

**XXXI CONGRESSO NACIONAL DO  
CONPEDI BRASÍLIA - DF**

**EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS  
RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E  
EMPRESARIAIS**

**LUCAS BAFFI**

**RICARDO AUGUSTO BONOTTO BARBOZA**

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

**Diretoria - CONPEDI**

**Presidente** - Profa. Dra. Samyra Haydée Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

**Diretor Executivo** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

**Vice-presidente Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

**Vice-presidente Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

**Vice-presidente Sudeste** - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

**Vice-presidente Nordeste** - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

**Representante Discente:** Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

**Conselho Fiscal:**

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

**Secretarias**

**Relações Institucionais:**

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

**Comunicação:**

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

**Relações Internacionais para o Continente Americano:**

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

**Relações Internacionais para os demais Continentes:**

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

**Eventos:**

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

**Membro Nato** - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

D597

**EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS**

[Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Lucas Baffi, Ricardo Augusto Bonotto Barboza – Florianópolis: CONPEDI, 2024.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-073-1

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Saúde: UM OLHAR A PARTIR DA INOVAÇÃO E DAS NOVAS TECNOLOGIAS

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Eficácia de direitos fundamentais. 3. Relações do trabalho, sociais e empresariais. XXX Congresso Nacional do CONPEDI Fortaleza - Ceará (3: 2024 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



# XXXI CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BRASÍLIA - DF

## EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

---

### Apresentação

Os debates ocorridos durante o grupo de trabalho: EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS I, transcendeu a mera garantia formal prevista nas constituições modernas, projetando como elemento central das discussões as dinâmicas sociais, trabalhistas e empresariais.

No contexto das relações de trabalho, tais direitos asseguram a proteção da dignidade humana, da igualdade de oportunidades e do equilíbrio entre as forças empregadora e trabalhadora. Na esfera social, são instrumentos indispensáveis para a promoção da justiça e para a mitigação das desigualdades que permeiam as interações coletivas. Já no campo empresarial, eles estabelecem um marco normativo para práticas éticas e sustentáveis, orientando os agentes econômicos a compatibilizarem interesses lucrativos com os valores fundamentais da sociedade.

A temática revela-se de particular relevância no cenário contemporâneo, marcado por desafios como a precarização e a flexibilização das relações laborais, as novas formas de trabalho decorrentes da digitalização e a globalização econômica. Nesse sentido, a eficácia dos direitos fundamentais é analisada tanto em sua dimensão vertical, que regula a relação entre Estado e indivíduo, quanto em sua dimensão horizontal, que abrange as relações entre particulares, incluindo aquelas entre empregados e empregadores, consumidores e empresas.

O debate sobre a eficácia desses direitos nessas esferas exige uma abordagem inter e transdisciplinar, que integre perspectivas jurídicas, sociológicas e econômicas. Tal enfoque permite compreender como os direitos fundamentais não apenas se consolidam no plano normativo, mas também como se efetivam no cotidiano das relações humanas e organizacionais.

Assim, a análise da eficácia de direitos fundamentais nas relações de trabalho, sociais e empresariais é essencial para o fortalecimento de uma ordem jurídica que não apenas reconheça formalmente esses direitos, mas também promova sua aplicação prática, garantindo o pleno exercício da cidadania e a construção de uma sociedade mais justa e equilibrada.

# IMPLICAÇÕES LEGAIS E ÉTICAS DO MONITORAMENTO DE FUNCIONÁRIOS NO TRABALHO REMOTO

## LEGAL AND ETHICAL IMPLICATIONS OF MONITORING EMPLOYEES WHEN REMOTE WORKING

Douglas da Silva Garcia <sup>1</sup>  
Daniel Barile da Silveira <sup>2</sup>

### Resumo

Este estudo explora as implicações legais e éticas do monitoramento de funcionários no contexto do trabalho remoto, com ênfase na privacidade dos trabalhadores e na conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). A pesquisa busca analisar os desafios enfrentados pelas empresas ao equilibrar a necessidade de supervisão eficaz com a proteção dos direitos fundamentais dos funcionários. Através de uma revisão da literatura e da análise da legislação pertinente, o estudo investiga as práticas de monitoramento adotadas pelas organizações e seus potenciais impactos na privacidade, bem-estar e produtividade dos trabalhadores. Os resultados destacam a importância de estabelecer políticas transparentes e éticas de monitoramento, que estejam em conformidade com a LGPD e respeitem a dignidade e a autonomia dos funcionários. O estudo contribui para o debate sobre a regulamentação do trabalho remoto no Brasil, fornecendo insights valiosos para empregadores, legisladores e profissionais de recursos humanos, visando promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo, ao mesmo tempo em que se protege os direitos individuais dos trabalhadores.

**Palavras-chave:** Monitoramento de funcionários, Trabalho remoto, Privacidade, Lgpd, Ética

### Abstract/Resumen/Résumé

This study explores the legal and ethical implications of employee monitoring in the context of remote work, with an emphasis on workers' privacy and compliance with the General Data Protection Law (LGPD). The research aims to analyze the challenges faced by companies in balancing the need for effective supervision with the protection of employees' fundamental rights. Through a literature review and analysis of relevant legislation, the study investigates the monitoring practices adopted by organizations and their potential impacts on workers' privacy, well-being, and productivity. The results highlight the importance of establishing transparent and ethical monitoring policies that comply with the LGPD and respect employees' dignity and autonomy. The study contributes to the debate on the regulation of remote work in Brazil, providing valuable insights for employers, legislators, and human resource professionals, aiming to promote a healthy and productive work environment while protecting workers' individual rights.

---

<sup>1</sup> Mestrando em Direito pelo PPGD UNIMAR.

<sup>2</sup> Docente do PPGD UNIMAR.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Employee monitoring, Remote work, Privacy, Lgpd, Ethics

## INTRODUÇÃO

O aumento do trabalho remoto, impulsionado pela pandemia de COVID-19, levou muitas empresas a adotar sistemas de monitoramento de funcionários para garantir a produtividade e a conformidade regulatória. No entanto, essas ferramentas de monitoramento levantam preocupações significativas sobre a privacidade e a proteção de dados pessoais dos colaboradores. Este estudo tem como objetivo explorar as tecnologias de monitoramento utilizadas no trabalho remoto, suas implicações legais e éticas, e o impacto na privacidade dos trabalhadores.

O escopo deste estudo é analisar as tecnologias de monitoramento utilizadas no contexto do trabalho remoto e suas implicações legais e éticas, com um foco específico na proteção da privacidade dos trabalhadores. O estudo abordará a descrição e análise das principais ferramentas de monitoramento utilizadas pelas empresas para supervisionar o trabalho remoto, como capturas de tela, fotografias por webcam e gravação de conversas telefônicas. Além disso, discutirá as implicações legais do uso dessas ferramentas, com base na Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e outras regulamentações relevantes. A exploração dos princípios éticos e dos limites legais estabelecidos para o monitoramento de funcionários, incluindo a necessidade de consentimento, finalidade específica e transparência, também será um ponto central da análise. Por fim, o estudo examinará os efeitos do monitoramento na privacidade e no bem-estar dos trabalhadores, incluindo a percepção dos funcionários sobre o monitoramento e medidas para mitigar impactos negativos, bem como os desafios específicos enfrentados pelas empresas na proteção de dados no trabalho remoto e a apresentação de boas práticas para garantir a conformidade com a LGPD.

Este estudo se concentrará exclusivamente no contexto empresarial, analisando as práticas de monitoramento e proteção de dados em empresas que adotaram o trabalho remoto. A discussão sobre implicações legais será centrada na Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) do Brasil, com referências pontuais a outras regulamentações internacionais, como o GDPR, apenas para fins comparativos.

A pesquisa sobre tecnologias de monitoramento e privacidade no trabalho remoto é de extrema importância no contexto atual, onde o trabalho remoto se tornou uma prática comum devido à pandemia de COVID-19. Este estudo trata da análise das ferramentas de monitoramento utilizadas pelas empresas para supervisionar o trabalho remoto e suas implicações legais e éticas, com um foco específico na proteção da privacidade dos trabalhadores.

A investigação foi feita para abordar as crescentes preocupações sobre a privacidade dos trabalhadores e a conformidade legal das práticas de monitoramento adotadas pelas empresas. Com a rápida transição para o trabalho remoto, muitas empresas implementaram tecnologias de monitoramento sem uma compreensão completa das implicações legais e éticas, o que pode resultar em violações de privacidade e problemas de conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

Antes deste estudo, sabia-se que o monitoramento de funcionários no trabalho remoto era uma prática crescente, mas havia uma lacuna significativa na literatura sobre as implicações legais e éticas dessas práticas, especialmente no contexto brasileiro. Estudos anteriores focaram principalmente em aspectos técnicos das ferramentas de monitoramento, sem uma análise aprofundada das questões de privacidade e conformidade legal.

A relevância do assunto é destacada pela necessidade de equilibrar a supervisão empresarial e a proteção da privacidade dos trabalhadores. A pesquisa é relevante socialmente porque aborda um problema que afeta milhões de trabalhadores remotos e suas famílias, além de ter implicações diretas para a conformidade legal das empresas. As contribuições que a pesquisa pode trazer incluem a sugestão sobre como as empresas podem implementar práticas de monitoramento de forma ética e legal, respeitando a privacidade dos trabalhadores e garantindo a conformidade com a LGPD.

O estágio de desenvolvimento dos conhecimentos referentes ao tema ainda é incipiente, especialmente no contexto brasileiro. Este estudo pretende ampliar as formulações teóricas sobre o monitoramento de funcionários no trabalho remoto, fornecendo uma análise detalhada das implicações legais e éticas e sugerindo boas práticas para as empresas. Além disso, a pesquisa pode sugerir modificações nas políticas empresariais e nas regulamentações existentes, promovendo um ambiente de trabalho remoto mais seguro e respeitoso para todos os envolvidos.

Diante do contexto apresentado, a pesquisa busca responder a seguinte indagação: como as empresas podem equilibrar a necessidade de monitoramento de funcionários no trabalho remoto com a proteção da privacidade dos trabalhadores, garantindo a conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)?

Este estudo tem como objetivo geral compreender as implicações legais e éticas das tecnologias de monitoramento utilizadas no trabalho remoto, com foco na proteção da privacidade dos trabalhadores e na conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

Como objetivos específicos da pesquisa, busca-se identificar as principais ferramentas de monitoramento utilizadas pelas empresas no trabalho remoto. Explorar os limites éticos e legais do monitoramento de funcionários, incluindo a necessidade de consentimento, finalidade específica e transparência. Avaliar o impacto do monitoramento na privacidade e no bem-estar dos trabalhadores remotos.

Para alcançar os objetivos propostos, a pesquisa adotará uma abordagem dialética, que se caracteriza pela análise crítica e pela síntese de diferentes perspectivas sobre o tema. A pesquisa será conduzida por meio de uma revisão de literatura abrangente, análise de casos práticos, com foco nas implicações legais e éticas das tecnologias de monitoramento. A abordagem dialética permitirá a identificação de pontos de convergência e divergência entre as práticas empresariais e os princípios de privacidade, proporcionando uma base sólida para a formulação de recomendações práticas e teóricas.

As principais conclusões deste estudo apontam para a necessidade de um equilíbrio entre a supervisão eficaz dos trabalhadores remotos e a proteção de sua privacidade e bem-estar. A pesquisa destaca a importância de adotar práticas de monitoramento transparentes, éticas e proporcionais, que respeitem os direitos fundamentais dos trabalhadores e estejam em conformidade com a legislação vigente, especialmente a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

O estudo contribui para a discussão acadêmica e prática sobre o tema, fornecendo insights valiosos para as organizações aprimorarem suas políticas e procedimentos relacionados ao trabalho remoto. Ao abordar os aspectos legais e éticos do monitoramento de funcionários, bem como seus impactos na privacidade e no bem-estar dos trabalhadores, este artigo oferece subsídios para a tomada de decisões estratégicas e a adoção de boas práticas no contexto do trabalho remoto pós-pandemia.

Além disso, a pesquisa abre caminho para futuras investigações sobre o tema, sugerindo a necessidade de aprofundar a compreensão dos desafios enfrentados pelos trabalhadores remotos e de desenvolver soluções inovadoras para conciliar a supervisão eficaz com a promoção da saúde, da privacidade e da dignidade dos trabalhadores no ambiente de trabalho remoto.

## **1 TRABALHO REMOTO E AS PRINCIPAIS FERRAMENTAS DE MONITORAMENTO UTILIZADAS PELAS EMPRESAS**

O trabalho remoto, embora não seja uma prática nova, ganhou uma relevância sem precedentes durante a pandemia de COVID-19. Empresas de diversos setores foram forçadas a adotar o trabalho remoto como uma medida emergencial, o que acelerou a transformação digital e a implementação de novas tecnologias. Essa mudança trouxe inúmeras vantagens, como a flexibilidade e a redução de custos operacionais, mas também apresentou desafios significativos, especialmente no que diz respeito à supervisão e à manutenção da produtividade dos funcionários.

Com a transição para o trabalho remoto, as empresas enfrentaram a necessidade de garantir que os funcionários permanecessem produtivos e cumprissem as regulamentações internas e externas. O monitoramento tornou-se uma ferramenta essencial para alcançar esses objetivos, permitindo que as empresas supervisionassem as atividades dos funcionários, protegessem dados sensíveis e assegurassem a conformidade regulatória. No entanto, essa prática levanta questões importantes sobre a privacidade dos trabalhadores e a ética do monitoramento.

Um aspecto importante a ser considerado é a diferença geracional na aceitação do trabalho remoto. Pesquisas indicam que líderes mais jovens tendem a ser mais receptivos a essa modalidade de trabalho. Segundo uma pesquisa realizada pela Upwork, 69% dos líderes mais jovens permitem que os membros da equipe trabalhem remotamente, enquanto o índice entre líderes da geração X cai para 59% (Evans, 2019). Isso sugere uma mudança cultural em andamento, que pode influenciar as práticas de trabalho no futuro próximo.

A adoção em larga escala do trabalho remoto durante a pandemia revelou tanto benefícios quanto desafios. Entre os benefícios, destacam-se a redução do tempo de deslocamento, maior autonomia na gestão do tempo e, em muitos casos, aumento da produtividade. No entanto, também foram identificados desafios, como a necessidade de adaptar a infraestrutura tecnológica e garantir a segurança das informações (Jordão, 2020).

As principais ferramentas de monitoramento utilizadas pelas empresas no trabalho remoto incluem capturas de tela, fotografias por webcam, gravação de conversas telefônicas, monitoramento de tráfego de rede e rastreamento de tempo de atividade. Essas ferramentas permitem uma supervisão detalhada das atividades dos funcionários, mas também levantam preocupações sobre a invasão de privacidade e a proteção de dados pessoais.

O avanço tecnológico e a crescente digitalização das atividades profissionais têm trazido novos desafios para a proteção de dados pessoais. Com o aumento do trabalho remoto, as empresas enfrentam riscos significativos relacionados à segurança da informação. Um

exemplo alarmante foi o maior vazamento de dados pessoais ocorrido no Brasil, que expôs a vulnerabilidade das organizações frente a ataques cibernéticos (Castro, 2024).

Este incidente ressalta a importância de implementar medidas de segurança robustas no ambiente de trabalho remoto. As empresas precisam adotar ferramentas de monitoramento que não apenas garantam a produtividade, mas também protejam os dados sensíveis de funcionários e clientes. Conforme Doneda et al. (2020), o tratamento de dados pessoais no contexto laboral requer cuidados especiais para equilibrar os interesses legítimos do empregador com os direitos fundamentais dos trabalhadores.

A pandemia de COVID-19 não apenas trouxe desafios sem precedentes para a saúde pública, mas também criou um terreno fértil para ciberataques e crimes cibernéticos. Conforme destacado por Lallie et al. (2021), a linha do tempo dos principais ciberataques relacionados à pandemia revela uma evolução preocupante na frequência e sofisticação dessas ameaças. À medida que o mundo se adaptava às restrições impostas pela pandemia, os cibercriminosos rapidamente exploraram as vulnerabilidades humanas e técnicas expostas por essa nova realidade.

Os tipos de ciberataques observados durante a pandemia abrangem uma ampla gama de técnicas, desde *phishing* e *malware* até extorsão e fraude financeira (Lallie et al., 2021). Esses ataques não apenas comprometem a segurança dos dados e sistemas, mas também têm consequências tangíveis para indivíduos e organizações. O ataque de *ransomware* ao Departamento de Saúde Pública de Illinois e os numerosos golpes de *phishing* que se aproveitaram da ansiedade generalizada em torno da COVID-19 são exemplos contundentes dos danos potenciais causados por ciberataques durante uma crise global.

Além disso, a transição abrupta para o trabalho remoto em larga escala criou novos desafios de segurança para as empresas. Lallie et al. (2021) ressaltam a necessidade de políticas e procedimentos aprimorados para proteger os dados e sistemas corporativos nesse novo ambiente de trabalho. A adoção de medidas de proteção robustas, como autenticação multifator, criptografia e treinamento de conscientização de segurança para funcionários, tornou-se mais crucial do que nunca.

Os dados estatísticos apresentados por Lallie et al. (2021) reforçam a gravidade da ameaça cibernética durante a pandemia. O aumento acentuado nos ataques de *phishing* e *malware* relacionados à COVID-19, com o Google bloqueando 18 milhões de e-mails maliciosos por dia em abril de 2020, evidencia a necessidade de vigilância constante e investimento contínuo em segurança cibernética. À medida que a pandemia continua a moldar

nossa realidade, é imperativo que indivíduos e organizações permaneçam atentos e proativos na proteção contra ameaças cibernéticas em evolução.

No Brasil, a LGPD estabelece que as empresas devem adotar medidas de segurança e de prevenção de incidentes para proteger os dados pessoais que possuem. Elas também devem manter um registro das operações de tratamento de dados e realizar avaliações de impacto sobre a proteção de dados (Souza; Silva, 2019).

A legislação também institui a figura do encarregado de proteção de dados, cuja função é assegurar a conformidade com a lei dentro das organizações e servir como elo entre a empresa, os titulares dos dados e a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD). Esta entidade é encarregada de supervisionar e regulamentar a aplicação da legislação no Brasil (Souza; Silva, 2019).

As empresas que descumprem a LGPD estão sujeitas a sanções e penalidades, como advertências, multas, bloqueio ou eliminação dos dados pessoais tratados de forma irregular, entre outras. Essas penalidades variam de acordo com a gravidade da infração, podendo chegar a até 2% do faturamento anual da empresa, limitado a R\$ 50 milhões (Souza; Silva, 2019).

No contexto jurídico, é importante notar também que a Lei 13.467/2017 regulamentou o teletrabalho no Brasil, incluindo-o como uma das exceções ao controle de jornada de trabalho. No entanto, essa questão tem gerado debates, considerando que as tecnologias atuais permitem o monitoramento remoto das atividades dos trabalhadores (Brasil, 2017).

No setor público, particularmente no Poder Judiciário, o teletrabalho foi regulamentado antes mesmo da CLT, através da Resolução 227/2016 do Conselho Nacional de Justiça. Esta resolução enfatiza não apenas a eficiência, mas também a qualidade de vida dos servidores e a sustentabilidade ambiental (Brasil, 2016).

Outrossim, é importante ressaltar que o trabalho remoto adotado durante a pandemia difere significativamente do modelo ideal de *home office* em condições normais. As empresas e organizações precisarão adaptar suas políticas e práticas para criar um ambiente de trabalho remoto mais estruturado e eficiente no período pós-pandemia (Jordão, 2020).

## **2 LIMITES ÉTICOS E LEGAIS DO MONITORAMENTO DE FUNCIONÁRIOS: A NECESSIDADE DE CONSENTIMENTO**

O monitoramento de funcionários, especialmente no contexto do trabalho remoto, levanta questões importantes sobre os limites éticos e legais dessa prática, bem como sobre a necessidade de obtenção do consentimento dos trabalhadores. Conforme apontado por

Deganello e Oliveira (2009), há uma contraposição entre o direito à privacidade do empregado e o poder diretivo do empregador, sendo necessário buscar um equilíbrio e proporcionalidade entre esses direitos.

Estabelecer esses limites é crucial para garantir que as empresas possam supervisionar suas equipes de maneira eficaz, sem comprometer a privacidade e os direitos dos trabalhadores. De um lado, o empregador possui o poder diretivo, que lhe permite estabelecer regras e diretrizes no ambiente de trabalho, inclusive quanto ao uso dos recursos tecnológicos fornecidos aos empregados. Nesse sentido, o monitoramento pode ser justificado como uma forma de garantir a segurança da empresa, evitar o uso inadequado dos equipamentos e prevenir possíveis danos (Deganello; Oliveira, 2009).

Por outro lado, a ética no monitoramento de funcionários envolve a consideração de princípios fundamentais, como a privacidade, a dignidade e a transparência. As empresas devem garantir que suas práticas de monitoramento respeitem esses princípios, evitando ações que possam ser consideradas invasivas ou desrespeitosas. Por exemplo, monitorar a atividade online de um funcionário sem seu conhecimento pode ser visto como uma violação ética.

Do ponto de vista legal, o monitoramento de funcionários é regulamentado por leis como a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) no Brasil e o Regulamento Geral de Proteção de Dados (GDPR) na União Europeia. Essas leis estabelecem requisitos claros para o tratamento de dados pessoais, incluindo a necessidade de obter o consentimento dos funcionários e garantir a transparência nas práticas de monitoramento. O não cumprimento dessas regulamentações pode resultar em penalidades severas para as empresas.

No contexto do trabalho remoto, a aplicação da LGPD se torna ainda mais relevante, uma vez que o monitoramento de funcionários pode envolver a coleta e o tratamento de uma grande quantidade de dados pessoais e sensíveis. No entanto, é preciso analisar se as diretrizes da LGPD asseguram a efetiva proteção desses dados nas relações de trabalho, considerando o princípio constitucional da privacidade e sua evolução normativa (Ramos; Gomes, 2019).

A LGPD impõe uma série de obrigações às empresas, que deverão se adaptar e adotar medidas técnicas, administrativas e de segurança para proteger os dados pessoais e sensíveis obtidos em decorrência das relações de trabalho (Ramos; Gomes, 2019). Essas medidas são essenciais para garantir que as práticas de monitoramento de funcionários remotos estejam em conformidade com a lei e respeitem a privacidade e o bem-estar dos trabalhadores.

No entanto, é importante questionar se as diretrizes da LGPD são suficientes para assegurar a efetiva proteção dos dados pessoais dos trabalhadores no contexto do trabalho remoto. O monitoramento constante e invasivo pode gerar estresse, ansiedade e afetar

negativamente a saúde mental dos funcionários, mesmo que esteja em conformidade com as exigências legais. Portanto, é fundamental que as empresas adotem uma abordagem ética e transparente em relação ao monitoramento, buscando equilibrar a supervisão necessária com o respeito à privacidade e ao bem-estar dos trabalhadores.

O consentimento dos funcionários é um elemento fundamental no monitoramento ético e legal. As empresas devem obter o consentimento explícito dos funcionários antes de iniciar qualquer forma de monitoramento. Isso pode ser feito através de políticas claras e documentadas, que expliquem detalhadamente as práticas de monitoramento e os direitos dos funcionários. Segundo Teixeira e Armelin (2019), o consentimento deve ser livre, informado e inequívoco, garantindo que o titular dos dados tenha pleno conhecimento de como suas informações serão utilizadas.

No entanto, é preciso ponderar que, diante da desigualdade de poder entre empregado e empregador, o consentimento pode não ser totalmente livre e esclarecido. O trabalhador pode se sentir pressionado a aceitar o monitoramento por receio de perder o emprego ou sofrer represálias. Por isso, é importante que haja limites claros e razoáveis para a vigilância patronal.

Além disso, a transparência é essencial para garantir que os funcionários compreendam e aceitem as práticas de monitoramento. As empresas devem comunicar claramente suas políticas de monitoramento, explicando o que será monitorado, como os dados serão utilizados e quais são os direitos dos funcionários.

A Lei Geral de Proteção de Dados estabelece o princípio da transparência, que exige que as empresas informem claramente aos funcionários sobre a coleta e o tratamento de seus dados pessoais (Ramos; Gomes, 2019). No contexto do trabalho remoto, isso significa que os trabalhadores devem ser informados sobre quais dados serão coletados, como serão utilizados e por quanto tempo serão armazenados. A falta de transparência pode gerar desconfiança e afetar negativamente o relacionamento entre empregadores e empregados.

Boas práticas incluem a realização de sessões informativas e a disponibilização de recursos para responder a dúvidas dos funcionários. Conforme Pamplona Filho e Coni Junior (2020), a transparência no tratamento de dados é um dos princípios fundamentais da LGPD, que visa garantir que os titulares dos dados estejam plenamente informados sobre como suas informações estão sendo utilizadas.

Implementar práticas éticas e legais de monitoramento pode ser desafiador para as empresas. É necessário equilibrar a necessidade de supervisão com a proteção dos direitos dos funcionários. As empresas devem considerar fatores como a adequação das ferramentas de

monitoramento, a formação dos gestores e a criação de um ambiente de trabalho que valorize a privacidade e a dignidade dos trabalhadores.

Além disso, é crucial que as empresas adotem medidas de segurança robustas para proteger os dados pessoais dos funcionários contra acessos não autorizados e vazamentos, conforme destacado por Pamplona Filho e Coni Junior (2020).

Outro ponto relevante é a vulnerabilidade do empregado no contexto do consentimento. A relação de subordinação no trabalho pode dificultar a manifestação livre e inequívoca do consentimento, uma vez que o empregado pode sentir-se pressionado a aceitar as condições impostas pelo empregador. Beckenkamp e Fincato (2021) destacam que a vulnerabilidade negocial e informacional do empregado deve ser considerada, garantindo que o consentimento seja realmente livre e informado.

Conforme Miziara (2022), o trabalhador, embora subordinado, não perde sua condição de cidadão e pessoa humana, livre e portadora de dignidade intrínseca. Portanto, o limite básico e primordial ao tratamento dos seus dados pelo empregador consiste na proteção dos seus direitos da personalidade.

A violação ou ameaça a esses direitos já é motivo suficiente para restringir a pretensão patronal. No bojo da relação trabalhista, aplicam-se todas as regras restritivas previstas na LGPD, com especial atenção ao consentimento do empregado, devido à sua vulnerabilidade na relação laboral.

O empregador deve comprovar a transparência no tratamento de dados e a absoluta liberdade e consciência do empregado acerca do consentimento dado. Além disso, o empregador é enquadrado como controlador de dados, conforme a LGPD, e deve observar os limites de tratamento de dados em todas as fases do contrato de trabalho: pré-contratual, execução e pós-contratual.

Isso inclui desde a fase de seleção até o término da relação entre as partes. A grande questão é como os dados devem ser tratados a partir da vigência da LGPD, especialmente frente às graves consequências de eventuais infrações, que podem incluir multas elevadas, dependendo do porte da empresa, da vantagem obtida, da gravidade e do grau do dano, da reincidência e da boa-fé do infrator.

Correia e Boldrin (2020) destacam que a LGPD não traz dispositivos específicos para a proteção de dados nas relações de trabalho, mas seu artigo 1º deixa claro que a lei se aplica a qualquer tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoas físicas ou jurídicas de direito público ou privado.

Na rotina das relações de trabalho, há constantemente o tratamento de dados dos empregados em todas as fases da contratação: pré-contratação, durante o contrato de trabalho e após o término do contrato. Portanto, a LGPD deve ser aplicada também às relações de emprego para proteção dos dados pessoais dos empregados

Sendo assim, estabelecer limites éticos e legais claros no monitoramento de funcionários é essencial para garantir um ambiente de trabalho justo e respeitoso. As empresas devem adotar práticas transparentes e obter o consentimento dos funcionários, respeitando suas privacidades e direitos. Futuras pesquisas podem explorar novas formas de equilibrar a necessidade de monitoramento com a proteção dos direitos dos trabalhadores, contribuindo para a criação de ambientes de trabalho mais éticos e legais.

### **3 IMPACTO DO MONITORAMENTO NA PRIVACIDADE E BEM-ESTAR DOS TRABALHADORES REMOTOS**

O monitoramento de funcionários, especialmente no contexto do trabalho remoto, levanta questões importantes sobre os impactos na privacidade e bem-estar dos trabalhadores. Avaliar esses impactos é crucial para garantir que as empresas possam supervisionar suas equipes de maneira eficaz, sem comprometer a saúde mental e a privacidade dos trabalhadores.

O bem-estar dos trabalhadores remotos pode ser significativamente afetado pelo monitoramento constante.

A transição abrupta para o trabalho remoto, impulsionada pela pandemia de COVID-19, teve um impacto significativo na forma como os funcionários trabalham e em seu bem-estar. Sivaprakash e Venkatesh (2023) realizaram um estudo comparativo entre as eras pré e pós-COVID-19, buscando compreender os efeitos do trabalho remoto na produtividade e no bem-estar dos funcionários. A pesquisa adotou uma abordagem de métodos mistos, incluindo pesquisas, entrevistas e grupos focais com funcionários que trabalham remotamente em várias organizações.

O estudo de Sivaprakash e Venkatesh (2023) examinou variáveis como acessibilidade tecnológica, equilíbrio entre vida profissional e pessoal e nível de supervisão, que podem ter contribuído para mudanças na produtividade dos funcionários. Esses fatores estão diretamente relacionados às práticas de monitoramento adotadas pelas empresas no contexto do trabalho remoto. A acessibilidade tecnológica, por exemplo, pode facilitar o monitoramento das atividades dos funcionários, enquanto o nível de supervisão pode determinar a extensão e a intensidade desse monitoramento.

Além disso, Sivaprakash e Venkatesh (2023) exploraram como o trabalho remoto afeta os níveis de estresse, as conexões sociais e a saúde mental dos funcionários, aspectos cruciais para o bem-estar. O monitoramento constante pode contribuir para o aumento do estresse e para o comprometimento da saúde mental dos trabalhadores remotos, especialmente se as práticas de monitoramento forem percebidas como invasivas ou excessivas. Portanto, é essencial que as empresas adotem medidas para proteger a privacidade e o bem-estar dos funcionários ao implementar práticas de monitoramento no trabalho remoto.

Os resultados do estudo de Sivaprakash e Venkatesh (2023) podem fornecer informações valiosas para as organizações aprimorarem suas políticas e procedimentos relacionados ao trabalho remoto, visando otimizar a produtividade e o bem-estar dos funcionários. As empresas devem buscar um equilíbrio entre a supervisão eficaz e a proteção da privacidade e dos direitos dos trabalhadores, levando em consideração os benefícios e desafios do trabalho remoto destacados pelos autores (Sivaprakash; Venkatesh, 2023).

A Convenção 161 da OIT, promulgada pelo Decreto 127/1991, estabelece a importância de manter um ambiente de trabalho seguro e saudável, favorecendo a saúde física e mental dos trabalhadores (Eça; Soares, 2017). Essa perspectiva pode ser relacionada à necessidade de adotar práticas de monitoramento que não comprometam a saúde e o bem-estar dos trabalhadores remotos.

O monitoramento excessivo ou invasivo pode ter efeitos negativos na saúde mental dos trabalhadores, conforme destacado por Dejours (1992 Apud Eça; Soares, 2017), que aponta condições da relação homem-organização do trabalho capazes de levar à descompensação psíquica, como a fadiga, a frustração e a organização do trabalho como uma imposição externa.

Além disso, Le Guillant (2006) e Clot (2006), citados por Eça e Soares (2017), ressaltam que os sofrimentos originados das condições modernas de trabalho podem ser de natureza peculiar e, muitas vezes, secreta. Isso pode ser relacionado aos impactos do monitoramento na saúde mental dos trabalhadores remotos, que podem sofrer em silêncio devido à dificuldade de expressar seus sentimentos e preocupações.

Portanto, é essencial que as empresas adotem práticas de monitoramento que respeitem a privacidade e promovam o bem-estar dos trabalhadores remotos, em consonância com a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (Portaria do Ministério da Saúde 1.823/2012), que enfatiza a importância da atenção integral à saúde do trabalhador (Eça; Soares, 2017).

A promoção da saúde do trabalhador vai além da prevenção de doenças ocupacionais, buscando elevar as pessoas a um estágio superior de autonomia, independência e bem-estar

(Salgado; Germani; Ferreira Júnior, 2013 Apud Eça; Soares, 2017). Nesse sentido, é necessário equilibrar o monitoramento com a confiança e a autonomia dos trabalhadores remotos, a fim de promover sua saúde e bem-estar. As empresas devem adotar práticas de monitoramento que sejam transparentes, éticas e proporcionais, evitando a invasão da privacidade e o comprometimento da saúde mental dos trabalhadores.

O direito à desconexão do trabalho está intimamente ligado aos direitos fundamentais à intimidade, privacidade, segurança, ao lazer, à higiene e à saúde (Dornelles; Marders, 2020). Garantir aos trabalhadores o direito de estarem desconectados do trabalho implica em assegurar-lhes o respeito a esses direitos fundamentais individuais e sociais, contribuindo para o alcance da dignidade da pessoa humana. Nesse sentido, o direito à desconexão encontra respaldo no art. 5º, caput, da Constituição Federal, que garante a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade (Brasil, 1988).

Além disso, o art. 6º da Constituição Federal, dedicado aos direitos sociais, elenca o lazer como um direito fundamental (Brasil, 1988).

Segundo Nascimento (2009 Apud Dornelles; Marders, 2020, p. 20):

[...] o tempo livre permite ao homem o desenvolvimento integral da sua personalidade quando se dedica a outras atividades diferentes do trabalho profissional e que lhe facilitem convívio familiar, com amigos, horas de entretenimento, estudos, convivência religiosa, prática desportiva, leitura de jornais e revistas, passeios, férias e tudo o que possa contribuir para a melhoria de sua condição social.

Portanto, privar o trabalhador do direito à desconexão significa afastá-lo de direitos fundamentais essenciais para uma vida digna.

Há também relação entre os avanços tecnológicos e a dificuldade de se garantir o direito à desconexão do trabalho. Segundo Maior (2016 Apud Dornelles; Marders, 2020, p. 21), "[...] é a tecnologia que tem escravizado o homem ao trabalho", já que os empregados, atualmente, têm sido vítimas de jornadas de trabalho excessivas, estando conectados ao trabalho vinte e quatro horas por dia por meio da utilização dos meios modernos de comunicação. Essa realidade pode ser percebida como uma ofensa aos direitos fundamentais previstos na Constituição Federal, pois muitas das garantias lá previstas podem estar sendo violadas por essas práticas, ferindo o princípio da dignidade da pessoa humana e distanciando os trabalhadores dos direitos humanos.

## **CONCLUSÃO**

O presente estudo buscou compreender as implicações legais e éticas das tecnologias de monitoramento utilizadas no trabalho remoto, com foco na proteção da privacidade dos trabalhadores e na conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). A pesquisa identificou as principais ferramentas de monitoramento utilizadas pelas empresas, explorou os limites éticos e legais do monitoramento de funcionários e avaliou o impacto dessas práticas na privacidade e no bem-estar dos trabalhadores remotos.

A partir da análise realizada, conclui-se que o monitoramento de funcionários no trabalho remoto é uma questão complexa, que requer um equilíbrio cuidadoso entre a necessidade de supervisão por parte das empresas e a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores. As principais ferramentas de monitoramento, como capturas de tela, fotografias por webcam e gravação de conversas telefônicas, podem ser úteis para garantir a produtividade e a conformidade regulatória, mas também apresentam riscos significativos à privacidade e ao bem-estar dos funcionários.

Do ponto de vista legal, a LGPD estabelece diretrizes claras para o tratamento de dados pessoais no contexto laboral, exigindo que as empresas adotem medidas de segurança, obtenham o consentimento dos funcionários e garantam a transparência nas práticas de monitoramento. No entanto, a efetiva proteção dos dados pessoais dos trabalhadores remotos ainda é um desafio, considerando a vulnerabilidade do empregado na relação de trabalho e a dificuldade de assegurar um consentimento verdadeiramente livre e informado.

Sob a perspectiva ética, o monitoramento de funcionários deve respeitar princípios fundamentais, como a privacidade, a dignidade e a transparência. As empresas devem adotar práticas de monitoramento proporcionais e razoáveis, evitando ações invasivas ou desrespeitosas. O estudo comparativo de Sivaprakash e Venkatesh (2023) sobre os efeitos do trabalho remoto na produtividade e no bem-estar dos funcionários antes e depois da pandemia de COVID-19 fornece insights valiosos sobre a importância de considerar variáveis como acessibilidade tecnológica, equilíbrio entre vida profissional e pessoal e nível de supervisão ao implementar práticas de monitoramento.

Além disso, o impacto do monitoramento na saúde mental e no bem-estar dos trabalhadores remotos é uma preocupação crucial. O monitoramento excessivo ou invasivo pode contribuir para o aumento do estresse, o comprometimento da saúde mental e a violação do direito à desconexão do trabalho. Portanto, é essencial que as empresas adotem medidas para proteger a privacidade e promover o bem-estar dos funcionários, em consonância com a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora e os princípios constitucionais de proteção à intimidade, privacidade, segurança, lazer e saúde.

Para equilibrar a necessidade de monitoramento com a proteção dos direitos dos trabalhadores, as empresas devem adotar práticas transparentes, obter o consentimento livre e informado dos funcionários e estabelecer limites claros e razoáveis para a vigilância patronal. A negociação coletiva e o regulamento interno podem ser instrumentos valiosos para regulamentar o monitoramento no trabalho remoto, sempre respeitando os limites legais e os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Por fim, este estudo contribui para a discussão acadêmica e prática sobre o monitoramento de funcionários no trabalho remoto, fornecendo subsídios para a tomada de decisões estratégicas e a adoção de boas práticas no contexto pós-pandemia. No entanto, reconhece-se a necessidade de futuras pesquisas para aprofundar a compreensão dos desafios enfrentados pelos trabalhadores remotos e desenvolver soluções inovadoras que conciliem a supervisão eficaz com a promoção da saúde, da privacidade e da dignidade dos trabalhadores.

Em suma, o monitoramento de funcionários no trabalho remoto é uma questão complexa que requer um equilíbrio cuidadoso entre a necessidade de supervisão e a proteção dos direitos dos trabalhadores. As empresas devem adotar práticas transparentes, éticas e legais, respeitando a privacidade e promovendo o bem-estar dos funcionários. Somente assim será possível criar ambientes de trabalho remotos saudáveis, produtivos e em conformidade com os princípios fundamentais de proteção à dignidade humana.

## REFERÊNCIAS

BECKENKAMP, Gustavo; FINCATO, Denise Pires. **LGPD e o Teletrabalho: O Tratamento dos Dados Sensíveis do Empregado no Pós-Contrato de Teletrabalho**. Porto Alegre, 2021.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm) . Acesso em: 27 jul. 2024.

BRASIL. CNJ - CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução 227, de 15 de junho de 2016**. [Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências]. Conselho Nacional de Justiça, Brasília, 2016. Disponível em: [https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao\\_227\\_15062016\\_17062016161058.pdf](https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_227_15062016_17062016161058.pdf) . Acesso em: 08 jun. 2020.

BRASIL. **Lei n.º 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. Diário Oficial da União, Brasília, 14 jul. 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm) . Acesso em: 23 maio 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018.** LGPD - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm) . Acesso em: 27 jul. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 613/2000-013-10-00.7.** Relator: Min. Ives Gandra Martins Filho. Brasília, 18 de abril de 2007.

CASTRO, Luiz Felipe. Maior vazamento de dados pessoais do país expõe riscos da era digital. **Veja**, 12 fev. 2021. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/tecnologia/maior-vazamento-de-dados-pessoais-do-pais-expoe-riscos-da-era-digital/> . Acesso em: 27 jul. 2024.

COLETA, Karina; SALUM, Fabian. Novas Formas de Trabalhar: Os Impactos do Home Office Na Crise. **Fundação Dom Cabral**, 2020. Disponível em: <https://www.grantthornton.com.br/insights/artigos-e-publicacoes/novas-formas-de-trabalhar-os-impactos-do-home-office-na-crise/?hubId=1795095> . Acesso em: 16 maio 2020.

CORREIA, Henrique; BOLDRIN, Paulo Henrique Martinucci. **Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e o Direito do Trabalho.** 2020.

DEGANELLO, Lígia Maria; OLIVEIRA, Lourival José de. O monitoramento do correio eletrônico no ambiente de trabalho. **Revista de Direito Público**, Londrina, v. 4, n. 2, p. 172-194, maio/ago. 2009.

DONEDA, Danilo et al. **Tratado de Proteção de Dados Pessoais.** Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2020.

DORNELLES, Letícia; MARDERS, Fernanda. O direito à desconexão do trabalho: um direito humano fundamental. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 9, n. 89, p. 16-27, jun. 2020. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/179990> . Acesso em: 27 jul. 2024.

EÇA, Vitor; SOARES, Saulo. Sistema de Proteção à Saúde do Trabalhador no Brasil. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 43, n. 181, p. 209-230, out. 2017. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/revista-de-direito-do-trabalho-10-2017/1188258504> . Acesso em: 27 jul. 2024.

EVANS, Kati e. Third Annual "Future Workforce Report" Sheds Light on How Younger Generations are Reshaping the Future of Work. **UpWork**, 2019. Disponível em: <https://www.upwork.com/press/2019/03/05/third-annual-future-workforce-report/> . Acesso em: 16 maio 2020.

JORDÃO, Rafaela Garcia de Santana Rodrigues. Os Impactos da Crise e o Crescente Protagonismo do Trabalho Remoto no Mundo Pós-Coronavírus. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, v. 24, n. 1, 2020.

LALLIE, H. S. et al. Cyber security in the age of COVID-19: A timeline and analysis of cyber-crime and cyber-attacks during the pandemic. **Computers & Security**, [s. l.], v. 105, p. 102248, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.cose.2021.102248> . Acesso em: 27 jul. 2024.

MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André. Utilização dos Dados Pessoais do Trabalhador e o Legítimo Interesse do Empregador a Partir do Poder de Direção. In: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André. **Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2022.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; CONI JUNIOR, Vicente Vasconcelos. **A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e seus Impactos no Direito do Trabalho**. 2020.

RAMOS, Lara Castro Padilha; GOMES, Ana Virgínia Moreira. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e seus reflexos nas relações de trabalho. **Scientia Iuris**, Londrina, v. 23, n. 2, p. 127-146, jul. 2019. DOI: 10.5433/2178-8189.2019v23n2p127.

SIVAPRAKASH, J. S.; VENKATESH, M. **The Impact of Remote Work on Employee Productivity and Well-being: A Comparative Study of Pre- and Post-COVID-19 Era**. [S.l.], 2023. DOI: 10.21203/rs.3.rs-2926406/v1. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/370881563\\_The\\_Impact\\_of\\_Remote\\_Work\\_on\\_Employee\\_Productivity\\_and\\_Well-being\\_A\\_Comparative\\_Study\\_of\\_Pre-\\_and\\_Post-COVID-19\\_Era](https://www.researchgate.net/publication/370881563_The_Impact_of_Remote_Work_on_Employee_Productivity_and_Well-being_A_Comparative_Study_of_Pre-_and_Post-COVID-19_Era) . Acesso em: 27 jul. 2024.

SOUZA, Eduardo Nunes de; SILVA, Rodrigo da Guia. **Tutela da pessoa humana na Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais**: entre a atribuição de direitos e a enunciação de remédios. *Pensar*, Revista de Ciências Jurídicas. Fortaleza, 2019.

TEIXEIRA, Tarcísio; ARMELIN, Ruth Maria Guerreiro da Fonseca. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais**. Salvador: Juspodivm, 2019.