

**III CONGRESSO INTERNACIONAL  
DE DIREITO, POLÍTICAS PÚBLICAS,  
TECNOLOGIA E INTERNET**

**RELAÇÕES DE TRABALHO E TECNOLOGIA**

---

R382

Relações de trabalho e tecnologia [Recurso eletrônico on-line] organização III Congresso Internacional de Direito, Políticas Públicas, Tecnologia e Internet: Faculdade de Direito de Franca – Franca;

Coordenadores: Iara Marthos Águila, Andrea Alarcón Peña e Guilherme Forma Klafke – Franca: Faculdade de Direito de Franca, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-416-6

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

Tema: Governança, regulação e o futuro da inteligência artificial.

1. Direito. 2. Políticas Públicas. 3. Tecnologia. 4. Internet. I. III Congresso Internacional de Direito, Políticas Públicas, Tecnologia e Internet (1:2025 : Franca, SP).

CDU: 34

---

# III CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO, POLÍTICAS PÚBLICAS, TECNOLOGIA E INTERNET

## RELAÇÕES DE TRABALHO E TECNOLOGIA

---

### **Apresentação**

Entre os dias 30 de setembro e 3 de outubro de 2025, a Faculdade de Direito de Franca recebeu o III Congresso Internacional de Direito, Políticas Públicas, Tecnologia e Internet. O evento reuniu acadêmicos, profissionais, pesquisadores e estudantes, promovendo o debate interdisciplinar sobre o impacto das inovações tecnológicas no campo jurídico e nas políticas públicas. A programação envolveu Grupos de Trabalho (GTs) organizados para aprofundar temas específicos, abordando desde o acesso à justiça até as complexidades da regulação tecnológica, com ênfase na adaptação do sistema jurídico aos avanços da inteligência artificial e da automação.

O GT 4 analisa os impactos da tecnologia nas relações de trabalho e na proteção social do trabalhador. As pesquisas exploram temas como a precarização nas plataformas digitais, o controle de jornada à distância e a desigualdade de gênero no mercado de trabalho. O grupo propõe reflexões sobre o papel do direito do trabalho diante da transformação digital e da necessidade de novas formas de regulação.

**CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO NO REGIME DE TELETRABALHO:  
LIMITES JURÍDICOS DO MONITORAMENTO DIGITAL DA JORNADA DO  
EMPREGADO E A GARANTIA DAS PRERROGATIVAS PATRONAIS EM  
DETRIMENTO DO LABOR REMOTO**

**WORKING HOURS CONTROL UNDER THE TELEWORK REGIME: LEGAL  
LIMITS OF DIGITAL MONITORING OF THE EMPLOYEE'S WORKING HOURS  
AND THE PROTECTION OF EMPLOYER PREROGATIVES IN THE CONTEXT  
OF REMOTE WORK**

**Luís Felipe Picinato Vilares <sup>1</sup>  
Luana Adorno e Silva**

**Resumo**

A pandemia da COVID-19 provocou mudanças significativas nas relações de trabalho, especialmente com a adoção do teletrabalho. Embora tenha proporcionado mais comodidade aos empregados, gerou insegurança ao empregador quanto ao controle da jornada. A legislação atual apresenta lacunas sobre esse novo modelo, dificultando métodos eficazes de fiscalização. Isso resultou no aumento de reclamações trabalhistas e incertezas jurídicas.

**Palavras-chave:** Pandemia, Controle de jornada, Monitoramento, Teletrabalho

**Abstract/Resumen/Résumé**

The COVID-19 pandemic reshaped employment relations, especially with the rise of teleworking. While it offered greater convenience to non-manual workers, it created challenges for employers in monitoring working hours. Existing labor laws lack clear guidelines and effective tools for overseeing remote work, leading to increased labor claims and legal uncertainty for employers.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Pandemic, Working hours control, Monitoring, Webwork

---

<sup>1</sup> Discente da Faculdade de Direito de Franca desde 2023, atuante na área do Direito do Trabalho por mais de 01 ano e meio.

## 1. INTRODUÇÃO

A história da humanidade revela que sociedade e trabalho sempre caminharam juntos, sendo elementos essenciais para a evolução e subsistência do ser humano. Durante muito tempo, o trabalho esteve atrelado a jornadas extensas e compulsórias, desde a escravidão até a Revolução Industrial e o mundo contemporâneo.

Karl Marx observou que o trabalho refletiu as relações sociais, sendo também instrumento de exploração. Pela teoria da mais-valia, denunciou a alienação dos trabalhadores, submetidos a jornadas que lhes retiravam o tempo e a capacidade crítica sobre suas próprias vidas.

Com o tempo, surgiram movimentos que exigiram mudanças. No Brasil, os primeiros direitos vieram com a CLT, em 1943, e foram ampliados pela Constituição de 1988, que garantiu, no artigo 7º, XVI, o controle de jornada e a remuneração das horas extras excedentes ao limite legal.

Com a pandemia de 2019, o teletrabalho foi adotado como solução a catástrofe pandêmica. Apesar de ter trazido comodidade ao empregado, gerou dificuldades ao empregador, principalmente no controle da jornada, aumentando ações judiciais por horas não registradas.

A ausência de métodos tradicionais evidenciou a necessidade de novos meios de controle, que estejam em conformidade com a LGPD e a proteção de dados. Isso revela uma lacuna na legislação atual que precisa ser tratada. Sendo assim, restou a indagação: Como haverá controle de jornada pelo empregador de modo a garantir segurança jurídica e o apoio as prerrogativas patronais?

Como já cediço, o ônus de fiscalizar e controlar a jornada de trabalho recai exclusivamente sobre o empregador. No regime de home office, contudo, essa obrigação torna-se significativamente mais complexa. A ausência física do trabalhador no ambiente de trabalho inviabiliza a utilização dos métodos tradicionais de controle de jornada a exemplo do ponto eletrônico ou as anotações manuais em cartões de ponto, o que dificulta o acompanhamento preciso das horas efetivamente laboradas pelos empregados remotos.

Além disso, a inviabilização de métodos tradicionais de controle de jornada expõem a necessidade de criação e adoção de outros métodos capazes de obter tal controle, entretanto, é necessário ser compatível com a privacidade de dados e ditames da LGPD vigente no ordenamento pátrio. Nesse viés, resta, portanto, a conclusão de que há a necessidade de saneamento da lacuna na legislação trabalhista vigente, de modo a adotar método alternativo de controle de jornada sem que haja infringência no exposto na LGPD e demais legislações disciplinares sobre privacidade de dados e informações.

Diante disso, a pesquisa parte do método dedutivo para analisar o controle de jornada no home office, relacionando os impactos ao empregador e o crescimento de demandas judiciais por horas extras nesse modelo de trabalho.

## **2. DESENVOLVIMENTO**

### **2.1. Dos impactos causados pela pandemia do COVID-19 nas relações empregatícias e a lacuna legislativa vigente**

Conforme dito, em 2019 a humanidade enfrentou graves crises em virtude da pandemia da Covid-19, que reestruturou todas as esferas sociais. A relação entre Empregado e Empregador também foi diretamente afetada, principalmente pelo lockdown, que impediu a prestação presencial de serviços e exigiu a adoção do teletrabalho. Esse modelo remoto, embora funcional, gerou insegurança ao Empregador quanto ao controle de jornada, pois, além da ausência física do trabalhador, a LGPD impôs limites à vigilância digital.

Nesse cenário, o home office passou de solução emergencial para um modelo recorrente de prestação de serviços, adotado inclusive após o fim da emergência sanitária. No entanto, a ausência de regulamentação específica sobre o controle da jornada nesse formato passou a gerar incertezas sobre a fiscalização e a eventual responsabilização dos empregadores. A impossibilidade prática de aferição de horários rígidos, aliada às limitações legais impostas pela proteção de dados, compromete a efetividade da fiscalização trabalhista tradicional.

Atualmente, não há previsão legal específica para o controle do trabalho remoto, e, por isso, o Empregador recorre a métodos alternativos como metas e relatórios. Contudo, deve

respeitar os direitos fundamentais à privacidade previstos na Constituição e na LGPD. A CLT, por sua vez, exclui expressamente o teletrabalho do capítulo sobre duração do trabalho (art. 62), revelando-se desatualizada frente à realidade atual.

Tal lacuna legislativa compromete a segurança jurídica das relações de trabalho, uma vez que, mesmo diante da exclusão do teletrabalho das regras sobre jornada, a ausência de regras claras abre margem para discussões judiciais e eventual responsabilização do Empregador. O Judiciário, por sua vez, tem papel fundamental na interpretação dessas lacunas, mas a ausência de norma expressa compromete a previsibilidade e estabilidade das decisões.

Assim, nota-se que o ordenamento jurídico não acompanhou a evolução pós-pandemia, deixando lacunas que dificultam o cumprimento das obrigações legais por parte do Empregador, aumentando sua insegurança jurídica. Por isso, é urgente uma reinterpretação e atualização da legislação, para contemplar o novo cenário, garantindo direitos aos trabalhadores e segurança jurídica aos empregadores.

## **2.2. Aumento Do Número De Interpeleções Judiciais Na Esfera Da Justiça Do Trabalho Em Razão De Horas Extras Pleiteadas Sob A Égide Do Trabalho Remoto**

A implementação massiva do regime de teletrabalho, ou *home office*, como uma resposta emergencial à pandemia do vírus SARS-COV-2 (Covid-19) a partir do final de 2019, trouxe consigo uma série de transformações nas relações empregatícias. Embora este modelo tenha oferecido maior comodidade e flexibilidade aos trabalhadores que puderam desempenhar suas funções de suas residências, especialmente os não-braçais, ele gerou considerável insegurança e prejuízos para os empregadores, particularmente no que tange ao controle da jornada de trabalho

A legislação brasileira, tanto na vigência da pandemia quanto no cenário pós-pandêmico, demonstrou uma lacuna significativa quanto à regulamentação eficaz do controle de jornada no teletrabalho. Tradicionalmente, o ônus de fiscalizar e controlar a jornada de trabalho recai exclusivamente sobre o empregador. Métodos convencionais, como o ponto eletrônico ou anotações manuais em cartões de ponto, tornaram-se inviáveis ou extremamente

complexos com a ausência física do trabalhador no ambiente de trabalho. Essa dificuldade inerente ao teletrabalho em registrar com precisão as horas efetivamente laboradas pelos empregados remotos é um dos principais fatores que contribuem para a problemática.

A consequência direta dessa lacuna legislativa e da inviabilidade dos métodos tradicionais de controle é o aumento notável de reclamações trabalhistas e interpelações judiciais contra os empregadores. Empregados têm buscado a Justiça do Trabalho para pleitear indenizações por supostas horas extras não registradas, alegando o cumprimento de jornadas excedentes àquelas legalmente previstas, que são de 8 horas diárias, 44 horas semanais e 220 horas mensais, conforme o artigo 7º, XVI, da Constituição Federal. A falta de um sistema claro e eficaz para o monitoramento da jornada no contexto remoto deixa o empregador em uma posição vulnerável, com dificuldade em comprovar o cumprimento da jornada ou a ausência de horas extras, o que intensifica a insegurança jurídica.

O artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por exemplo, exclui expressamente os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa das disposições relativas à duração do trabalho, evidenciando uma desatualização da lei trabalhista frente à realidade atual do mercado. Essa exclusão agrava a insegurança patronal, uma vez que a ausência de previsão específica impede o empregador de realizar seu dever de controle de jornada de forma adequada, resultando em potenciais condenações trabalhistas.

Portanto, o aumento dessas demandas judiciais reflete a necessidade premente de readequar e interpretar extensivamente a legislação vigente para oferecer maior segurança jurídica a ambas as partes da relação de trabalho.

### **2.3. Dos Novos Métodos De Controle De Jornada No Regime De Teletrabalho E A Dificuldade De Adequação Nos Ditames Da Privacidade De Dados Exigidos Pela LGPD**

Diante da ineficácia dos métodos tradicionais de controle de jornada no ambiente de teletrabalho, como os pontos eletrônicos ou as anotações manuais, surge uma necessidade imperativa de desenvolver e adotar novos métodos que permitam ao empregador fiscalizar a jornada de seus colaboradores remotos. A ausência física do trabalhador no local de trabalho



presencial torna o acompanhamento preciso das horas laboradas um desafio complexo, exigindo soluções inovadoras.

Atualmente, e na ausência de uma previsão legislativa específica para o controle do trabalho remoto, algumas empresas têm recorrido à adoção de métodos alternativos de monitoramento, tais como o cumprimento de metas ou a elaboração de relatórios manuais por parte dos empregados.

Embora essas abordagens possam oferecer algum nível de controle sobre a produtividade e a entrega de tarefas, elas não necessariamente garantem um acompanhamento exato da jornada de trabalho em tempo real, nem resolvem por completo a questão das horas extraordinárias.

Contudo, a busca por esses novos métodos esbarra em um obstáculo significativo: a necessidade de compatibilidade com a privacidade de dados e os ditames da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), bem como com as garantias constitucionais de intimidade e privacidade do trabalhador.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, inciso X, assegura a inviolabilidade da intimidade e da vida privada, o que deve ser rigorosamente observado na implementação de qualquer sistema de monitoramento. A LGPD, por sua vez, estabelece diretrizes claras para a coleta, tratamento e armazenamento de dados pessoais, exigindo que qualquer monitoramento seja realizado com base legal, finalidade específica, adequação, necessidade e transparência, minimizando a invasão da esfera privada do empregado.

A dificuldade reside em encontrar um equilíbrio entre a prerrogativa patronal de controle de jornada, essencial para o cumprimento das obrigações legais e a gestão da força de trabalho, e a garantia dos direitos fundamentais do empregado à privacidade e à intimidade. A adoção de tecnologias de monitoramento digital, por exemplo, embora potencialmente eficaz para registrar o tempo de trabalho, pode gerar questões complexas sobre a extensão da vigilância, a coleta de dados sensíveis e o uso dessas informações, podendo configurar violação da LGPD se não houver conformidade rigorosa.

Assim, a inovação nos métodos de controle de jornada no teletrabalho é intrinsecamente ligada ao desafio de adequá-los aos preceitos da LGPD e demais legislações disciplinares sobre privacidade de dados e informações, uma vez que a infringência dessas normas pode gerar consequências jurídicas graves para o empregador. Isso reforça a urgência de sanar a lacuna legislativa para guiar a criação e implementação desses métodos.

### 3. CONCLUSÃO

A pandemia de Covid-19 impôs à humanidade uma reestruturação sem precedentes em diversos setores, com destaque para as relações de emprego, que viram a consolidação do regime de teletrabalho como um modelo viável e, em muitos casos, permanente. Ainda que o *home office* tenha oferecido conforto e flexibilidade aos trabalhadores, permitindo a continuidade das atividades profissionais de forma remota, ele trouxe consigo uma série de desafios jurídicos e práticos, notadamente a dificuldade de controle de jornada por parte dos empregadores. Esta problemática é exacerbada pela lacuna na legislação trabalhista brasileira, que não acompanhou a celeridade das mudanças sociais e tecnológicas, mantendo disposições como o Artigo 62 da CLT que excluem certas modalidades de teletrabalho do regime de controle de jornada tradicional.

A inexistência de métodos eficazes e legalmente balizados para o monitoramento da jornada no teletrabalho expôs os empregadores a uma crescente insegurança jurídica, manifestada no aumento significativo de reclamações trabalhistas pleiteando indenizações por supostas horas extras não registradas. A responsabilidade de fiscalizar o cumprimento da jornada recai sobre o empregador, mas os métodos convencionais tornaram-se inviáveis no ambiente remoto, enquanto os novos métodos, como o controle por metas ou relatórios, demandam uma rigorosa conformidade com os direitos fundamentais à privacidade e à intimidade, protegidos pela Constituição Federal e pela Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). A conciliação entre a prerrogativa patronal de controle e a proteção dos dados pessoais do empregado representa um dos maiores entraves na adaptação ao trabalho remoto.

Diante desse cenário complexo, torna-se imperativa a readequação e uma interpretação extensiva da legislação vigente para abarcar os novos modelos de trabalho. É fundamental que sejam estabelecidas diretrizes claras e métodos de controle de jornada que sejam eficazes para

o empregador, mas que, simultaneamente, garantam a proteção da privacidade e dos direitos fundamentais do trabalhador, em consonância com a LGPD. Essa atualização legislativa e hermenêutica é essencial não apenas para sanar as atuais incertezas jurídicas e reduzir o volume de litígios trabalhistas, mas também para promover um ambiente de trabalho remoto mais seguro, equilibrado e produtivo para ambas as partes na era pós-pandêmica.

#### **4. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 21 jun. 2025.

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). Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 15 ago. 2018. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm). Acesso em: 21 jun. 2025.

FERREIRA, Alexandre Alcântara. Direito do trabalho: controle da jornada de trabalho do profissional em home office. Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social, v. 10, n. 2, p. 211–242, jul./dez. 2023. Disponível em: <http://www.laborjuris.com.br>. Acesso em: 13 abr. 2025.

SILVA, Greicielen Teles Galindo da; SILVA, Gabrielle Caroline da; SILVA, Larissa Alencar da; SANTOS, Fernando de Almeida. Riscos para as empresas com o home office e as horas extras. E-Locução: Revista Científica da FAEX, v. 12, n. 23, p. 102–120, 2023. Disponível em: <https://www.faex.edu.br/revistacientifica>. Acesso em: 13 abr. 2025.

SILVA JÚNIOR, José Tenório da. Hora extra no teletrabalho: análise do controle de jornada após a Lei nº 13.467/2017. São Paulo: Mizuno, 2022