesas mensais e custos de implantação de estrutura (COELHO, 2022, p. 41) e, ainda, aos

limites no uso de novas tecnologias para monitoramento (pan-óptico digital).²

Diante da crise generalizada pelo enfrentamento da covid-19, como alternativa para manutenção dos serviços, preservação dos empregos e da renda *per se*, o teletrabalho se firmou pela MP nº 927/2020, embora tenha relativizado direitos regidos pela função social do contrato ao admitir sua alteração *in pejus* pela dispensa da manifestação de vontade do trabalhador (COELHO, 2022, p. 8).

Com sua caducidade em julho de 2020, a matéria voltou a ser regrada apenas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), insuficiente para a retomada econômica pós-pandemia em 2022. Diante disso, foi decretada a MP nº 1.108 (BRASIL, 2022b), em 25/03/2022, que passou a definir também o trabalho híbrido ou misto.

A MP foi recentemente aprovada, em 03/08/2022, pelo Congresso Nacional e convertida na Lei nº 14.442 (BRASIL, 2022a), publicada em 05/09/2022, sem que tenha havido alterações esperadas no texto original. Ora, se atualmente o teletrabalho é uma tendência, no futuro, quiçá, será uma realidade absoluta, precisando efetivamente de uma regulamentação mais bem definida.

Após contextualizar o tema com as regras atuais da CLT, por observância da MP convertida em lei, o teletrabalho (que não se confunde com trabalho externo e em domicílio) conceitua-se na prestação de serviços fora das dependências do empregador, preponderantemente ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação (art. 75-B).

² O conceito da palavra “pan-óptico” traz a ideia de uma visão do todo (“pan” significa tudo, e “óptico”, visão) (MARANHÃO; BENEVIDES; ALMEIDA, 2017).

O gênero teletrabalho divide-se em outras espécies, destacando-se na atualidade: o *home office*, realizado na casa do trabalhador; o *coworking* ou telecentros, que são espaços compartilhados pela empresa, mas não necessariamente na sede; o nômade, em que o teletrabalho é realizado fora das dependências do empregador, porém não havendo um lugar certo e determinado; o transacional, em que o teletrabalho é prestado em outro país, a distância da sede da empresa, na hipótese, sobrevivendo questões sobre a aplicação da lei e o local de trabalho, o que foi parcialmente regrado pelo § 8º do art. 75-B da CLT (BRASIL, 2017).

Durante o agravamento da pandemia, o *home office* popularizou-se como espécie do gênero teletrabalho, permitindo a continuidade das atividades empresariais no âmbito residencial dos trabalhadores e a continuidade da economia quando necessário o distanciamento para o gerenciamento da saúde pública.

Com a flexibilização das medidas restritivas e o avanço da vacinação, além da queda no número de infectados e de mortes, trabalhadores e empresas de todo o mundo se depararam com o dilema entre voltar ao trabalho presencial ou manter a tendência de trabalho em casa.

Apesar de não existir um consenso sobre qual modalidade seria melhor, no mundo pós-pandemia o sistema de trabalho misto ou híbrido passou a ser bem aceito pelas organizações e trabalhadores, cujo trabalho é prestado em jornada presencial, ou seja, nas instalações do empregador, e também a distância, na casa ou local em que o trabalhador entenda melhor para desempenhar suas atividades.

O sistema de trabalho misto tem previsão nas regras atuais da CLT, em acréscimo pela lei vigente, no art. 75-B, § 1º, que dispõe sobre o comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador (BRASIL, 2017).

O trabalho pode ser ajustado para que ocorra presencialmente e em *home office* em dias, semanas ou meses alternados,

oferecendo o empregador essa estrutura de flexibilização que, supostamente, proporciona mais liberdade ao trabalhador, em conjunto com os efeitos psicológicos positivos pela socialização presencial com os demais colegas.

Segundo o estudo “Redefinindo os modelos de trabalho na América Latina”, realizado pela parceria *WeWork* e HSM, com apoio da consultoria EgonZehnder, que fornece dados específicos sobre o que as pessoas esperam nos ambientes de trabalho de um mundo pós-pandêmico, 52% dos trabalhadores brasileiros têm acesso ao trabalho híbrido dentro de suas empresas, sendo que 22% das empresas no Brasil mudaram para um espaço menor (AS PESSOAS..., 2022).

Os novos modelos de trabalho estão se disciplinando, popularizando e ocupando os sistemas tradicionais, mostrando-se o modelo híbrido ideal para encontrar equilíbrio entre

[...] trabalho e vida pessoal, além de outros benefícios, como a redução no tempo gasto em deslocamentos e uma melhor gestão do tempo, sem deixar de lado a integração com outros funcionários (AS PESSOAS..., 2022).

No entanto, não se pode perder de vista que a sociedade da informação está intimamente ligada com os abusos de direito cometidos nas relações de trabalho, principalmente quando não esteja o teletrabalho adequadamente normatizado, em que o uso das novas tecnologias possa acarretar a invasão da intimidade e privacidade do trabalhador, sobrejornada estafante, angustiante conexão *all time* com os sistemas empresariais e doenças como *burnout* (COELHO, 2022, p. 28).

3 ONIPRESENÇA DO EMPREGADOR: o controle digital pelas novas formas de tecnologia

O economista Ignacio Muro, especialista em modelos produtivos e em transições digitais, acerca da gestão, avaliação e

monitoramento da produtividade com uso tecnológico, escreveu um estudo pontuando que:

O mundo está entrando numa nova dimensão que nos permite vislumbrar a realização daquelas utopias sociais que associam o trabalho a uma atividade que nos realiza como pessoa em um ambiente social democrático (ver aqui o diálogo com as utopias de Marx). Mas, ao mesmo tempo, está à beira de transformar o trabalho da maioria em uma nova distopia cheia de angústia (MURO, 2018, tradução nossa).³

A tecnologia da informação possibilita o armazenamento e o processamento de grande volume de dados, por meio de uma sociedade vigilante, pelo uso dos meios tecnológicos e redes integradas, operando os modos de vigiar em duas vertentes: a) vigilância com base no “O Big Brother”, de George Orwell, por uma presença onisciente, invadindo a privacidade dos indivíduos sem percepção do controle centralizado; b) a vigilância segundo *Panopticon*, modelo arquitetado pelo filósofo Jeremy Bentham, em que se disciplina e controla a sociedade de forma invisível (COELHO, 2022, p. 30).

A subordinação tecnológica está inserida nas características introduzidas pela sociedade da informação, mormente pela vigilância segundo a pan-óptica, passando o empregador a vigiar digitalmente (pan-óptico digital) e sobre todos os ângulos a força de trabalho, obtendo para si uma infinidade de dados pessoais do obreiro, sem limitação (MARANHÃO; BENEVIDES; ALMEIDA, 2019, p. 16), ao menos quanto à legislação trabalhista brasileira, carente de melhor regulamentação sobre o tema.

³ “El mundo se adentra en una nueva dimensión que permiten vislumbrar la consecución de aquellas utopías sociales que asociaban el trabajo a una actividad que nos realice como persona en un entorno social democrático, (ver aquí ese dialogo con las utopías de Marx). Pero, en paralelo, se encuentra al borde de convertir el trabajo de las mayorías en una nueva distopía cargada de angustia” (MURO, 2018).

A rastreabilidade aplicada ao trabalho começou se limitando a alguns aspectos, destinada a controlar o histórico, a localização e a trajetória da cadeia de produção, mas o avanço tecnológico aplicado na gestão do trabalho remoto passou a obter uma infinidade de dados dos empregados (MURO, 2018).

Nesse ponto, afasta-se o discurso do fetichismo tecnológico,⁴ visto que a tecnologia utilizada para tanto não é neutra, tem dono e é desenhada para atender os objetivos determinados por aquele que investiu o capital, ou seja, geralmente o empregador e as grandes organizações (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 32).

Muro explica que “os dispositivos e as novas ferramentas estendem o tempo de trabalho para qualquer lugar, qualquer momento e qualquer circunstância” (MURO, 2018, tradução livre)⁵ usando *softwares* invisíveis aos olhos do subordinado, que objetivam o pleno controle e disciplina com a máxima produtividade.

Os sistemas tecnológicos acabam promovendo penosa onipresença do empregador, que consegue monitorar, com *software boss ware*,⁶ cada ação do trabalhador, registrando suas atividades instantaneamente, os *sites* visitados, *e-mails* trocados, cliques no teclado ou no *mouse* e, ainda, o tempo de ociosidade, expedindo alertas na tela e aos superiores nesse sentido.

Por outros programas, acessam remotamente e a qualquer tempo as máquinas disponibilizadas para o trabalho pela área de TI; monitoram dados de produtividade, intervalos regulares e meios de comunicação (CALCINI; RIBEIRO, 2022). Ainda, identificam a

⁴ Acreditar na neutralidade das tecnologias por serem técnica e ciência (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 32).

⁵ “*Los dispositivos y las nuevas herramientas extienden el tiempo de trabajo a cualquier lugar, cualquier momento y cualquier circunstancia*” (MURO, 2018).

⁶ Programa de monitoramento das atividades dos funcionários remotos. “*Boss*”, de chefe, em inglês.

geolocalização do empregado pelo uso de GPS, aproveitando-se dessa ferramenta para marcação de jornada.

Nas corporações tecnológicas, esses sistemas são mais avançados. A Amazon patenteou um novo dispositivo que permite identificar os movimentos e o lugar exato das mãos dos trabalhadores pela vibração (MURO, 2018).

A Crossover, empresa no ramo tecnológico, desenvolveu o *worksmart*, *software* capaz de monitorar a atividade do teclado e o uso de aplicativos, capturando telas periódicas e até fotos de trabalhadores na *webcam* para suposto acompanhamento da jornada de trabalho (ponto digital).

Aliás, acerca da jornada de trabalho, pela redação conferida na reforma trabalhista, o teletrabalhador não estava obrigado à marcação do ponto, tampouco estava inserido no Capítulo II da CLT, que dispõe sobre a duração de trabalho (BRASIL, 2017). Porém, com a redação acrescida pela Lei nº 14.442/2022 (BRASIL, 2022a), tal exceção se restringiu àqueles que prestam serviços por produção ou tarefa (art. 62, III, da CLT).

Sobre tal exceção, Gustavo Filipe Barbosa Garcia faz importante crítica por entender que, no teletrabalho, a jornada de trabalho e a forma de estipulação de salário são institutos distintos “voltados à duração do trabalho e à remuneração”, de modo que, independentemente de o salário ser fixado por produção ou por tarefa, a jornada de trabalho não é anulada, em atenção ao art. 7º, IX, XIII e XVI, da CF (GARCIA, 2022).

Diversas empresas já vinham adotando formas eletrônicas de marcação de ponto – agora, uma obrigação do empregador, a depender da forma de contratação do teletrabalhador –, justificando a vigilância digital.

Atualmente, existem inúmeros *softwares* de controle de jornada (pontos digitais), fornecidos por empresas desenvolvedoras, que

são adequados à nova lei e com certificação digital ICP-Brasil,⁷ garantindo a integridade e autenticidade das informações registradas no sistema, como data, horário, geolocalização e identidades dos usuários (DAMIANI; BORTOLINI, 2021).

Enfim, por amplo acesso aos dados de seus empregados, as empresas conseguem controlar a jornada e, sobretudo, medir a produtividade e a qualidade e avaliar o trabalho desempenhado.

Para tanto, os dados obtidos por esses mecanismos são traduzidos em um método pré-programado pelo empregador, o que é conhecido como algoritmo. Carelli e Oliveira, no livro “As plataformas digitais e o Direito do Trabalho”, elucidam que os dados são registros codificados obtidos de fatos ou ocorrência em símbolos (extraídos a partir da vigilância), que alimentam e são decodificados pelos algoritmos, que, por sua vez, são as variáveis do negócio e a forma de mediação estabelecida pelo empregador. Nesse viés, os algoritmos representam a intenção da empresa em atingir determinado resultado, como forma de “regulamento codificado e informatizado” (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 37-38).

O conceito é importante porque os algoritmos estão presentes nas organizações, desempenhando, inclusive, tarefas de busca e seleção e admissão de pessoal, por ferramentas baseadas em *blockchain*,⁸ utilizando-se as empresas de dados históricos digitais dos candidatos e parâmetros preestabelecidos de busca (MURO, 2018).

São responsáveis também pelas promoções e estruturação hierárquica das empresas, mediante políticas de retribuições codificadas, que, em análise de dados disponíveis de cada trabalhador (*big data*), permitem construir equações para decidir o

⁷ Identidade digital gerada por uma autoridade certificadora.

⁸ Sistema que permite rastrear o envio e recebimento de informação pela internet, conforme busca personalizada.

destino dos funcionários, de acordo com a sua entrega na empresa (MURO, 2018).

Prova disso é que recentemente se noticiou que a Xsolla, empresa de *software* russa, despediu cerca de 150 funcionários, sem prévio aviso, seguindo as recomendações de um algoritmo de eficiência que os considerou “improdutivos” e “descompromissados” com as metas empresariais (ECHARRI, 2021), o que faz questionar se a tecnologia será um decisor sem empatia sobre vidas, enquanto a supervisão seja realizada pelo computador a partir do algoritmo.

Martin Ford, citado no trabalho de Maranhão, Benevides e Almeida (2019), expõe resumidamente todas as ideias abordadas quanto aos exemplos de controle da atividade humana pelo uso dessas tecnologias:

A big data e os algoritmos inteligentes que os acompanham têm impacto imediato nos locais de trabalho e nas carreiras das pessoas à medida que os empregadores, particularmente as grandes corporações, cada vez mais monitoram inúmeros indicadores e estatísticas relacionados com o trabalho e as interações sociais de seus funcionários. As empresas estão se apoiando na chamada analítica das pessoas como uma maneira de contratar, demitir, avaliar e promover seus funcionários. A quantidade de dados que estão sendo coletados a respeito das pessoas e do trabalho a quem se dedicam é desconcertante. Algumas empresas captam todos os toques de tecla de cada funcionário. E-mails, registros telefônicos, buscas na web, consultas ao banco de dados e acessos a arquivos, entrada e saída das instalações e um número incontável de outros tipos de informações também podem ser coletados – com ou sem o conhecimento dos funcionários (FORD, 2019, p. 131-132 *apud* MARANHÃO; BENEVIDES; ALMEIDA, 2019, p. 178).

O embate jurídico está em estabelecer limites ao poder diretivo patronal no controle e vigilância, notoriamente pelo uso de ferramentas silenciosas, em que o dinamismo da sociedade de

informação ou vigilância, no contexto empresarial, está em estabelecer maior produtividade por menor custo.

3.1 Abuso do direito e a precarização do trabalho

Pela sociedade vigilante, reconhece-se a inacessibilidade dos dados obtidos sem consentimento por desconhecimento do trabalhador, quando abusos acabam sendo cometidos.

Recentemente, chocou o mundo a demissão de uma norte-americana após descobrir que estava sendo vigiada pela empresa no *home office*, tendo sua privacidade invadida através da câmera do *notebook*, sem o seu consentimento (gravação de vídeos e fotos, que capturou a trabalhadora se alimentando em seu horário de trabalho). Segundo a funcionária, mensagens na tela do computador surgiam quando ela se ausentava, com o travamento da máquina unilateralmente pelo empregador (BENTO, 2022).

No Brasil, não existe regulamentação específica sobre o monitoramento por vídeos e áudios no teletrabalho, mas juristas entendem que a obtenção de dados por tais meios violaria a intimidade e a vida privada da pessoa humana do trabalhador, especialmente por câmeras espiãs (como no caso anterior), com base no art. 5º, X, da CF (BRASIL, 1988), além dos princípios trabalhistas da razoabilidade e da proteção.

Apesar do entendimento proibitivo, não se acredita que os trabalhadores detenham conhecimento para compreender eventuais abusos pelo empregador.

Em relação às tutelas individuais do trabalhador, por invasão de sua liberdade, dignidade e privacidade, Coelho (2022) ensina que:

O estabelecimento de metas (como forma de mensuração de produtividade e dos resultados), em substituição à jornada de trabalho, não justifica o prolongamento das horas trabalhadas, a tal ponto de invadir os momentos de descanso, de lazer e até mesmo a privacidade do trabalhador, o que acaba por impactar sua saúde física e mental.

Colocadas tais premissas, o direito à desconexão se refere ao direito de o trabalhador desfrutar o tempo proporcional e razoável para dispor e cuidar de assuntos pessoais, da família e da vida social, a fim de evitar o denominado “dano existencial”, provocado pelo uso intensificado do teletrabalho.

O dano existencial ocorre quando a qualidade de vida é abalada por longas jornadas de trabalho, reduzindo a capacidade de o indivíduo renovar-se orgânica e mentalmente, a fim de manter sua rotina e suas relações sociais, além de manter a motivação pessoal para prosseguir seu projeto de vida (COELHO, 2022, p. 18).

Coelho esclarece ainda que, até o momento, não houve interesse em políticas públicas visando reger de forma mais específica o teletrabalho, com políticas de inatividade (em contraposto à “hiperprodução”), acarretando ao trabalhador doenças psicológicas (ansiedade patológica e cansaço generalizado), conduzindo à “geração do *burnout*” (COELHO, 2022, p. 18-19).

Apesar disso, não se ignora que a proteção de dados tem sido revelada como direito fundamental dentro do contexto do pan-óptico digital, que invade a privacidade e a liberdade e mantém intensivo controle do trabalhador.

Larissa Matos (2022, p. 308) trata sobre o fato de cada inovação tecnológica trazer novas formas de monitoramento e controle dos subordinados digitais, pois reúnem, armazenam e transmitem diversas informações pessoais dos empregados, que posteriormente são traduzidos em dados comportamentais que atendem interesses exclusivos empresariais.

Objetivando conter as violações pelo monitoramento intensivo, a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709; BRASIL, 2018) é introduzida na relação de trabalho para restabelecer a autodeterminação informativa, a liberdade, a privacidade e a inviolabilidade da intimidade do trabalhador. Na prática, exigem-se mecanismos para que o tratamento de dados atenda a finalidade

proposta, com transparência no processo de extração, armazenamento e transmissão (MATOS, 2022, p. 311).

A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) (BRASIL, 2018) tem importante papel também para coibir atos discriminatórios decorrentes de modelos matemáticos estabelecidos por algoritmos empresariais, que, frente à obtenção de dados acerca da produtividade, perfil comportamental e características socioeconômicas, acabam conduzindo a carreira de determinado trabalhador, inclusive para autodeterminar os resultados na manutenção de emprego e processos seletivos.

A transparência e o consentimento do trabalhador são cruciais na medida em que o controle e a subordinação digital se mostram cada vez mais presentes, seja pelos avanços tecnológicos, seja pela disseminação do teletrabalho, acarretando maior controle e fiscalização do Estado.

Ademais, não se nega que o teletrabalho contribua muito para o bem-estar do trabalhador, que, ao adaptar sua função em casa ou outro lugar de sua preferência, aperfeiçoa sua rotina e, por conseguinte, viabiliza maior conciliação da vida familiar e projetos pessoais com as aspirações profissionais, propiciando a melhora de sua produtividade e qualidade de vida.

Contudo, há inúmeras desvantagens pela falta de políticas de estrutura necessária à saúde física e mental do trabalhador, sendo possível relatar a exigência de adaptação constante às novas tecnologias, a submissão intensiva ao controle digital (interferindo no seu direito de desconexão, de repouso e de lazer), a ausência de socialização e, até mesmo, a sobrecarga de trabalho que o impeça de realizar outras atividades fora da sua jornada de trabalho, e tudo isso tem acarretado diversas desordens psicológicas, geralmente resultando na síndrome de *burnout*.

O Tribunal Superior do Trabalho já se posicionou acerca da submissão do empregado à jornada excessiva, ocasionando o dano existencial, em conduta na qual a empresa limita a vida pessoal do

empregado, assim entendendo que a jornada exaustiva acarreta o dano *in re ipsa*, pois deriva da própria gravidade do fato para fins indenizatórios (TST – ARR nº 982-82.2014.5.04.0811, Relatora Delaíde Miranda Arante, Data de julgamento: 10.04.2019, 2ª Turma) (BRASIL, 2019).

Pautando-se no direito de desconexão e pela possibilidade de controle da jornada no teletrabalho é que inúmeras críticas são dirigidas à nova redação da CLT, acrescida pela lei vigente, pois, além de não se justificar a exceção ao controle de jornada do trabalhador por produção (como visto), não se mostra crível concluir que não configura como tempo à disposição ou regime de prontidão (sobreaviso) o uso de equipamentos tecnológicos, infraestrutura necessária e de *softwares*, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizadas para o teletrabalho fora da jornada de trabalho normal do empregado (art. 75-B, § 5º, da CLT; BRASIL, 2017).

Garcia (2022) explica que o tempo de uso das ferramentas tecnológicas para fins de prestação de serviços, mesmo que fora do expediente convencional, deve, sim, computar na jornada para todos os fins (art. 4º da CLT); indo além, considerando sobreaviso quando o empregado permanece em sua residência, aguardando ser chamado pelo empregador, conforme art. 224, §§ 2º e 3º, da CLT e Súmula nº 428 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho (GARCIA, 2022).

Sobre o tema, não se pode desconhecer que os meios telemáticos de controle do empregado devem ser “atualizados” de acordo com os avanços tecnológicos, que, por sinal, ampliaram todas as formas de subordinação digital, razão suficiente para caracterizar o sobreaviso.

Ainda que o empregador, pelo seu poder diretivo, tenha direito de fiscalizar seus subordinados, isso não pode decorrer de uma ilicitude. A questão está na proporcionalidade e razoabilidade do monitoramento digital do empregado, quando este esteja consciente, sem risco à sua saúde.

4 ASPECTOS GERAIS DAS PROVAS DIGITAIS

Observando o cenário de transformação e avanço tecnológico, o Direito do Trabalho tem promovido adaptações processuais até que rápidas frente aos desafios diários que surgem pela subordinação digital.

As provas digitais fazem parte desse novo panorama digital, pautado na constante produção de dados (*big data*) decorrentes dos dispositivos tecnológicos e informáticos, motivando a modernização da instrução também às novas ferramentas e informações disponíveis, desenvolvendo novas nuances do direito probatório e o modo de manipulação das provas.

Trindade e Wünsch (2022, p. 281-282) elencam como fontes de provas digitais as de modalidade física, aqui englobando todos os *hardwares* e dispositivos móveis, e, em paralelo, os meios de provas digitais armazenados em nuvem, aqui incluindo as redes sociais, plataformas digitais, aplicativos e *softwares* – todas potenciais fontes de prova, que podem ser abertas (dados disponíveis de maneira pública) ou fechadas (instrumentos protegidos de alguma forma, sigilosas ou restritas).

Com efeito, para que tais tecnologias se enquadrem como prova digital, é preciso que sejam autênticas (autoria ou conhecimento do fato), íntegras (qualidade da informação não modificada) e possuam cadeia de custódia, que nada mais é que a sequência de proteção da cronologia histórica (preservação da autenticidade e integridade) (TRINDADE; WÜNSCH, 2022, p. 283-285).

Trazendo o conceito para uma realidade cada vez mais tangível, no Brasil, a Justiça do Trabalho tem investido na formação e especialização de magistrados e servidores para viabilizar as provas por meio digital. Por meio do programa “Provas Digitais”, o Judiciário pretende usar as informações digitais para auxiliar a instrução processual (BRASIL, 2021).

Fabrcio Rabelo Patury, promotor de justia do Ministrio Pblico da Bahia, especialista no tema e um dos instrutores envolvidos no projeto, em matria divulgada pelo Tribunal Superior do Trabalho, assim referiu sobre o assunto:

As provas digitais nascem para dar maior efici4ncia probat4ria ao processo, por atenderem a uma nova sociedade, digital e interconectada. Se todas as nossas condutas s4o realizadas em uma seara cibern4tica, 4 l4 que vamos coletar os registros necess4rios para fazer prova dessa mesma conduta.

[...]

A tecnologia muda o meio em que o Judici4rio trabalha e tamb4m afeta todas as inter-rela47es humanas, que usam dispositivos inform4ticos que capturam os h4bitos de vida a todo instante. Na hora de reconstituir os fatos para tomar uma decis4o judicial, temos de buscar nestes dispositivos e data centers as informa47es necess4rias (BRASIL, 2021).

Na pr4tica, desde que n4o manipulados, os dados produzidos trar4o 4 prova maior aptid4o em mat4rias f4ticas pelo uso de ferramentas como GPS, redes sociais, palavras-chave ou *tags*,⁹ biometria, raspagem de dados, conversas em aplicativos de mensagens e e-mails e varredura em grandes bancos de dados (BRASIL, 2021).

Reconhecido o direito das partes 4s provas, os documentos eletr4nicos ou digitais, bem como os outros meios de provas tecnol4gicas indicadas, s4o admitidos no processo do trabalho por aplica7o subsidi4ria dos arts. 369 e 370 do CPC (BRASIL 2015), que definem o uso de todos os meios legais e 4ticos para a obten7o da veracidade dos fatos, com a determina7o das provas necess4rias para o julgamento da lide.

⁹ Palavra-chave ou termo associado com uma informa7o que permita uma classifica7o.

O art. 765 da CLT (BRASIL, 2017), por sua vez, também estabelece que o órgão julgador e os tribunais possuam a liberdade na direção do processo, determinando de ofício toda e qualquer diligência que entendam necessária para os esclarecimentos dos fatos e o andamento célere do processo.

Ademais, a Lei nº 12.965 (BRASIL, 2014; Marco Civil da Internet), por seus dispositivos, estabelece a obrigatoriedade da guarda dos registros de conexão, bem como define acerca da disponibilização imediata dos registros e dados pessoais armazenados por ordem judicial. Aliás, em aplicação conjunta à LGPD, possibilita o tratamento de dados pessoais no exercício de direitos em processo judicial, garantindo, se necessário, o sigilo das informações recebidas para preservar a intimidade, a vida privada, a honra e imagem do titular (BRASIL, 2014).

Quanto ao ônus probatório, insculpido pelo art. 818, I e II, da CLT, a nova dinâmica processual tem flexibilizado o conceito tradicional pela Teoria de Maior Aptidão da Prova,

[...] podendo o encargo ser atribuído à parte que, por dever de cooperação, possuir melhores condições de trazer para o processo elementos relevantes e adequados para demonstrar a verdade dos fatos (TRINDADE; WÜNSCH, 2022, p. 291-292).

Em acréscimo, pelo princípio *in dubio pro operario*,¹⁰ o processo trabalhista tem admitido a aplicação da Teoria da Distribuição Dinâmica do Ônus da Prova, sobretudo quando se trata de provas digitais, pois as informações e dados obtidos, armazenados, tratados e transmitidos estão, em sua maioria, no domínio do empregador, que possui melhores condições de aptidão na produção da prova.

Entrementes, acerca da geolocalização, em particular existem dúvidas na sua obtenção como meio de prova. Isso porque, em

¹⁰ Interpretação da norma em favor do trabalhador hipossuficiente.

sendo uma tecnologia mais popular, tem sido muito requisitada no processo do trabalho quando armazenada pelos provedores dos serviços de telefonia ou internet, o que tem auxiliado em demonstrar a realização de sobrejornada ou não.

Contudo, há quem diga que a requisição de informações de geolocalização do trabalhador possa atentar contra os direitos fundamentais de intimidade e privacidade (art. 5º, X e XII, da CF) e, assim, exceder ao direito à ampla defesa do empregador. Essa é a conclusão de alguns julgados que têm indeferido a pretensão da prova, pois tal medida se justificaria apenas se outra prova menos gravosa não pudesse ser realizada. Tais conclusões são obtidas, por exemplo, pelos precedentes extraídos do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, por decisões da 4ª Turma, no Recurso Ordinário nº 0021176-14.2019.5.04.0008, julgado em 02/06/2022, relatoria do Desembargador André Reverbel Fernandes (BRASIL, 2022d); pela 2ª Turma, no Recurso Ordinário nº 0020329-81.2020.5.04.0006, julgado em 26/05/2022, relatoria do Desembargador Relator Marçal Henri dos Santos (BRASIL, 2022c).

O conjunto fático-probatório, mediante uso das provas digitais, identificará, com maior precisão, a autoria e a integridade do acontecimento, atendendo ao princípio da primazia da realidade e, conseqüentemente, à segurança jurídica frente à nova realidade da subordinação digital do trabalhador.

5 CONCLUSÃO

Com este trabalho, buscou-se apresentar um conjunto de reflexões críticas sobre o debate acerca da sociedade de informação e da tecnologia como ferramenta a proporcionar o teletrabalho, abordando-se, ainda, as novas plataformas digitais e a subordinação do trabalho por meio dos algoritmos e das provas digitais.

Nessa nova dinâmica de trabalho, há inúmeras ferramentas de controle de jornada e produtividade dos empregados e, conquanto

fosse necessário o seu conhecimento e consentimento por previsão expressa estabelecida em contrato, não se ignora o fato de que os envolvidos, em sua maioria, desconhecem ou nem sequer compreendem a subordinação digital à qual estão sujeitos.

Embora a legislação trabalhista tenha trazido inovações sobre o tema após a sua reforma em 2017, em acréscimo ao art. 6º e parágrafo único em 2011, o certo é que diversas lacunas subsistem, sendo a normatização insuficiente para responder todas as questões que surgem com essas modernas modalidades, amplamente adotadas a partir de 2020 e no mundo pós-pandemia.

O que se espera, ao menos, é que a subordinação digital e o processamento de inúmeros dados pessoais dos trabalhadores sejam obtidos e tratados com base na razoabilidade, salvaguardando a intimidade, a vida privada e a dignidade humana do trabalhador, a se alcançar pela modernização e específica regulamentação, em conjunto com a aplicação da LGPD e Lei do Marco Civil.

Em arremate, visando coibir eventuais abusos e excessos, o Poder Judiciário tem se atualizado para receber e manusear provas digitalmente obtidas que, se não manipuladas, certamente trarão maior segurança quanto à autoria e à integridade do acontecimento.

REFERÊNCIAS

AS PESSOAS querem voltar ao espaço de trabalho, mas não da mesma forma. WeWork. New York, 24 mar. 2022. Disponível em: <https://www.wework.com/pt-BR/ideas/research-insights/research-studies/as-pegsoas-querem-voltar-ao-espaco-de-trabalho-mas-nao-da-mesma-forma#:~:text=O%20estudo%20%E2%80%9CRedefinindo%20Modelos%20de,as%20pessoas%20querem%20se%20reconectar>. Acesso em: 01 ago. 2022.

BARBOSA FILHO, Fernando de Holanda; VELOSO, Fernando; PERUCHETTI, Paulo Henrique. Trabalho remoto no Brasil.

Revista Brasileira de Economia, v. 76, n. 3, jul./set. 2022.

Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rbe/article/view/85168/83517>. Acesso em: 23 mar. 2023.

BELMONTE, Alexandre Agra. Prefácio. *In*: LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Tereza Christina. **Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho**: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil. São Paulo: Thomson Reuters, Revista dos Tribunais, 2020. p. 5-8.

BENTO, Gabrielly. Mulher é demitida ao descobrir que empresa a vigiava durante home office. **Olhar Digital**. 22 jul. 2022. Disponível em <https://olhardigital.com.br/2022/07/22/seguranca/mulher-descobre-empresa-vigiava-home-office/#:~:text=Michae%20Jay%2C%20cidad%C3%A3%20dos%20Estados,Em%20seguida%2C%20foi%20demitida>. Acesso em: 01 ago. 2022.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 01 ago. 2022.

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 6, de 2020**. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020. Brasília, DF: Senado Federal, [2020]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/dlg6-2020.htm#:~:text=DECRETO%20LEGISLATIVO%20N%C2%BA%206%2C%20DE,18%20de%20mar%C3%A7o%20de%202020. Acesso em: 22 mar. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, [2022]. Disponível em: <http://www>.

planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 01 ago. 2022.

BRASIL. Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011.

Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Brasília, DF: Presidência da República, [2011]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em: 13 abr. 2023.

BRASIL. Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014. Estabelece princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da Internet no Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, [2014]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12965.htm. Acesso em: 03 out. 2022.

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 23 mar. 2023.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 01 ago. 2022.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Dispõe sobre a proteção de dados pessoais e altera a Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014 (Marco Civil da Internet). Brasília, DF: Presidência da República, [2018]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 23 mar. 2023.

BRASIL. Lei nº 14.442, de 02 de setembro de 2022a. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943 [...]. Brasília, DF:

Presidência da República, [2022]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14442.htm. Acesso em: 03 out. 2022.

BRASIL. **Lei nº 14.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, DF: Presidência da República, [2018]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 03 out. 2022.

BRASIL. **Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022b**. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, 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 1943. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/mpv/mpv1108.htm. Acesso em: 22 mar. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 4ª). (2ª Turma). **Recurso Ordinário nº 0020329-81.2020.5.04.0006**. Relator: Des. Marçal Henri dos Santos, 26 de maio de 2022c. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020329-81.2020.5.04.0006/2#f3ce181>. Acesso em: 03 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 4ª). (4ª Turma). **Recurso Ordinário nº 0021176-14.2019.5.04.0008**. Relator: Des. André Reverbel Fernandes, 02 de junho de 2022d. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0021176-14.2019.5.04.0008/2#fc8230b>. Acesso em: 03 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2ª Turma). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 982-82.2014.5.04.0811**. Relatora: Min. Delaíde Miranda Arante, 14 de abril de 2019. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=>

982&digitoTst=82&anoTst=2014&orgaoTst=5&tribunalTst=04&varaTst=0811&consulta=Consultar. Acesso em: 01 ago. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Secretaria de Comunicação Social (SECOM). **Especial**: justiça do trabalho é pioneira no uso de provas digitais. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 13 dez. 2021. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/provas-digitais>. Acesso em: 01 ago. 2022.

CALCINI, Ricardo; RIBEIRO, Viviane. Inteligência artificial nas relações de trabalho e o algoritmo como empregador. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 29 abr. 2021. Prática Trabalhista. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-abr-29/pratica-trabalhista-ia-relacoes-trabalho-algoritmo-empregador>. Acesso em: 01 ago. 2022.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **As plataformas digitais e o direito do trabalho**: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no Século XXI. São Paulo: Dialética, 2021.

COELHO, José Jorge Pantoja. **Teletrabalho, home office e abuso de direito**. [S./]: Autor, 2022. E-Book.

DAMIANI, André; BORTOLINI, Flávia. As provas digitais na justiça do trabalho e a necessidade de adequação à LGPD. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 7 maio 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-mai-07/opinioao-provas-digitais-justica-trabalho-lgpd>. Acesso em: 03 de out. 2022.

ECHARRI, Miquel. 150 demissões em um segundo. **El País**, Barcelona, 10 out. 2021. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/tecnologia/2021-10-10/150-demissoes-em-um-segundo-assim-funcionam-os-algoritmos-que-decidem-quem-deve-ser-mandado-embora.html>. Acesso em: 01 ago. 2022.

FORD, Martin. **Os robôs e o futuro do emprego**. Tradução de Claudia Gerpe Duarte. Rio de Janeiro: Best Business, 2019.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Aplicação de normas sobre jornada no teletrabalho pela Lei 14.442/22. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 17 set. 2022. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2022-set-17/barbosa-garcia-normas-jornada-teletrabalho#_ftn1. Acesso em: 03 out. 2022.

GRANATO, Luísa. 58% dos brasileiros querem mudar para o trabalho híbrido ou remoto em 2022. **Exame**, 16 mar. 2022. Disponível em: <https://exame.com/carreira/58-dos-brasileiros-querem-mudar-para-o-trabalho-hibrido-ou-remoto-em-2022/>. Acesso em: 01 ago. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD)**. Rio de Janeiro: IBGE, [2020?]. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>. Acesso em: 01 ago. 2022.

MARANHÃO, Ney; BENEVIDES, Davi Barros; ALMEIDA, Marina Nogueira de. Empresa panóptica: poder diretivo do empregador e direitos fundamentais à privacidade e intimidade do empregado diante das novas formas de tecnologia. **Revista de Estudos Jurídicos UNESP**, Franca, ano 21, n. 34, p. 167-190. jan./jun. 2017. Disponível em: <https://ojs.franca.unesp.br/index.php/estudosjuridicosunesp/issue/archive>. Acesso em: 01 ago. 2022.

MATOS, Larissa. **Mais direito, tecnologia e trabalho**. São Paulo: Mizuno, 2022.

MURO, Ignacio. La gestión de perfiles y la trazabilidad de la mercancía “ciudadano/trabajador”. **Eldiario.es**, Espanha, 10 set. 2018. Disponível em: <https://economistasfrentealacrisis.com/la-gestion-de-perfiles-y-la-trazabilidad-de-la-mercancia-ciudadano-trabajador/>. Acesso em: 01 ago. 2022.

PWC; PAGEGROUP. Modelos de trabalho pós-pandemia: mais flexibilidade, empatia e produtividade. [S. l.], PWC, [2022]. Disponível em: <https://www.pwc.com.br/pt/estudos/>

preocupacoes-ceos/mais-temas/2022/Trabalho-Pos-Pandemia_VF.pdf. Acesso em: 01 ago. 2022.

ROBERT HALF - TALENT SOLUTION. **Índice de confiança: sondagem de profissionais qualificados**. 20. ed. [S. l.], RH, 2022. Disponível em: https://www.roberthalf.com.br/sites/roberthalf.com.br/files/documents_not_indexed/robert-half-indice-de-confianca-20-edicao.pdf?utm_campaign=Client-Candidate-Index_Report-NonRec-Auto-Email-APACSAM&utm_medium=Email&utm_source=sfmc-transactional&utm_content=https%3a%2f%2fwww.roberthalf.com.br%2fsites%2froberthalf.com.br%2ffiles%2fdocuments_not_indexed%2frobert-half-indice-de-confianca-20-edicao.pdf&sfi=. Acesso em: 01 ago. 2022.

SERAU JUNIOR, Marco Aurélio; IANTAS, Isabel Ceccon. O absurdo do teletrabalho a partir da legislação emergencial da pandemia covid-19. **Revista Direito.Unb**, v. 04, n. 02 (tomo II), maio/ago. 2020. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/revistadedireitounb/article/view/32044/28359>. Acesso em: 01 ago. 2022.

TRINDADE, Rodrigo; WÜNSCH, Guilherme. **Mais direito, tecnologia e trabalho**. São Paulo: Mizuno, 2022.