



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
PRO-REITORIA DE GRADUAÇÃO
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
CURSO DE DIREITO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO I

**TELETRABALHO E A IMPORTÂNCIA DA APLICAÇÃO DO DIREITO NAS
DIVERSAS MODALIDADES DE TRABALHO VIRTUAL**

ORIENTANDO: PEDRO LUCAS SILVA DE SOUSA
ORIENTADORA: PROF. (A) ELIANE RODRIGUES NUNES

GOIÂNIA-GO
2022

PEDRO LUCAS SILVA DE SOUSA

TELETRABALHO E A IMPORTÂNCIA DA APLICAÇÃO DO DIREITO NAS
DIVERSAS MODALIDADES DE TRABALHO VIRTUAL

Projeto de Artigo Científico apresentado à disciplina
Trabalho de Curso I, da Escola de Direito, Negócios e
Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de
Goiás (PUCGOIÁS).

Prof. (a) Orientador (a) – Eliane Rodrigues Nunes.

GOIÂNIA-GO
2022

PEDRO LUCAS SILVA DE SOUSA

**TELETRABALHO E A IMPORTÂNCIA DA APLICAÇÃO DO DIREITO NAS
DIVERSAS MODALIDADES DE TRABALHO VIRTUAL**

Data da Defesa: ____ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA

Orientador (a): Prof. (a): ELIANE RODRIGUES NUNES Nota

Examinador (a) Convidado (a): Prof. (a): Titulação e Nome Completo Nota

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	5
1. DIREITO DIGITAL E A SUA ORIGEM	6
1.1. EVOLUÇÃO DO DIREITO DIGITAL EM ACORDO COM O TRABALHO VIRTUAL	7
2. DIREITO E A INOVAÇÃO TECNOLÓGICA	8
2.1. FISCALIZAÇÃO DE NOVOS NEGÓCIOS	9
2.2. SEGURANÇA DE DADOS	11
3. O TRABALHADOR NO AMBIENTE DIGITAL	13
3.1. POSSÍVEIS VIOLAÇÕES	15
3.2. GARANTIAS	17
CONCLUSÃO	20
REFERÊNCIAS	21

INTRODUÇÃO

O teletrabalho é uma modalidade que vem sendo cada vez mais adotada pelas empresas, impulsionada pelo avanço da tecnologia e por pandemias que aceleraram o processo de digitalização de muitos setores. Essa modalidade de trabalho permite que o empregado exerça suas atividades remotamente, sem a necessidade de se deslocar até o local de trabalho, o que traz benefícios tanto para a empresa quanto para o funcionário. Com essa inovação, o direito do trabalho precisou se adaptar para garantir a proteção do trabalhador, suas garantias e segurança jurídica em relação às condições de trabalho e a regulamentação adequada.

O direito digital ganha notoriedade como uma ramificação que estuda as questões jurídicas relacionadas ao uso da tecnologia, como a segurança de dados, a privacidade na *internet*, o comércio eletrônico, entre outros. A necessidade de regulamentação destes temas é cada vez mais evidente, visto que o mundo virtual se tornou parte integral da vida das pessoas e das empresas. O Direito Digital se tornou, portanto, uma área essencial para garantir a segurança e a proteção jurídica dos indivíduos e das empresas no ambiente virtual. Com isso, o avanço das legislações é um reflexo do aumento da demanda do trabalho remoto. A necessidade de regulamentação se torna cada vez mais evidente, uma vez que as relações trabalhistas no ambiente virtual apresentam particularidades que não são contempladas pelas leis trabalhistas tradicionais.

O reflexo dessa evolução, refletiu nas leis, que afim de suprir as necessidades, evoluiu para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores que exercem atividades no ambiente virtual. A lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, introduziu o teletrabalho como modalidade de trabalho a ser regulamentada em contrato individual. Além disso, em 2020, entrou em vigor a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), que estabelece regras para a proteção de dados pessoais de trabalhadores, inclusive aqueles que atuam no ambiente virtual.

Assim, diante dessa situação, dispusemo-nos a discutir sobre o teletrabalho e a importância da aplicação do direito nas diversas modalidades de trabalho virtual, a fim garantir a proteção dos direitos fundamentais e individuais das pessoas que utilizam a tecnologia e a *internet*. O direito digital abrange diversos temas, como privacidade, proteção de dados, responsabilidade civil na *internet*, crimes digitais, entre outros, buscando sempre garantir a segurança e a justiça no ambiente virtual.

Logo, por questões didáticas, esse artigo foi dividido em três tópicos, o primeiro sobre o direito digital e a sua origem, o segundo a respeito do direito em relação a inovação tecnológica e o terceiro sobre o trabalhador que atua no ambiente digital. Todos eles tratam-se da finalidade desse artigo, que é analisar a aplicabilidade do direito no ambiente digital.

1. DIREITO DIGITAL E SUA ORIGEM

O surgimento do Direito Digital decorre do estudo em constante evolução do Direito e da Ciência da Computação, que está sempre em revolução. Consequentemente, o Direito Digital é constituído de um conjunto de normas, conhecimentos, aplicações e relações jurídicas originárias do universo digital.

O uso da tecnologia possibilita a troca de informações, negociações e outras atividades que requerem regras e princípios para regulamentar as operações nesse ambiente. Assim, essa "nova" vertente do direito consiste em um conjunto de normas que objetivam proteger as relações interpessoais e coibir comportamentos impróprios no âmbito digital.

Numa sociedade em que a tecnologia tem um papel preponderante em diversas áreas comerciais, e as empresas estão cada vez mais interligadas, tratar o direito digital como uma necessidade não é somente uma responsabilidade dos advogados, mas também dos empreendedores e gestores. Países europeus começaram a abordar o direito digital muito antes do Brasil, enquanto nações mais desenvolvidas discutem questões que ainda não foram tratadas pelo poder público brasileiro.

Devido à crescente digitalização e comunicação, tanto em empresas privadas e repartições públicas quanto em operações pessoais particulares, novas questões relacionadas ao Direito Digital surgirão diariamente, causando uma grande revolução nos meios tradicionais já conhecidos.

Segundo Rezende (2006, p. 9):

Através da rede mundial de computadores, traz uma verdadeira revolução nos aspectos formais do fenômeno contratual, na medida em que substitui o instrumento escrito, material palpável por registros eletrônicos.

A inclusão digital é uma realidade inescapável, os primeiros aparelhos celulares abriram caminho para *smartphones*, *tablets* e tantos outros meios de navegação, que por sua vez geram fortes tendências em conflitos de interesses e privacidade. Nesse contexto, o Direito Digital é um remédio para aplicar o conhecimento jurídico à nova realidade dos sistemas de informação.

1.1. Evolução do Direito Digital em acordo com o Trabalho Virtual

No Brasil, as principais leis criadas pelo Congresso Nacional para regular o ambiente digital são adaptações de normas existentes para o mundo analógico. Por exemplo, a Lei dos Crimes Informáticos tipifica a invasão de dispositivos de informática alheios e a interrupção fraudulenta de serviços telefônicos, telegráficos ou de *internet* como crimes. O Código de Processo Civil de 2015, por sua vez, estabeleceu regras para o desenvolvimento do processo judicial eletrônico.

O Direito Digital já está presente em várias normas já estabelecidas, como no Direito do Trabalho. As regras trabalhistas foram adaptadas para benefício tanto do empregador quanto do empregado, permitindo a criação do teletrabalho. Sem a incorporação da tecnologia na sociedade e a flexibilização das leis trabalhistas, essa modalidade de trabalho não seria viável.

O teletrabalho foi oficializado no Brasil em 2017, por meio da Reforma Trabalhista, mas foi somente durante a pandemia de COVID-19 que se tornou mais conhecido e popular no país. A Lei 13.467/2017 estabeleceu as normas para essa modalidade de trabalho, e especialistas nessa área enfatizam a importância de identificar suas características específicas, a fim de não confundir o teletrabalho com outras formas de trabalho remoto ou externo.

Desde a divulgação da CLT em 1943, o trabalho realizado em sede da empresa é equiparado ao trabalho a domicílio, desde que estejam presentes os requisitos que caracterizam a relação de emprego, segundo o artigo 6º. Em 2011, a Lei n. 12.551 ampliou a proteção de todos os trabalhadores a distância, incluindo os teletrabalhadores. Mesmo sem previsão expressa do teletrabalho, a proteção abrange todos os trabalhadores, sejam eles em regime presencial ou remoto.

Juliana Wulfing explica que:

[...] da forma como está expresso no parágrafo único do artigo 6º., da CLT, fica a impressão de que todo o trabalho a distância poderia vir a ser controlado, comandado e supervisionado através dos meios telemáticos e informatizados, quando na verdade é só uma porção deste, o teletrabalho (WULFING, 2014, p. 190).

O teletrabalho traz diversas vantagens, como a economia de tempo e dinheiro que o trabalhador terá ao evitar deslocamentos até a empresa e a redução de poluentes emitidos durante o trajeto. Para as empresas, a modalidade também pode gerar economia com aluguel de imóveis, energia e água. No entanto, no Brasil, ainda há uma cultura organizacional voltada para o trabalho presencial, o que pode dificultar a adoção do teletrabalho. Algumas empresas acreditam que o controle sobre os empregados será menor nessa modalidade, mas países que já adotam o teletrabalho relatam um aumento na produtividade.

A Reforma Trabalhista trouxe importantes mudanças na regulamentação do teletrabalho, com a redefinição dos artigos 75-A, 75-B, 75-C, 75-D e 75-E. Embora tardia, a normatização trouxe satisfação para parte da comunidade, incluindo as advogadas Maria Gadotti e Fernanda Serra.

a lei 13.467, num esforço legítimo e eficaz, em nosso entendimento, conseguiu traçar as linhas mestras para a regulação desta modalidade de contrato, outorgando às partes o direito de formatar o ajuste de forma particular, individual ou coletivamente, gerando, assim, segurança jurídica mínima. (Gadotti; Serra, 2017).

No entanto, há quem argumente que a abordagem da Reforma Trabalhista foi insuficiente para tratar adequadamente do teletrabalho. Com apenas cinco artigos na CLT abordando o tema, muitos acreditam que ainda é necessária uma legislação mais ampla e abrangente para extrair todo o potencial do trabalho remoto.

2. DIREITO E A INOVAÇÃO TECNOLÓGICA

À medida que a tecnologia avança, novos desafios surgem para o direito, que precisa adaptar-se a essas mudanças para garantir a proteção dos direitos e interesses das pessoas em um ambiente digital. Como ciência social, o direito tem o papel de estabelecer regras e normas que regulam as relações entre indivíduos e instituições, e as inovações tecnológicas podem trazer novas formas de interação que não estavam previstas anteriormente. Isso pode criar lacunas na legislação e desafios para garantir a proteção da privacidade e segurança dos dados pessoais em meio ao aumento do uso da *internet* e das redes sociais

De acordo com a Ministra Carmen Lúcia, ex-presidente do Supremo Tribunal Federal (STF) do Brasil, "a inovação tecnológica e o direito estão destinados

a andar juntos no século XXI. É preciso que o direito se adapte às mudanças tecnológicas para que as normas jurídicas estejam em harmonia com a realidade social. Do mesmo modo, a inovação tecnológica deve respeitar os valores e os princípios jurídicos, de forma a assegurar a dignidade da pessoa humana, a proteção da privacidade, a liberdade de expressão e a igualdade de oportunidades".

Para enfrentar esses desafios, é importante que o direito se adapte e evolua junto com as inovações tecnológicas. Isso pode incluir a criação de novas leis e regulamentações que garantam a proteção dos direitos e interesses dos indivíduos em um ambiente digital, assim como a adaptação de leis existentes para que sejam aplicáveis às novas tecnologias. Além disso, é importante que o direito trabalhe em conjunto com as empresas de tecnologia e a sociedade civil para encontrar soluções e abordagens que sejam justas e equilibradas para todos os envolvidos.

2.1. Fiscalização de Novos Negócios

Mesmo que o estabelecimento de uma empresa na *internet* pareça mais simples do que criar um negócio físico, é preciso cumprir as regulamentações específicas para iniciar um empreendimento *online*. Há desafios para aplicar o direito em novos negócios digitais, já que novos modelos baseados em tecnologias emergentes surgem constantemente, exigindo um quadro legal justo e eficaz para regulamentar tais atividades.

No Brasil, o órgão responsável por fiscalizar as atividades de comércio eletrônico é a Secretaria Nacional do Consumidor (Senacon), vinculada ao Ministério da Justiça e Segurança Pública. A Senacon recebe reclamações de consumidores, investiga empresas e aplica sanções em caso de violações das leis de proteção do consumidor. Os órgãos reguladores podem realizar inspeções para garantir que o negócio cumpra com as leis e regulamentos aplicáveis. Isso pode envolver a revisão de políticas de privacidade, termos de serviço, informações de contato e outras documentações importantes. As autoridades podem verificar também se está sendo cumprido as leis de proteção de dados pessoais, como a Lei Geral de Proteção de

Dados, para garantir que as informações dos clientes sejam coletadas, armazenadas e usadas de forma adequada.

No entanto, pode parecer que há menos fiscalização em comparação com os negócios tradicionais, devido ser uma indústria relativamente nova e em constante evolução, e as autoridades reguladoras podem levar algum tempo para adaptar e implementar políticas e regulamentos adequados para o ambiente digital.

A fiscalização do trabalho no ambiente digital é um desafio constante, pois as relações trabalhistas têm se transformado em uma velocidade muito maior do que a capacidade dos órgãos fiscalizadores em acompanhar e garantir o cumprimento das normas trabalhistas. É necessário, portanto, que o Estado promova o fortalecimento das instituições responsáveis pela fiscalização e regulamentação do trabalho, bem como que as empresas sejam conscientizadas da importância de respeitar as normas trabalhistas e oferecer um ambiente de trabalho saudável e justo, mesmo no ambiente digital. (OLIVEIRA, Ana Paula de, 2018, p. 115)

Por conseguinte, essa falta de fiscalização pode ser vista de outra maneira pelas pessoas que tem vontade de criar um negócio, como a falta de burocracia, vendo uma possibilidade de entrar no mercado. Enquanto, abrir um negócio físico pode ser um processo lento e protocolar, com várias etapas e exigências a cumprir, abrir um negócio *online* pode ser um processo relativamente simples e rápido.

Uma das principais razões para a falta de burocracia para abrir um empreendimento digital é a ausência de requisitos específicos para estabelecer um negócio eletrônico. Em geral, é necessário apenas um computador, conexão à *internet* e uma ideia de negócio. Não há necessidade de alugar um espaço comercial, obter licenças especiais ou seguir uma série de procedimentos legais para começar a empreender *online*.

De fato, a fiscalização e a aplicação do direito em empreendimentos digitais causa um grande debate, e esse assunto tende a crescer a cada dia, e com essa crescente, a atuação dos advogados nesse ramo tornou-se essencial. Afinal, a utilização de meios digitais para promover produtos e serviços pode apresentar diversos desafios jurídicos, e é nesse momento que a expertise de um advogado especializado pode ser de grande ajuda.

Uma das principais áreas de atuação dos advogados no mercado digital é a proteção de dados pessoais. As empresas precisam se adequar a uma série de exigências para proteger as informações de seus clientes e usuários. Os advogados podem auxiliar as empresas a entender e implementar as medidas necessárias para cumprir as exigências da LGPD, evitando assim sanções e multas. Outra área importante de atuação dos advogados no mercado digital é a regulamentação das atividades de *marketing* digital pelas autoridades de proteção do consumidor. As empresas precisam seguir uma série de regras específicas, como a obrigação de fornecer informações claras e precisas sobre os produtos e serviços oferecidos, bem como o respeito às regras de publicidade, como a proibição de publicidade enganosa e abusiva.

Além disso, a atuação de operadores do direito no mercado digital não se limita apenas à prevenção de riscos jurídicos. Uma das principais dificuldades no mercado digital é a contabilidade, já que as transações são realizadas de forma eletrônica e em alta velocidade, é fundamental que os empresários consigam gerenciar as entradas e saídas de recursos com precisão. Diferentemente do comércio tradicional, as atividades no mercado digital envolvem transações *online*, muitas vezes transfronteiriças, o que pode dificultar a cobrança de impostos. As empresas precisam estar atentas às regras específicas que se aplicam ao tipo de negócio e ao regime tributário, evitando assim problemas com a Receita Federal. Além disso, é fundamental que as empresas estejam em conformidade com as obrigações acessórias, como a emissão de notas fiscais e a entrega de declarações fiscais.

2.2. Segurança de Dados

A segurança de dados no mercado digital é um tema cada vez mais relevante e importante para empresas e consumidores. Com o aumento das transações *online* e o armazenamento de informações sensíveis em nuvem e outros sistemas digitais, é fundamental que as empresas adotem medidas eficazes de segurança para proteger os dados de seus clientes e evitar prejuízos financeiros e de reputação.

Uma das principais ameaças à segurança de dados no mercado digital é o *cibercrime*. *Hackers* e outras pessoas mal-intencionadas podem invadir sistemas de empresas para roubar informações, como dados de cartões de crédito, informações pessoais e até mesmo dados sigilosos de empresas. É fundamental que as empresas adotem medidas de segurança para proteger seus sistemas e garantir a confidencialidade dos dados.

Um dos principais desafios do teletrabalho é garantir a segurança da informação, especialmente em relação ao armazenamento e transmissão de dados, que pode estar sujeita a riscos como vazamento, roubo ou perda de informações importantes. (OLIVEIRA, Ana Paula de, 2018, p.115-136)

Além disso, é importante que as empresas cumpram as leis e regulamentos aplicáveis à segurança de dados no mercado digital. No Brasil, a Lei Geral de Proteção de Dado estabelece regras para o tratamento de dados pessoais por empresas, incluindo medidas de segurança que devem ser adotadas para garantir a proteção dos dados. As empresas que não adotam medidas eficazes de segurança de dados podem sofrer prejuízos financeiros e de reputação. Vazamentos de dados podem levar a processos judiciais, multas e perda de clientes, comprometendo a credibilidade e a sustentabilidade dos negócios.

A Lei Geral de Proteção de Dados estabelece diversas regras que exigem as empresas realizarem uma avaliação de risco para identificar possíveis vulnerabilidades em relação aos dados pessoais, bem como medidas de prevenção, detecção e resposta a incidentes de segurança. As empresas também devem implementar políticas internas claras e procedimentos de segurança para garantir que os dados pessoais sejam tratados com segurança. A LGPD prevê ainda a obrigatoriedade de notificação de incidentes de segurança às autoridades competentes e aos titulares dos dados afetados, além da adoção de medidas corretivas e compensatórias adequadas para reparar eventuais danos.

A Lei nº 8.078, conhecida como Código de Defesa do Consumidor, e a Lei nº 12.965, o Marco Civil da *Internet*, também têm contribuição significativa para a proteção de dados.

O Código de Defesa do Consumidor estabelece direitos e deveres das empresas em relação aos consumidores, incluindo a proteção de dados pessoais. A lei prevê que as empresas devem fornecer informações claras e precisas sobre os produtos e serviços oferecidos, inclusive no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais. A lei também estabelece que é proibido o uso de informações que causem constrangimento ou prejuízo ao consumidor, bem como a transferência de dados a terceiros sem o consentimento expresso do titular.

Já o Marco Civil da *Internet* estabelece direitos e deveres de usuários e empresas que atuam na *internet*, incluindo a proteção de dados. A lei prevê que os dados pessoais dos usuários devem ser protegidos, de forma a garantir a privacidade e a segurança.

A lei determina que os dados pessoais só podem ser coletados, armazenados e utilizados com o consentimento expresso do usuário, salvo nas hipóteses de cumprimento de obrigação legal ou regulatória. Além disso, a lei estabelece que as empresas que coletam e armazenam dados pessoais devem adotar medidas de segurança e sigilo para proteger essas informações de acessos não autorizados ou de uso indevido.

Portanto, tanto o Código de Defesa do Consumidor quanto o Marco Civil da *Internet* são leis importantes para garantir a proteção de dados pessoais no Brasil, estabelecendo direitos e deveres para empresas e usuários que atuam na *internet* e contribuindo para a criação de um ambiente mais seguro e transparente para o uso de dados pessoais.

3. O TRABALHADOR NO AMBIENTE DIGITAL

Com o avanço da tecnologia e a popularização do trabalho remoto, muitas empresas passaram a contratar empregados que atuam no ambiente virtual. Esses profissionais realizam suas atividades de forma remota, utilizando ferramentas digitais para se comunicar e colaborar com seus colegas de trabalho. No entanto, é importante ressaltar que, apesar de não estarem fisicamente presentes no ambiente de trabalho, esses empregados têm os mesmos direitos e deveres que os demais trabalhadores.

Dessa forma, as empresas devem garantir que esses profissionais tenham condições adequadas de trabalho, incluindo equipamentos e ferramentas necessárias para realizar suas atividades, além de cumprir com suas obrigações trabalhistas, como pagamento de salário, férias, 13º salário, FGTS, entre outros. Além disso, a empresa deve garantir a segurança dos dados e informações do empregado que atua no ambiente virtual, adotando medidas de proteção adequadas para evitar possíveis vazamentos ou violações de privacidade.

O trabalhador digital não é apenas uma pessoa que trabalha em um computador; ele ou ela é alguém que é capaz de trabalhar com tecnologia para se conectar com outras pessoas e criar valor através dessa conexão.
(RUSHKOFF, Douglas)

O teletrabalho, tem se tornado cada vez mais comum, impulsionado pelo avanço da tecnologia e a necessidade de adaptação das empresas diante das mudanças do mercado. Essa modalidade oferece diversas vantagens tanto para os empregados quanto para as empresas, como a flexibilidade de horários, redução de custos e aumento da produtividade. Além disso, o teletrabalho pode ser uma ótima opção para profissionais que desejam trabalhar de forma autônoma ou empreendedores que desejam montar negócios digitais. No entanto, é importante ressaltar que essa modalidade de trabalho exige disciplina e organização, além de uma boa conexão de *internet* e equipamentos adequados para realizar as atividades.

Além disso, é fundamental que as empresas estabeleçam políticas claras de segurança para garantir a privacidade e segurança dos trabalhadores remotos.

O avanço do teletrabalho tem impactado diretamente a geração de empregos, tanto de forma positiva quanto negativa. Por um lado, o teletrabalho permite que empresas contratem profissionais de diferentes regiões, o que amplia o leque de opções de candidatos, além de reduzir custos com infraestrutura. Isso pode gerar uma maior oferta de vagas de emprego, principalmente em setores que não dependem de presença física, como *marketing* digital, programação, design, entre outros.

Por outro lado, algumas empresas podem optar por demitir funcionários presenciais para contratar trabalhadores remotos em outras regiões ou até mesmo outros países, em busca de salários mais baixos. Isso pode gerar uma redução na oferta de empregos em algumas áreas, principalmente em setores que dependem de mão-de-obra local, como a construção civil, serviços de alimentação, entre outros.

No entanto, o teletrabalho também tem potencial para incentivar o empreendedorismo e a criação de novos negócios digitais, o que pode gerar novas oportunidades de emprego e impulsionar a economia local. Além disso, a possibilidade de trabalhar remotamente pode atrair mais profissionais para determinada região, o que pode contribuir para o desenvolvimento econômico e social da mesma.

Em resumo, o avanço do teletrabalho tem o potencial de gerar empregos, mas também pode causar mudanças significativas no mercado de trabalho e na forma como as empresas contratam profissionais. É importante que os governos e empresas acompanhem as mudanças e criem políticas que incentivem a geração de empregos de qualidade e que protejam os direitos dos trabalhadores remotos.

3.1. Possíveis Violações

O trabalho remoto é uma realidade cada vez mais presente na vida dos trabalhadores e empresas, principalmente em meio à pandemia de COVID-19. No entanto, esse modelo de trabalho pode trazer consigo uma série de desafios e possíveis violações aos direitos do empregado digital.

Entre as violações mais comuns estão o descumprimento do contrato de trabalho, seja em relação à remuneração, horário de trabalho e benefícios. É importante que as empresas tenham clareza nas suas obrigações com o trabalhador, garantindo que todos os termos acordados estejam sendo cumpridos.

A falta de equipamentos e infraestrutura adequada para o trabalho é outra violação comum, sendo que muitas vezes os trabalhadores são obrigados a utilizar seus próprios dispositivos ou a trabalhar em condições inadequadas, o que pode prejudicar sua saúde e desempenho profissional. É importante que as empresas

forneçam os recursos necessários para o trabalho remoto, como computadores, *softwares*, *internet* de qualidade e cadeiras ergonômicas.

Além disso, o excesso de jornada de trabalho e a falta de pausas adequadas para descanso e alimentação também são problemas comuns em ambientes de trabalho remoto. Muitas vezes, os trabalhadores sentem a pressão de estar sempre disponíveis, o que pode levar à exaustão e problemas de saúde.

Outro problema é a falta de segurança da informação, o que pode levar a violações de privacidade e até mesmo de dados confidenciais da empresa e do próprio trabalhador. É fundamental que as empresas sejam responsáveis e atentas às condições de trabalho remoto, garantindo que seus funcionários estejam trabalhando em um ambiente seguro, saudável e com todos os recursos necessários para desempenhar suas funções.

O teletrabalho pode gerar diversas violações dos direitos trabalhistas, como o não pagamento de horas extras, o não fornecimento de equipamentos e materiais de trabalho adequados, a falta de controle de jornada, entre outros. (DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2017.

Com o avanço do teletrabalho, tornou-se ainda mais importante garantir a proteção dos direitos dos empregados que atuam no ambiente digital. A legislação brasileira é clara quanto à fiscalização e aplicação de sanções em casos de abusos aos direitos desses trabalhadores.

A Consolidação das Leis do Trabalho prevê que todas as normas trabalhistas se aplicam a todas as modalidades de trabalho, incluindo o teletrabalho. Isso significa que os empregados que atuam no ambiente digital possuem os mesmos direitos e garantias que os demais trabalhadores, tais como o direito à jornada de trabalho controlada, ao repouso semanal remunerado, ao adicional noturno, entre outros.

Além disso, a Lei Geral de Proteção de Dados é uma legislação específica que dispõe sobre a proteção dos dados pessoais dos empregados e impõe obrigações às empresas que os processam. A LGPD estabelece, por exemplo, que as empresas

devem informar aos empregados quais dados estão sendo coletados e para qual finalidade, além de garantir a segurança desses dados.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) tem competência para fiscalizar o cumprimento da legislação trabalhista e aplicar sanções em caso de infrações. As sanções podem incluir multas, indenizações aos empregados prejudicados e até mesmo a interdição da atividade da empresa em casos extremos.

Portanto, as empresas que atuam no ambiente digital precisam estar atentas às legislações que regem o teletrabalho e a proteção de dados pessoais. A fiscalização e aplicação de sanções em casos de abusos aos direitos dos empregados são uma garantia importante para a segurança e bem-estar desses trabalhadores, além de contribuir para o desenvolvimento de um ambiente de trabalho mais justo e equilibrado.

3.2. Garantias

No teletrabalho, assim como em qualquer outra modalidade de trabalho, é importante que o trabalhador tenha seus direitos garantidos e formalizados através de um contrato de trabalho. Este documento deve especificar as condições de trabalho, horário, remuneração, responsabilidades e benefícios. É importante que o contrato preveja as mesmas garantias previstas para os trabalhadores presenciais, como as horas extras, adicional noturno e férias remuneradas. Além disso, o empregador deve fornecer os equipamentos necessários para a realização do trabalho e garantir a segurança das informações, como previsto na LGPD. Em caso de descumprimento do contrato ou violação dos direitos do trabalhador, este pode buscar a proteção da justiça do trabalho e ter seus direitos garantidos.

Segundo o CONJUR (2020), a fim de atualizar a legislação trabalhista em relação ao trabalho remoto, a Lei 12.551/2011 foi promulgada, equiparando a subordinação exercida por meios informatizados à subordinação presencial e alterando o artigo 6º da CLT. Portanto, desde que haja um contrato de trabalho firmado entre as partes, o trabalhador que exerce o teletrabalho ou o trabalho em *home office* possui os mesmos direitos e deveres que qualquer outro funcionário da empresa que trabalha presencialmente. Com isso, a lei garante aos trabalhadores remotos férias,

recolhimento de FGTS, 13º salário, benefícios previstos em acordos coletivos e outros direitos previstos na legislação trabalhista. A única vantagem da qual o empregado remoto não tem direito é o vale-transporte, a menos que a prestação de serviços exija, em algum momento, a locomoção do funcionário até a sede da empresa.

Caso o empregador não cumpra as obrigações trabalhistas e previdenciárias do teletrabalhador, ele pode ser penalizado pelas fiscalizações dos órgãos competentes, e o trabalhador pode buscar seus direitos na justiça do trabalho. É importante lembrar que o teletrabalho é uma modalidade de trabalho que deve ser regulamentada e fiscalizada de forma adequada, para garantir a segurança jurídica e o respeito aos direitos trabalhistas dos envolvidos.

O direito à jornada de trabalho é um dos principais direitos garantidos aos trabalhadores pela CLT, que define os limites de horas trabalhadas por dia e por semana, além de estabelecer regras para o pagamento de horas extras. No entanto, com a crescente adoção do teletrabalho, muitos trabalhadores têm se questionado sobre como essas garantias se aplicam no ambiente digital.

Em primeiro lugar, é importante destacar que a CLT prevê a obrigação do empregador em registrar o controle de jornada do empregado, independentemente do local de trabalho. Isso significa que mesmo no teletrabalho, o empregador deve adotar mecanismos que permitam o registro preciso do horário de entrada e saída do trabalhador, bem como das pausas realizadas ao longo do dia.

Insta pontuar que legislação trabalhista também estabelece limites para a jornada de trabalho no modelo remoto. De acordo com a CLT, o trabalhador tem direito a uma jornada de trabalho de no máximo 8 horas diárias e 44 horas semanais, com possibilidade de até 2 horas extras por dia. No contexto do teletrabalho, é essencial que o empregador defina claramente os horários de trabalho e descanso para evitar que o trabalhador esteja disponível para a empresa por um período além do permitido por lei.

Assegurar as pausas adequadas durante a jornada de trabalho é outro ponto fundamental. Segundo a CLT, o trabalhador tem direito a um intervalo mínimo de 1 hora e máximo de 2 horas para refeição e descanso, dependendo do regime de trabalho. No teletrabalho, é essencial que o empregador oriente o trabalhador sobre a importância de fazer pausas regulares durante o dia, a fim de prevenir sobrecarga física e mental.

No teletrabalho, o trabalhador deve ter as mesmas garantias e proteções que os empregados presenciais, inclusive quanto à estabilidade no emprego, proteção contra dispensa arbitrária e o direito à participação em programas de treinamento e desenvolvimento profissional. (MARTINS, Sérgio Pinto, 2018)

Resumidamente, as leis trabalhistas que regulam a jornada de trabalho também se aplicam ao ambiente digital. O empregador tem a responsabilidade de assegurar que as horas trabalhadas sejam registradas corretamente, estabelecer horários de trabalho e de pausas apropriados e cumprir todas as obrigações trabalhistas, conforme previsto por lei.

É importante que o empregador tenha em mente a responsabilidade de prover equipamentos adequados para os funcionários que trabalham remotamente, a fim de evitar sobrecarga financeira sobre o empregado e garantir a proteção dos dados da empresa que podem ser acessados em ambiente domiciliar. É fundamental que o fornecimento dos equipamentos seja acordado no contrato de trabalho, a fim de prevenir potenciais divergências futuras.

CONCLUSÃO

Verifica-se em todo exposto neste artigo que procurou-se demonstrar, que o Direito Digital é um campo em constante evolução, uma vez que as inovações tecnológicas ocorrem em uma velocidade cada vez maior. Desde a popularização da *internet*, tem havido uma crescente demanda por regulamentação jurídica para lidar com os desafios e problemas que surgem no mundo digital. O Direito Digital busca definir normas e diretrizes para as relações que ocorrem em ambientes digitais, como o comércio eletrônico, a proteção de dados pessoais e a segurança cibernética.

A relação do Direito com as inovações tecnológicas é complexa, pois a velocidade das mudanças tecnológicas supera a capacidade do sistema jurídico de acompanhar e regular essas mudanças. Muitas vezes, o Direito reage aos problemas apresentados pelas novas tecnologias apenas depois que eles surgem, o que pode gerar lacunas jurídicas. Por exemplo, o advento das *criptomoedas* como o *Bitcoin* desafiou os sistemas financeiros e jurídicos em todo o mundo, pois não havia regulamentação específica para lidar com esse tipo de transação.

Logo, a fiscalização de novos negócios online também é um grande desafio para o Direito Digital. Muitas empresas que operam exclusivamente na *internet*, como as empresas de comércio eletrônico, enfrentam um conjunto diferente de regulamentações do que aquelas que operam em um ambiente físico. É fundamental que essas empresas cumpram as normas e diretrizes estabelecidas para garantir a proteção dos consumidores e a segurança das transações online. A segurança de dados é outra questão importante no mundo digital. Com o grande volume de dados pessoais que circulam na internet, é fundamental garantir que esses dados sejam protegidos e utilizados apenas para fins legítimos.

Por fim, o respectivo artigo cumpriu-se a promessa de atingir os seus objetivos, além de auxiliar aqueles que têm o poder-dever de aplicar o direito no caso concreto e os demais que queiram estudar sobre o respectivo tema.

REFERÊNCIAS

BRASIL ESCOLA. Conceito de direito digital, sua importância na sociedade atual e como se dá seu funcionamento no Brasil. Disponível em: < <https://meuartigo.brasilecola.uol.com.br/direito/direito-digital.htm> > 28 de novembro de 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. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm > Acesso em 29 de novembro de 2022.

BRASIL, Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm > Acesso em: 28 de novembro de 2022.

BRASIL, Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 29 de março de 2023

BRASIL. Lei nº 12.737, de 30 de novembro de 2012. Dispõe sobre a tipificação criminal de delitos informáticos; altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2012. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2012/lei/l12737.htm. > Acesso em: 29 de março de 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: 28 de março de 2023.

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 29 de março de 2023.

BRASIL. Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8078.htm. Acesso em: 28 de março de 2023.

CONJUR. Home office e os riscos trabalhistas. Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/2020-set-10/pratica-trabalhista-home-office-riscos-trabalhistas>. > Acesso em: 29 de março de 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.
em: 28 de novembro de 2022.

GADOTTI, L. M.; SERRA, F. C. *Teletrabalho/Home Office*. Migalhas, 2017. Disponível em: < <https://www.migalhas.com.br/depeso/265525/teletrabalho-home-office> >
Acesso em: 28 de novembro de 2022.

LÚCIA, Carmen. Inovação tecnológica e direito. Palestra proferida no Seminário Internacional de Direito e Tecnologia, Brasília, 5 de julho de 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 34. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

NASCIMENTO, Ana Cláudia. Teletrabalho e as relações de trabalho na sociedade da informação. São Paulo: LTr, 2019.

OLIVEIRA, Ana Paula de. Teletrabalho e direito do trabalho: uma análise à luz da Reforma Trabalhista. Revista Brasileira de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 2, n. 3, 2018.

REZENDE, Roberto Vieira de Almeida. O trabalho prestado pela Internet e a questão da subordinação jurídica no direito individual do trabalho. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, v. 72, n. 3, p. 56-72, set./dez. 2006.

RUSHKOFF, Douglas. Team Human. W. W. Norton & Company, 2019.

WULFING, Juliana. Teletrabalho: proposta de regra jurídica fundamentada no princípio de proteção do empregado no Brasil. 2014. 281 f. Tese – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2014.