

# TELETRABALHO E COVID-19: OS IMPACTOS NA VIDA E NA SAÚDE DO TRABALHADOR

## TELEWORK AND COVID-19: IMPACTS ON WORKER LIFE AND HEALTH

Recebido: 20/06/2020

Aceito: 21/12/2020

### Vanessa Rocha Ferreira

Doutora em Direitos Humanos pela Universidade de Salamanca (Espanha).  
Mestre em Direitos Fundamentais pela Universidade da Amazônia (UNAMA/PA).  
Pós-Graduada em Direito Público pela Universidade Cândido Mendes (Ucam/RJ).  
Professora da Graduação e Pós-graduação stricto sensu do Curso de Direito do Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA).  
Coordenadora do Grupo de Pesquisa em Trabalho Decente (CNPq/CESUPA).

E-mail: vanessarochaf@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0001-5997-3198>

### Anna Luiza Andion Farias Juncqua

Graduanda em Direito pelo Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA).  
Estagiária do Ministério Público do Estado do Pará (MPPA).

E-mail: annaluizajuncqua@hotmail.com

 <https://orcid.org/0000-0001-8616-5049>

### Fernanda de Oliveira Silva

Graduanda em Direito pelo Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA).

E-mail: fernandaoliveira0990@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-7414-0685>

## RESUMO

O presente artigo busca analisar de que forma a inserção do teletrabalho, estabelecido no art. 4º da Medida Provisória (MP) nº 927/20, durante a Pandemia da Covid-19, modificam a vida, a saúde e a duração da jornada de trabalho do trabalhador. Trata-se de pesquisa exploratória e de análise qualitativa, feita por meio de estudo teórico-normativo, aplicando a técnica de pesquisa bibliográfica, normativa e documental, para alcançar o propósito da pesquisa. Inicialmente, faz-se uma análise do surgimento da 4ª Revolução Tecnológica e da Pandemia da Covid-19. Em seguida, analisa-se o uso do teletrabalho durante a Pandemia. Posteriormente, discute-se os efeitos do teletrabalho na vida e na saúde do trabalhador. Ao final, defende-se que a utilização do teletrabalho viola os direitos fundamentais previstos na Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB/88) e na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

**Palavras-chave:** Teletrabalho. Covid-19. Adaptação laboral. Impactos. Saúde do trabalhador.

Este é um artigo de acesso aberto licenciado sob a Licença Creative Commons Atribuição-NãoComercial-SemDerivações Internacional 4.0 que permite o compartilhamento em qualquer formato desde que o trabalho original seja adequadamente reconhecido.



*This is an Open Access article licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License that allows sharing in any format as long as the original work is properly acknowledged.*

## ABSTRACT

This article seeks to analyze how the insertion of telework, established in the fourth article of Provisional Measure (MP) No. 927/20, during the Covid-19 Pandemic change life, health and the length of the worker's workday. It is exploratory research and qualitative analysis, carried out through theoretical-normative study, applying the technique of bibliographic and documentary research, to achieve the purpose of the research. Initially, an analysis is made of the emergence of the 4th Technological Revolution and the Covid-19 Pandemic. Then, the use of telework during Pandemic is analyzed. Subsequently, the effects of telework on the worker's life and health are discussed. In the end, it is argued that the use of telework violates the fundamental rights provided for in the Constitution of the Federative Republic of Brazil (CRFB / 88) and in the Consolidation of Labor Laws (CLT).

**Keywords:** Telework. Provisional Measure. Pandemic. Worker's health. Fundamental rights.

## Introdução

O avanço tecnológico, iniciado timidamente com a Revolução Industrial, em meados do século XVIII e do início do XIX, propiciou uma grande transformação em diferentes aspectos da sociedade, impactando diretamente as relações de trabalho. Do mesmo modo, o uso da tecnologia da informação e a utilização da internet em larga escala, marcos da Revolução 4.0, além de impulsionarem o capitalismo, modificaram a forma como as pessoas se relacionam entre si e com o mundo, inclusive no meio ambiente laboral.

O uso do teletrabalho, regulamentado no ordenamento jurídico brasileiro com o advento da Lei nº 13.467/17, é um exemplo de como a tecnologia foi capaz de transformar significativamente as relações laborais. Ressalta-se que a possibilidade do teletrabalho não é algo novo no mundo trabalhista, uma vez que está prevista no ordenamento jurídico desde 2011, com a alteração do parágrafo único do art. 6º, da CLT, pela Lei nº 12.551/11, mas só foi regulamentado posteriormente, com o advento da Lei nº 13.467/2017, nos art. 75-A a 75-E da CLT.

Recentemente, o mundo presenciou a disseminação de um vírus potencialmente letal (SARS-CoV-2), conhecido como Coronavírus, causador da doença COVID-19. Devido ao seu elevado nível de propagação, a Organização Mundial da Saúde (OMS), em 11 de março de 2020, declarou que se trata de uma pandemia.

Para evitar o aumento do contágio da doença, diversas medidas precisaram ser adotadas, dentre elas: a recomendação de isolamento social, a paralisação de atividades não essenciais e o fechamento de escolas e universidades. Com essa nova realidade, as empresas e estabelecimentos foram obrigados a fechar suas portas para que o vírus não se dissemine, causando um colapso no sistema de saúde.

Diante disso, como forma de contornar a ausência de produtividade e consequente *déficit* nos lucros, as empresas migraram para outras modalidades, de maneira que a dar continuidade nas atividades, submetendo seus funcionários a uma nova rotina que não estavam adaptados.

É neste cenário que o teletrabalho ganha relevância durante a pandemia da COVID-19, uma vez que permite a continuidade da prestação de serviço, sem violar as recomendações de distanciamento social. Frente a isso, a Medida Provisória nº 927/20 elencou como uma das medidas para o enfrentamento do estado de calamidade pública, flexibilizando algumas regras previstas na CLT sobre o assunto.

Esse artigo busca analisar de qual forma o uso do teletrabalho, assentado no art. 4º da referida MP, isto é, durante a pandemia da COVID-19, impacta na vida e na saúde do trabalhador e interfere nos aspectos profissionais e pessoais do empregado. Para tanto, faz-se uma análise qualitativa, por meio de um estudo teórico-normativo, que utiliza eminentemente a pesquisa bibliográfica, normativa e documental, para atingir o propósito da pesquisa.

Quanto à estrutura, o artigo está dividido em três itens, além da introdução e da conclusão. O primeiro item trata da pandemia da COVID-19 e a necessidade de adaptação às novas formas de trabalho. Na sequência, o segundo item aborda o uso do teletrabalho durante a pandemia. O terceiro item volta-se ao objeto central desse texto, abordando os reflexos do teletrabalho na vida e na saúde do trabalhador. Ao final, apresenta-se algumas considerações sobre o estudo proposto.

## **1. A pandemia da COVID-19 e a necessidade de adaptação às novas formas de trabalho**

Após a descoberta do novo Coronavírus humano (SARS-CoV-2), no final de 2019, o mundo presenciou a sua rápida disseminação. No Brasil, o primeiro caso foi registrado em janeiro de 2020, o que ocasionou a publicação da Lei nº 13.979, de 06 de fevereiro de 2020<sup>1</sup>, dispendo sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional, declarada pela Organização Mundial da Saúde (OMS), em 30 de janeiro de 2020.

Diante de tal conjuntura, essa lei, seguindo as definições previstas no Regulamento Sanitário Internacional, trouxe diretrizes para os diversos âmbitos sociais, como o familiar, escolar, trabalhista, dentre outros, priorizando o isolamento social como o

---

<sup>1</sup> BRASIL. **Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.** Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Disponível em: Acesso em: 19 jun. 2020.

melhor mecanismo de controle.

A lei conceituou “isolamento”, como separação de pessoas doentes ou contaminadas, ou de bagagens, meios de transporte, mercadorias ou encomendas postais afetadas, de outros, de maneira a evitar a contaminação ou a propagação do coronavírus (art. 2º, I). Foi também definida a “quarentena” como restrição de atividades ou separação de pessoas suspeitas de contaminação das pessoas que não estejam doentes, ou de bagagens, contêineres, animais, meios de transporte ou mercadorias suspeitos de contaminação, de maneira a evitar possível contaminação ou propagação do coronavírus (art. 2º, II).<sup>2</sup>

Em março de 2020, foi deliberado o Ofício Circular SEI nº 1088/2020 ME, pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, com a finalidade de apresentar instruções genéricas aos trabalhadores e empregadores, como a boa higiene no ambiente laboral, uso de máscara, diretrizes aos funcionários enquadrados no grupo de risco, dentre outras. Nessa circunstância e a partir do reconhecimento de Estado de Calamidade (Decreto nº 06/2020<sup>3</sup>), foram editadas diversas Medidas Provisórias (MP) para enfrentamento da Pandemia, dentre as quais destaca-se a MP nº 927/20;<sup>4</sup> e a MP nº 936/20<sup>5</sup>, ambas voltadas para a seara laboral.

Acerca da MP nº 927/20, é importante mencionar que, embora a mesma tenha sido aprovada pela Câmara dos Deputados, ela não chegou a ser convertida em lei, uma vez que o Presidente do Senado (Davi Alcolumbre) resolver retirá-la de pauta em decorrência da falta de acordo entre os líderes partidários, razão pela qual perdeu a sua validade em 19 de julho de 2020.

2 STÜRMER, Gilberto; FINCATO, Denise. **Teletrabalho em Tempos de Calamidade por Covid19: Impactos das medidas trabalhistas de urgência.** In: Alexandre Agra Belmonte, Luciano Martinez e Ney Maranhão. O Direito do Trabalho na Crise da Covid-19. p. 353.

3 BRASIL. **Decreto Legislativo 06, de 20 de março de 2020.** Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/Portaria/DLG6-2020.htm](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Portaria/DLG6-2020.htm). Acesso em: 25 mar. 2020.

4 BRASIL. **Medida Provisória nº 927**, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm). Acesso em: 23 mar. 2020.

5 BRASIL. **Medida Provisória nº 936**, de 1º de abril de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/\\_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv936.htm](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv936.htm). Acesso em: 25 mai. 2020

Todavia, destaca-se que os contratos realizados durante a sua vigência continuam válidos, conforme seus termos, enquanto perdurar o estado de calamidade pública, tendo em vista que a Constitucionalidade do art. 4º da mencionada MP não foi questionada. Porém, após a vigência da referida MP, não é possível a realização de novos contratos sob o seu regramento, sendo reestabelecidas as regras contidas na CLT.

A MP nº 927/20, em seu texto legal, busca dispor de mecanismos que poderão ser adotados pelos empregadores para a conservação do emprego e da renda, viabilizando a atividade econômica, além de tentar reduzir o impacto social decorrente da nova realidade.

Conforme prevê o seu art. 3º, os empregadores poderão adotar algumas deliberações em prol de contornar os efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade. Como segue a seguir:

Art. 3º Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas:

**I - o teletrabalho;**

II - a antecipação de férias individuais;

III - a concessão de férias coletivas;

IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados;

V - o banco de horas;

VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;

VII - o direcionamento do trabalhador para qualificação; e

VIII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS. (original sem grifos).

Portanto, a partir da decretação de estado de calamidade, e suas novas diretrizes legislativas, houve a necessidade de readaptação das atividades laborais, antes realizadas presencialmente, para virtual, como forma de dar continuidade aos negócios e preservar os empregos. Porém, tais medidas têm causado consequências, principalmente, no que diz respeito à saúde do trabalhador.

## **2. O uso do teletrabalho durante a pandemia**

Verifica-se que o mundo tem vivenciado um acelerado avanço tecnológico, que afeta diferentes aspectos da vida humana, como pessoais, educacionais, saúde, e, em especial, o trabalho. Esse crescimento dos meios de comunicação, como a internet, geram um fluxo de informações, no qual pessoas em países diferentes possam interagir ao mesmo tempo.

A disseminação da tecnologia promoveu uma mudança de estratégia das empresas, que passaram a se moldar a esta nova realidade para continuar atuando no mercado, haja vista que esse avanço gerou crescente competitividade. Uma dessas medidas foram as flexibilizações dos processos do trabalho, isto é, diminuir os custos, além de buscar meios de agilizar resultados.

Essas flexibilizações quanto aos horários são oriundas das insatisfações decorrentes dos requisitos organizacionais, a exemplo do processo de locomoção ao trabalho, remuneração tradicional, diminuição da qualidade de vida dos trabalhadores em decorrência da diminuição de tempo de fazer com os familiares, dentre outros, migrando, dessa forma, para novas práticas organizacionais.

Todavia, essa novidade nos modelos organizacionais não implica estar de acordo com as habilidades disponíveis e necessárias dos recursos humanos para conduzir os avanços tecnológicos. Conseqüentemente, geram conseqüências negativas nessa implementação de novas diretrizes trabalhistas, como afirma Jackson<sup>6</sup>:

Os problemas envolvidos variam da resistência do grupo gerencial em lidar com agendas políticas diferentes e adquirir ou desenvolver perícia, valores e atitudes necessários para realizar as novas configurações do trabalho. Isso ocorre principalmente onde as mudanças radicais que são produzidas demandem novos métodos de supervisão, novos relacionamentos entre colegas e novos conjuntos de responsabilidades. Tais práticas então são atadas às novas dinâmicas sociais e organizacionais e demandam novo pensamento organizacional.

Na mesma seara, uma pesquisa realizada por profissionais<sup>7</sup> da área de Ciências Sociais concluiu:

Por outro lado, nossos achados evidenciam como desvantagens: problemas de infraestrutura tecnológica, especialmente a falta de treinamento específico, não adaptação ao teletrabalho, perda de vínculo com a empresa, isolamento profissional, falta de comunicação imediata, perda de status, receio de má avaliação e falta de reconhecimento, comprometendo o crescimento e o desenvolvimento na empresa.

6 JACKSON, Paul James (Ed). **Virtual Working: Social and Organizational Dynamics**. Londres: Routledge, 1999, p. 5.

7 TASCHETTO, Maria; FROEHLICH, Cristiane. TELETRABALHO SOB A PERSPECTIVA DOS PROFISSIONAIS DE RECURSOS HUMANOS DO VALE DO SINOS E PARANHANA NO RIO GRANDE DO SUL. Revista de Carreiras & Pessoas. Cad. EBAPE.BR, v. 18, nº 1, Rio de Janeiro, Jan./Mar. 2020, p. 44. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/ReCaPe/article/download/39652/29651>. Acesso em: outubro de 2020.

Nesse sentido, o teletrabalho veio como uma resposta a essa realidade volátil, cheias de incertezas e presente na atual realidade dos empregados e empregadores, que buscam se adequar ao mercado competitivo. Conceitualmente, ele consiste em uma modalidade laboral contemporânea, enquadrada na era da Revolução Industrial 4.0.

Embora só tenha sido expressamente regulamentando no ordenamento jurídico brasileiro com o advento da Lei nº 13.467/2017 (art. 75-A e seguintes, da CLT), o teletrabalho já era permitido e utilizado anteriormente. O colendo Tribunal Superior do Trabalho (TST), por exemplo, reproduzia decisões regionais para a legitimação do reconhecimento do teletrabalho. Acompanhe trecho do julgamento da 8ª Turma do TST sobre o assunto, proferido em 2008<sup>8</sup>:

[...] a despeito de novas condições laborais tais como o teletrabalho ou o renascido trabalho a domicílio - é certo que a vinculação subordinada à determinada empresa pressupõe um mínimo de tempo em que o trabalhador esteja fisicamente presente nas dependências da empresa.

Anos depois, a CLT foi modificada pela Lei nº 12.551/11, passando a prever a equiparação, no parágrafo único do art. 6º, para fins de subordinação jurídica, do uso de meios telemáticos e informatizados, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho. Assim, o teletrabalho foi interpretado por analogia ao trabalho externo, visto que a referida norma tratava sobre as formas de realização do trabalho, as quais poderiam ser realizadas no estabelecimento do empregador, no domicílio do empregado, inclusive realizado à distância, sendo condicionado à existência dos pressupostos da relação de emprego.

Além desta norma, na mesma legislação, o art. 62, I, localizado no Capítulo intitulado “Da Duração do Trabalho”, ressalta sobre a impossibilidade de conferir horas extras aos empregados, que exercem atividade externa, quando houver dificuldade em fixar os horários. Isto é, para ter direito a horas extras nas atividades exercidas fora do ambiente laboral do empregador, era necessário ter meios possíveis de controlar os horários do empregado.

Nesta seara, a jurisprudência pactuava com a legislação no que se refere à comprovação para garantir as horas extras. Acompanhe a decisão<sup>9</sup> da 8ª Turma do TST sobre o assunto:

---

8 TST-AIRR-178240-98.2003.5.01.0051, Relator Ministro: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 27/2/2008, 8ª Turma, Data de Publicação: DJ 29/2/2008.

9 TST-AIRR-268300-58.2008.5.02.0005, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 11/6/2014, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/6/2014.

Segundo se infere, o Regional, mediante a análise de fatos e provas, concluiu não ser a hipótese de sobreaviso, já que constatou que o reclamante tinha sua liberdade de locomoção preservada, pois não necessitava permanecer em sua casa, e consignou tratar-se de teletrabalho, porquanto evidenciado pela prova testemunhal que ele permanecia cerca de três horas de seu tempo livre aos finais de semana realizando procedimentos de manutenção do sistema do reclamado. Em razão disso, determinou o pagamento dessas três horas, como extras, com adicional de 100%, garantidos os reflexos legais.

Já na atual legislação, essa modalidade de trabalho tem tido enorme visibilidade em razão das recomendações de isolamento social durante para evitar o contágio do novo coronavírus. Dessa forma, os trabalhadores – muito dos quais nunca tiveram contato com essa modalidade – passaram a utilizá-la para dar continuidade as atividades e preservar a renda.

Logo, a tecnologia de informação e comunicação passam a ser os protagonistas da relação de trabalho, conectando o empregado e empregador via internet e ultrapassando fronteiras. Observa-se o que Alice Monteiro de Barros<sup>10</sup> tem a dizer nesse sentido:

Aliás, esta nova forma de trabalhar transcende os limites territoriais e poderá ser transregional, transnacional e transcontinental. Ela permite até mesmo a atividade em movimento. Esse tipo de trabalho é executado por pessoas com média ou alta qualificação, as quais se utilizam da informática ou da telecomunicação no exercício das atividades.

A partir de então, os empregados, para ter seus empregos preservados, passam a realizar suas atividades a partir de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada normal do empregado. Dessa forma, não serão contemplados com as mesmas regras atribuídas ao limite de jornada, pagamento de horas extras, pagamento de sobreaviso ou horas de prontidão – a não ser que haja previsão em acordo individual e coletivo, conforme art. 4º, §5º da MP. Veja: “O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo”.

Observa-se a Nota Técnica sobre a Medida Provisória apresentada pelo Ministério Público do Trabalho descreve o artigo citado:

10 BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 213.

Veja-se que, ao dispor, genericamente, que o uso de aplicativos e programas de comunicação não configura jornada ou tempo à disposição, não se está garantindo devidamente o direito do repouso do trabalhador. Evidente que, na modalidade de teletrabalho ou trabalho à distância, o controle realizado pelo empregador se dá também por meio de aplicativos de mensagens, como WhatsApp, telegrama, Skype, e-mail, dentre outros. O empregado, ao receber as mensagens, permanece alerta, à disposição para responder, realiza a tarefa solicitada e presta contas do andamento das atividades, havendo que se respeitar a duração do trabalho disposta no artigo 7º, XIII, Constituição da República.<sup>11</sup>

Dessa maneira, conforme o art. 4º, §1º, o empregado, no regime de teletrabalho, não registrará o horário, assim como não tem direito ao adicional de horas extras enquanto perdurar a pandemia.

§1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

Em decorrência disso, há preocupações observadas de forma mais evidente com a migração em massa para atividades remotas, dentre elas, o controle do ambiente laboral, salubridade e condições do exercício da atividade atribuída. Esse cuidado deve ser exercido pelo empregador que, à luz das diretrizes aprovadas pelos órgãos da saúde nacional e internacional, orienta a higiene, saúde e segurança do trabalho. Mas, além disso, do controle emocional e da carga atribuída somados ao estresse vivenciado uma crise sanitária.

Contudo, há uma informalidade que recai sobre as horas de trabalho desse empregado e da ausência de controle pelo empregador, o qual confere atividades e metas a serem cumpridas independente de quanto tempo ela durará, deixando o funcionário refém do mecanismo digital. Vale ressaltar que a alteração contratual realizada a partir do direito potestativo do empregador, não é considerada legalmente lesiva, tendo respaldo por decorrer de políticas públicas<sup>12</sup>, objetivando a diminuição do contágio no ambiente de trabalho. Logo, cabe a ele alterar o regime dos seus funcionários de presencial para

11 NOTA TÉCNICA SOBRE A MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927/2020. Ministério Público do Trabalho. DocPlayer. Disponível em: <http://docplayer.com.br/183814375-Nota-tecnica-sobre-a-medida-provisoria-no-927-2020.html>. Acesso em: 19 jun. 2020.

12 Lei nº 13.979/20, Decreto Legislativo nº 5/20 e, a MP nº 927/20.

teletrabalho.

Em um momento de reclusão nas suas respectivas residências, os trabalhadores se veem na dupla função, dividindo-se entre as tarefas domésticas, cuidado com os filhos, atenção com os idosos, e a prestação de serviços. Esse fator ainda é maximizado em relação às mulheres, as quais tem um fardo a mais quando se trata de um país, que culturalmente não possui a divisão social do trabalho doméstico, pendendo a uma sobrecarga.

Dessa forma, a percepção do trabalhador torna-se hermética, conflitando as barreiras do trabalho e o pessoal, com a sensação de longa jornada, o que pode acabar comprometendo a própria produtividade, pois não conseguirá descansar como deveria para um novo dia de trabalho. Assim, o isolamento atingiu o âmbito social e profissional de muitos trabalhadores que foram inseridos na nova modalidade de prestação de serviço, atingindo o campo físico e emocional de diversas pessoas.

### 3. Os reflexos do teletrabalho nas normas previstas na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT)

O Brasil adotou a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST). Porém, não ocorreu a ratificação da Convenção nº 187 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), segundo a qual versa sobre a inserção de medidas mais eficazes no concernente à preservação da segurança e da saúde do trabalhador. Além do mais, o Brasil aprovou por intermédio do Decreto Legislativo nº 2/1992<sup>13</sup>, a Convenção de nº 155 da OIT, que prevê a segurança dos trabalhadores e a garantia ao meio ambiente de trabalho.

Destarte, tal Decreto possui a previsão no art. 4 que estabelece a política estatal direcionada para “prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequências do trabalho”, consoante o entendimento de Tereza e Daniel Gemignani<sup>14</sup>.

A Convenção nº 161 da Organização Internacional do Trabalho, aprovada por meio do Decreto Legislativo nº 86/1989 versa, no seu art. 1º, sobre as funções preventivas e os critérios para dispor de um local de trabalho “seguro e salubre, de molde a favorecer uma saúde física e mental ótima em relação com o trabalho”<sup>15</sup>.

13 BRASIL. **Decreto-lei nº 2**, de 18 de março de 1992. Aprova o texto da Convenção n.155, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre a segurança e saúde dos Trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, adotada em Genebra, em 1981, durante a 67ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho.

14 GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; GEMIGNANI, Daniel. Meio ambiente de trabalho. Prevenção e prevenção. Princípios norteadores de um novo padrão normativo. In: **Revista Fórum Trabalhista – RFT**, Belo Horizonte, ano 1, n. 1, p. 145-166, jul./ago. 2012.

15 BRASIL. **Decreto-lei nº 86**, de 15 de dezembro de 1989. Aprova os textos das Convenções nº s 135

Em uma primeira análise, é cabível ressaltar que o debate acadêmico sobre teletrabalho eclodiu no ano de 1970, com os estudos de Jack Nilles<sup>16</sup>, antigo cientista aeronáutico, segundo o qual conceitua o teletrabalho como a permuta realizada entre o deslocamento do trabalhador pela utilização de tecnologias de informação e comunicação.

Por conseguinte, de acordo com os trabalhos de Nilles, a definição de teletrabalho consiste na comutação, ou seja, o deslocamento que o empregado realiza da sua residência até a empresa será substituído de maneira total pela aplicação da tecnologia e distância. No teletrabalho, o empregado e empregador encontram-se afastados fisicamente, uma vez que a tecnologia de informação e comunicação prevalecem em detrimento do trabalho presencial.

No Brasil, o teletrabalho foi reconhecido apenas em 2017 com a entrada em vigor da Reforma Trabalhista, como ressaltado anteriormente. Com a eclosão da pandemia da COVID-19, têm-se o predomínio e relevância do teletrabalho, enfatizando a Medida Provisória nº 927 de 2020. Durante a sua vigência foram realizados vários contratos de trabalho que refletem os efeitos desse texto enquanto perdurar o estado de calamidade pública, isto é, até 31 de dezembro de 2020, conforme Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020.

A priori, vale ressaltar que as regras vigentes na Medida Provisória 927/20 aplica-se apenas aos trabalhadores do setor formal da economia; os demais, não podem se socorrer dela. A referida MP não consolidou as precauções que o empregado precisa realizar para evitar os acidentes e doenças decorrentes do trabalho.

Essa medida foi aprovada com a finalidade de respaldar os empregadores na preservação do emprego e renda, além de medidas de enfrentamento do estado de calamidade pública, conforme o Decreto Legislativo referido anteriormente, e estado de emergência, à luz da Lei nº 13.979/2020, decretada pelo Ministro de Estado da Saúde.

Enquanto perdurar o estado de calamidade pública, o empregador tem o direito de migrar do regime de trabalho presencial para o teletrabalho ou outro que permita o acompanhamento à distância. Essa alteração dispensa acordo individual ou coletivo. Apesar disso, a MP prevê que os empregados e empregadores podem celebrar acordos individuais para conteúdo de natureza trabalhista, conforme o art. 2º.

De acordo com Alice Monteiro de Barros, segundo a qual alega que o teletrabalho desencadeia a ausência de limites, antepõem o trabalho intelectual e excede o marco territorial. Veja:

---

e 161 e rejeita a de nº 143, da Organização Internacional do Trabalho - OIT.

16 NILLES, Jack M. **Fazendo do Teletrabalho uma Realidade**. São Paulo, Futura, 1997. Disponível em: <http://www.estantevirtual.com.br/busca?q=jack+nilles+fazendo+do+teletrabalho+uma+realidade>. Acesso em 04 out. 2020.

Aliás, esta nova forma de trabalhar transcende os limites territoriais e poderá ser transregional, transnacional e transcontinental. Ela permite até mesmo a atividade em movimento. Esse tipo de trabalho é executado por pessoas com média ou alta qualificação, as quais se utilizam da informática ou da telecomunicação no exercício das atividades.<sup>17</sup>

Segundo o entendimento de Carlos Henrique Bezerra Leite<sup>18</sup>, a duração do trabalho é limitada por fatores de caráter biológico, religioso, familiar, social e econômico. A Consolidação das Leis Trabalhistas (1943) possui a previsão da duração do trabalho, nos artigos 57 a 75.

No concernente às normas de duração do trabalho no aspecto biológico, essas visam a proteção da integridade física e psíquica do trabalhador, com o intuito de que seja preservado a saúde deste e prevenindo os problemas de saúde ocasionados pelo esforço físico e mental excessivo que a rotina diária pode desencadear. Quanto ao fator de ordem econômico, ressalta-se que a produtividade do trabalhador aumenta com a concessão do descanso para este, como o intervalo interjornada, ou seja, o período direcionado, intrajornada, semanal e anual.

De acordo com Sérgio Pinto Martins<sup>19</sup>, a jornada de trabalho foi estabelecida com pelo menos quatro fundamentos: “(a) biológicos, que dizem respeito aos efeitos psicofísicos causados ao empregado, decorrentes da fadiga; (b) sociais: o empregado deve poder conviver e relacionar-se com outras pessoas, de dedicar-se à família, de dispor horas de lazer; (c) econômicos; (d) humanos”.

A jornada de trabalho possui um sentido mais amplo no que se refere à duração de trabalho, estando inserida não apenas o tempo em que o trabalhador está trabalhando de forma presencial, mas sim o tempo em que este coloca o seu trabalho à disposição do empregador, seja por um prazo contratual ou legalmente pactuado, como o regime de sobreaviso ou o tempo de prontidão. Ainda sobre o tema, o supracitado autor também estabelece a distinção entre o regime de sobreaviso e de prontidão. Acompanhe:

No sobreaviso o empregado fica em casa, podendo ser chamado a qualquer momento; por isso, deve ficar aguardando a comunicação do empregador. No regime de prontidão, o empregado não fica em casa, mas nas dependências da estrada de ferro, aguardando ordens, estando, à disposição do empregador (art. 4º da CLT).<sup>20</sup>

17 BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr. 2016.

18 LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo: Saraiva, 2018, p.474.

19 MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 32. ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 515.

20 MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 32. ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 548.

Destaca-se que com o aumento dos avanços tecnológicos, os obstáculos referentes ao lugar e espaço estão sofrendo rupturas, tendo como exemplo o uso de smartphones e bips eletrônicos, consonante o exposto de Maurício Godinho Delgado<sup>21</sup>:

É o que se passa com a utilização, pelo empregado, fora do horário de trabalho, de aparelhos de comunicação, como BIPs, pagers ou telefones celulares - instrumentos que viabilizam seu contato imediato com o empregador e consequente imediato retorno ao trabalho.

Em conformidade com o art. 7º, XIII, da Constituição da República Federativa de 1988, segundo a qual prevê o limite de duração da jornada de trabalho diária, sendo permitido até 8 horas diárias e 44 horas semanais. Torna-se facultativo a redução da jornada e a compensação de horas, perante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Ademais, o trabalho que for realizado depois da duração da jornada de trabalho é caracterizado como trabalho extraordinário e de acordo com o art. 7º, XVI, CF/88. O trabalhador terá direito ao adicional de no mínimo 50% em cima do valor da hora normal de trabalho. Segundo a Súmula 428 do TST<sup>22</sup>, a utilização dos instrumentos informatizados ou telemáticos, que são disponibilizados pela empresa ao trabalhador, não configuram o regime de sobreaviso. Configura-se como sobreaviso o trabalhador que está distante da empresa fisicamente, porém, está sendo controlado pelo seu empregador por intermédio de instrumentos telemáticos ou informatizados, estando em regime de plantão e a qualquer momento podendo ser acionado para a realização de tarefas.

Segundo Leite<sup>23</sup>, a jornada de trabalho insere a ideia de jornada semanal, jornada mensal e jornada anual. Em regra, a jornada de trabalho é caracterizada pela duração do trabalho, que é realizado diariamente. No que tange ao termo horário de trabalho, esse possui uma acepção mais reduzida, sendo assimilado como o período referente ao início e término da jornada de trabalho, estando inclusos os intervalos. No que refere à jornada de trabalho, conforme o art. 62, III da CLT, o trabalhador que exerce suas atividades por meio do teletrabalho não possui direito às horas extras.

Contudo, o empregador precisa ter o controle diante do caso concreto, a partir das ferramentas de controle de horário, tempo de realização de cada tarefa, dentre outros. Caso haja jornada extraordinária, sobressairá o princípio da primazia da realidade.

---

21 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 817.

22 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 428 do TST**. Disponível em: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_401\\_450.html#SUM-428](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-428). Acesso em: 17 jun. 2020.

23 LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo: Saraiva, 2018, p.475.

Assim, em caso de horas suplementares, o teletrabalhador fará jus à remuneração correspondente ao tempo trabalhado.

Dessa maneira, entende-se que não há nenhuma regulamentação específica de critério de regime de duração de trabalho para o empregado, que exerce o teletrabalho, apenas se houver cláusula no acordo coletivo ou individual.

### 3.1. Indústria 4.0: Evolução Histórica

Em 1760, iniciou-se na Inglaterra a Primeira Revolução Industrial<sup>24</sup>. Esse período foi caracterizado pelas modificações socioeconômicas e nos meios de produção. O trabalho nas fábricas passou a ser realizado por intermédio das máquinas, ocorrendo a otimização do tempo do trabalhador por meio da produção em larga escala e o aumento dos lucros. Anteriormente, o trabalho era realizado em casa ou nas oficinas dos indivíduos. A execução era manual e requeria um tempo elevado dos trabalhadores, pois era necessário efetuar todas as etapas do sistema produtivo.

A Primeira Revolução Industrial possui a modificação do processo produtivo, como característica primordial, uma vez que a manufatura foi substituída pela maquinofatura. Destaca-se que nesse período surgiu a divisão do trabalho, ou seja, o trabalhador realizava somente uma etapa de produção. Ademais, eclode-se o trabalho assalariado. O trabalhador, que tinha o seu processo produtivo controlado, transforma-se em um funcionário, que auferia lucros pela produção. A mão de obra passa a ser comercializada, ocorrendo novas relações de trabalho e a eclosão de duas classes sociais: o proletariado e a burguesia.

Em 1767, o inglês James Hargreaves construiu a primeira máquina de fiar, toda de madeira, e esta foi extensamente utilizada na Inglaterra. Em 1769, o inventor Richard Arkwright desenvolveu o tear hidráulico, o qual foi utilizado na indústria de tecidos. Nesse mesmo ano, James Watt iniciou o aprimoramento da máquina a vapor. Em 1785, Edmund Cartwright criou o tear mecânico e este poderia ser utilizado por uma mão de obra não especializada e assim, iniciou-se a tecelagem industrial na Inglaterra, também chamada de Primeira Revolução Industrial.

Com o desenvolvimento do tear mecânico, os proprietários dos aparelhos para tecer e as empresas começaram a trabalhar para os donos dos meios de produção, ou seja, os capitalistas. Com isso, têm-se a eclosão da classe operária. As jornadas de trabalho eram de até dezesseis horas diárias. Nas fábricas, as crianças e adolescentes eram obrigadas a trabalhar, auferindo baixos salários.

---

24 REVOLUÇÃO INDUSTRIAL INGLESA, 1999. Disponível em: <https://www.todamateria.com.br/revolucao-industrial-inglesa/>. Acesso em 03 out. 2020.

No início do século XIX, os altos-fornos a coque ampliaram a produção de aço<sup>25</sup>, facilitando a produção de um maquinário e ferramentas mais modernas. No concernente às estradas de ferro, essas favoreceram o transporte de pessoas e de mercadorias, propiciando o progresso<sup>26</sup>. No período de 1856 a 1915, Frederick Taylor aprimorou a divisão do trabalho em várias etapas e realizou a racionalização do trabalho, desencadeando o surgimento da Segunda Revolução Industrial.

Em 1850 a 1870, na metade do século XIX, iniciou-se a Segunda Revolução Industrial. Esse período foi simbolizado pelos avanços da tecnologia, como o surgimento de novas indústrias e sua capacidade produtiva. Em virtude da tecnologia utilizada nessa fase, foi possível que houvesse a produção em massa; a automatização do trabalho; desencadeamento da indústria elétrica e química; aperfeiçoamento das indústrias siderúrgicas e expansão das ferrovias. Os meios de produção visavam que o trabalho fosse produzido em um período de tempo ínfimo e com o custo reduzido.

Henry Ford promoveu a adaptação da manufatura artesanal da produção de carros para a manufatura em massa. Ford tinha o intuito de diminuir os custos de produção e realizava o pagamento do salário dos seus funcionários, para que fosse exequível que os referidos tivessem a aquisição dos carros que foram fabricados. Conquanto, o trabalho repetitivo, a rigorosa supervisão dos donos das empresas e a hierarquia entre as classes sociais, a força de trabalho chegou a um patamar elevado nas fábricas Ford. Esses fatores foram imprescindíveis para o surgimento do senso crítico em relação à manufatura em massa, sendo criado filmes que reproduzem a rotina exaustiva dos trabalhadores na linha de produção, a exemplo do filme *Tempos Modernos*, de Charles Chaplin.

A produção em massa possibilitou a diminuição dos custos de produção e, por conseguinte, o valor do produto que seria adquirido pelo consumidor, de modo que houve a ampliação da aquisição de bens e serviços pela sociedade. Na Segunda Revolução Industrial, houve a padronização das mercadorias e a verticalização das indústrias, as quais detinham do domínio do ciclo de produção em sua totalidade, ou seja, da produção da matéria prima a até a venda das mercadorias. Destaca-se que os produtos que não eram massificados, possuíam uma rigidez na produção e logo, como a produção destinava-se para a qualidade, não havia o requisito qualidade nas produções.

A Terceira Revolução Industrial, também conhecida como Terceira Revolução Técnico-Científica-Informacional, foi marcada pela utilização da alta tecnologia, como a metalurgia, indústria de automóveis e siderurgia. Ocorreu a modificação de todo o sistema produtivo, tendo relevância a robótica, genética, informática, eletrônico e

---

25 NOLDIN JR., J.H. **Contribuição ao estudo da cinética de redução de briquetes auto-redutores**. 2002. 143 p. Dissertação (Mestrado em Engenharia Metalúrgica) – Departamento de Ciência dos Materiais e Metalurgia, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.

26 FERREIRA, A.A.; REIS, A.C.F.; PEREIRA, M.I. **Gestão empresarial: de Taylor aos nossos dias: evolução e tendências da moderna administração de empresas**. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

telecomunicações. Houve a criação de máquinas mais eficazes, instrumentos específicos para a inserção de robôs, que modificaram o processo de produção das manufaturas. Nessa fase, as tecnologias que foram criadas, propiciaram a redução do tempo e distância e facilitaram que as informações fossem propagadas de maneira mais rápida.

Ao término da Segunda Guerra Mundial, o Japão estava assolado pela guerra e com uma quantidade reduzida de recursos. O governo do Japão propeliu uma campanha que incentivava os indivíduos a minimizar os desperdícios e poupar os recursos existentes. De modo que não foi possível que a Toyota cometesse plágio no que tange à produção em massa de Henry Ford. Entretanto, em virtude do mercado competitivo, desenvolveu-se o Sistema Toyota de Produção ou *lean manufacturing*, sendo criado por dois engenheiros cujos nomes são Eiji Toyoda e Taiichi Ohno<sup>27</sup>.

A ideia principal do referido sistema consiste na minimização dos desperdícios; eliminação da produção que não detenha de nenhum valor para o produto; cautela com a qualidade das mercadorias desde a projeção; alto desempenho no decorrer da fabricação; sistematização; manufatura condicionada à demanda dos clientes; diminuição de matérias primas e acordo entre o fornecedor e produtor.

No final de 1960, eclodiram os controladores lógicos programáveis (CLP), propiciando a automação industrial. A tecnologia eletrônica evoluiu com o avançar dos anos. Deteve-se de uma maior aptidão diante dos obstáculos advindos da Tecnologia de Informação (TI), além dos preços mais acessíveis e realização do controle da manufatura. Enfatiza-se a utilização do *Material Requirements Planning (MRP)* para a fiscalização da matéria-prima e o *Enterprise Resources Planning (ERP)*, o qual está inserido no processo industrial da empresa<sup>28</sup>.

Em 1967, no período da Guerra Fria entre Estados Unidos e União Soviética, iniciou-se a Quarta Revolução Industrial. Os pesquisadores militares dos Estados Unidos estenderam a internet. Idealizou-se um sistema, que efetuasse a troca e compartilhamento de informações. No Canadá, em 1969, a *Chevrolet- Pontiac-GM* realizou uma tarefa experimental, que consistia em transportar os pedidos dos fornecedores pela internet. Alguns países como Japão e Coreia do Sul realizaram a mesma tarefa, mas não obtiveram sucesso em virtude dos custos elevados da manutenção do sistema e a ausência de eficácia dos equipamentos.

Com o avanço dos anos, os equipamentos eletrônicos foram aprimorados. Dessa forma, surgiram novos *softwares*, os valores foram reduzidos e a incorporação das operações de manufatura com os fornecedores foi viabilizada. Em 2011, na feira de

27 ELIAS, S. J. B.; MAGALHÃES, L.C. Contribuição da produção enxuta para obtenção da produção mais limpa. In: **ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO**, 23., 2003, Ouro Preto. Anais... Rio de Janeiro: Abepro, 2003, p.1-8.

28 MOURTIZ D. ET AL. Cloud-based integrated shop-floor planning and control of manufacturing operations for mass customization. In: **9th CIRP Conference of Intelligence Computation in**

Hannover, a Alemanha apresentou um projeto nomeado de Plataforma 4.0 (*Plattform Industrie 4.0*). Visou-se o desenvolvimento da tecnologia possibilitando que aqueles sistemas, que eram automatizados realizassem a troca de dados entre as máquinas e os cidadãos. De modo que ocorreria a otimização do processo de produção por intermédio do sistema que inspecionava os equipamentos industriais.

No ano de 2013, a Indústria 4.0 foi divulgada por academias, empresas e associações. Em 2015, essa plataforma foi lançada novamente, porém pelo programa do governo da Alemanha<sup>29</sup>. No que tange à aquela, ressalta-se que por intermédio desta os trabalhadores deixam de realizar funções repetitivas na jornada de trabalho, tendo em vista que as funções tradicionais tornam-se automáticas com a inserção das novas tecnologias.

Logo, não é imprescindível que o empregado esteja presente durante as oito horas de trabalho diárias, que são previstas no art. 58 da CLT. Contudo, será necessário que seja inserido um padrão no maquinário ao iniciar a linha de produção e o seguimento do trabalho com a máquina. Com a flexibilização da jornada de trabalho, devido à Indústria 4.0, o trabalhador precisaria estar disponível em vários horários, no mesmo dia de trabalho e em conformidade com a demanda da função.

Quanto ao uso contínuo das plataformas digitais, em virtude do isolamento social ocasionado pela COVID-19, pode-se afirmar que a jornada de trabalho sofre uma influência por causa dessas plataformas, uma vez que o empregado possui a ciência das tarefas que precisam ser realizadas e dos prazos que devem ser observados. Assim, o trabalhador detém da liberdade sobre a sua jornada de trabalho.

Valdete Souto Severo<sup>30</sup> alega que as indústrias, hospitais, escritórios e empresas não existem de forma autônoma, uma vez que todos esses dependem da tecnologia:

[...] a relação de trabalho reflete, como não poderia deixar de ser, a sociedade em que ela se estabelece. Essa urgência da vida contemporânea invade o ambiente de trabalho para determinar a necessidade de especialização contínua, de controle contínuo, de conexão contínua. Isso, porém, tem consequências graves, que afetam diretamente a vida privada e social do empregado.

Nessa linha de raciocínio, destaca-se que o teletrabalho desencadeia uma sobrecarga de trabalho, principalmente, em horários que não são destinados à jornada

---

**Manufacturing.** Engineering. Procedia CIRP 33, 9-16, 2015.

29 HERMANN, M.; PENTEK, T.; OTTO, B. Design principles for Industrie 4.0 scenarios a literature review. In: **Working Paper No. 01/ 2015**, Technische Universitat Dortmund. Fakultat Maschinenbau and Audi Stifungslehrstuhl- Supply Net. Order Management, p. 1-5, 2015.

30 SEVERO, Valdete Souto. **O direito fundamental à desconexão do trabalho**. Anais IV - Congresso

de trabalho e deixando de cumprir com o direito ao descanso e à saúde física e mental do trabalhador. Além de tratar como irrelevante o fato de que o trabalhador encontra-se em seu domicílio e com o direito de locomoção cessado.

Somado a estes fatores, com a publicação da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, no Diário Oficial da União, a qual dispõem das medidas trabalhistas em relação ao estado de calamidade pública e da emergência da saúde pública em virtude da COVID-19, o teletrabalho foi adotado como medida emergencial e para fins de preservação do emprego trabalhador, sendo possível a alteração do contrato de trabalho de forma unilateral pelo empregador, consonante dispõe o art. 4 da referida MP.

O teletrabalho, por sua vez, foi adotado com o intuito de evitar aglomerações nas empresas, além de realizar o distanciamento social e reduzir a propagação do Coronavírus. A Consolidação das Leis do Trabalho caracteriza o teletrabalho como aquele que é realizado com o manuseio de tecnologias e em um ambiente externo às dependências da empresa, consonante a previsão do art. 75-B, CLT: “Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”.

Ocorre que com a adoção do regime de teletrabalho, a fiscalização da jornada de trabalho torna-se lesada, uma vez que o art. do artigo 62, III, da CLT possui a previsão de que o empregado em regime de teletrabalho não detém da proteção da jornada de trabalho. Logo, o tempo da jornada de trabalho foi extinto, pois a saúde do empregado foi desconsiderada, visto que o seu direito de descanso foi extinto.

Por conseguinte, os empregados não estão à disposição do empregador em todos as horas de um dia para exercer atividades laborais, mas possuem uma carga horária estipulada contratualmente, que deve ser respeitada, em prol do direito à saúde e ao lazer, configurando-se como direitos sociais, à luz do art. 6, CF/88.

Conforme prevê o art. 1º, III e IV, os indivíduos estão protegidos pelo princípio da dignidade da pessoa humana, que é caracterizado pelo direito a ter suas garantias e honra resguardadas. Ingo Sarlet<sup>31</sup> define da seguinte maneira:

[...] por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições

---

Ibero-Americano de Teletrabalho e Teleatividades. Porto Alegre - RS: Magister, 2011, p. 211.

31 SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.

existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humano [...]

Diante disso, a saúde do empregador é um direito fundamental, além de estar protegido pela dignidade da pessoa humana. Por conseguinte, devem exercer atividades compatíveis com uma rotina que conserve as tarefas de casa, do dia-a-dia com os familiares, entretenimento, descanso, dentre outros.

Embora exista previsão constitucional, que defende a dignidade da pessoa humana, os direitos sociais e a saúde, constata-se que os trabalhadores têm estado a cada dia mais desgastados e, conseqüentemente, doentes, pelo excesso de trabalhos em decorrência dessa flexibilização organizacional. Isso decorre, especialmente da ausência de conscientização dos empregadores a se empenhar em conferir adequadas condições de trabalho e da falta de fiscalização estatal.

Otavio Amaral Calvet<sup>32</sup> alega que a duração da jornada de trabalho sofreu uma ruptura com o teletrabalho, tal fundamento se perfaz por três teorias, veja:

A primeira ligada ao aspecto econômico, pois a quantidade de trabalho prestado indica geralmente o quantitativo da contraprestação a ser percebida pelo trabalhador (...). A segunda, ligada à saúde do empregado, seja para a prevenção de acidentes, seja para ocorrência de doenças decorrentes do trabalho. Finalmente, uma terceira vertente relaciona o aspecto social do instituto, com o reconhecimento da limitação da jornada para viabilizar a existência de um tempo de vida para que o empregado possa efetuar uma interação com a família e os amigos, ou seja, numa leitura do ponto de vista constitucional, um tempo para afirmação dos direitos fundamentais individuais da intimidade e da vida privada.

Destaca-se que o não cumprimento da previsão de duração da jornada de trabalho e das condições de trabalho, previstos na Consolidação das Leis Trabalhistas, implicam no retrocesso social e em problemas de saúde do trabalhador. Quanto ao retrocesso no âmbito jurídico, este perfaz a ideia de perda dos direitos, reforma da lei ou a utilização dos mecanismos jurídicos em um viés regressista, no qual consiste na realização de ações, que estão no sentido oposto das previsões jurídicas e formais, seja inserido no direito processual ou material.

Ressalta-se que os trabalhadores em teletrabalho estão propícios ao desencadeamento de uma patologia psíquica, a qual prejudica a saúde do trabalhador,

---

32 CALVET, Otavio Amaral. **Direito ao lazer nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2006, p. 86.

eclodindo em consequências negativas para o trabalhador, tido como vício de trabalho e sendo chamado de *workaholics*, conforme elenca Jorge Gomes e Patrícia Soares<sup>33</sup>:

No que concerne às consequências do workaholismo, as investigações enfatizam o seu lado negativo (e.g. Killinger, 1991), muito embora alguns trabalhos sugerem haver benefícios para indivíduos e organizações (e.g. Machlowitz, 1980). Os dados obtidos neste estudo corroboram a perspectiva negativa, havendo apenas uma resposta de carácter positivo (progressão na carreira). Todos os restantes sujeitos focam factores nocivos como o afastamento de amigos e família, problemas pessoais e de saúde ou perda de valores. As consequências do workaholismo são analisadas segundo várias perspectivas: satisfação com o trabalho e carreira; saúde mental, perfeccionismo e desconfiança; sucesso na carreira, relações sociais e saúde física; e o papel do tempo (curto prazo vs. longo prazo).

Nos direitos sociais, o retrocesso social desencadeia resultados negativos para estabelecer a paz social. Segundo Ingo Sarlet, os direitos fundamentais estão protegidos por intermédio da proibição do retrocesso social e ante as medidas efetuadas pelo Poder Público, estas configuram-se como ações do legislador ou administrador, que podem ser negativas, uma vez que tendem a restringir os direitos sociais, ou seja, os direitos fundamentais.

A Constituição Federal de 1988 não possui a previsão expressa da proibição do retrocesso social, sendo tido como um princípio implícito e perfazendo a proteção dos direitos sociais no âmbito interno. Ocorre que esse princípio é conexo com normas internacionais nas quais o Brasil faz parte, como o Pacto Internacional dos Direitos Sociais e o Pacto de São José da Costa Rica, os quais possuem a previsão de satisfação progressiva<sup>34</sup>.

A proibição do retrocesso social é imprescindível para que haja a luta pelos direitos de cidadania, defesa dos direitos fundamentais e direitos humanos. Nesse contexto, o princípio da proibição do retrocesso social enquadra-se na esfera dos direitos sociais, especialmente, nas realizações positivas do Estado de Direito. Além disso, esse princípio é essencial para que haja a estabilidade jurídica dos direitos sociais, que são relevantes para a dignidade da pessoa humana.

33 GOMES, Jorge F. S.; SOARES, Patrícia. **O excesso de trabalho mata ou dá prazer? Uma exploração dos antecedentes e consequentes do workaholismo**. *Psicologia*, v. 25, n.1, p. 51-72, jun. 2011.

34 BUHRING, Márcia Andrea. *Direito social: proibição de retrocesso e dever de progressão*. In: **Revista Direito e Justiça**. v. 41, n. 1, jun. 2015. Disponível em: <http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/fadir/article/viewFile/18175/12667>. Acesso em: 16 jun. 2020.

### 3.2. Análise Do Princípio Da Proibição Do Retrocesso Social No Teletrabalho

O princípio da vedação ao retrocesso social é autenticado pela jurisprudência dos países como Portugal, Itália e Alemanha. Em Portugal, é necessário que o referido obtenha as prestações do Estado, sendo pautado da representação do legislador, nas atuações comissivas e dentro do marco do Poder Legislativo. É relevante ressaltar o entendimento lusitano de José Joaquim Gomes Canotilho<sup>35</sup>. Veja:

Os direitos sociais apresentam uma dimensão subjetiva, decorrente da sua consagração como verdadeiros direitos fundamentais e da radicação subjetiva das prestações, instituições e garantias necessárias à concretização dos direitos reconhecidos na Constituição, isto é, dos chamados direitos derivados a prestações, justificando a sindicabilidade judicial da manutenção de seu nível de realização, restando qualquer tentativa de retrocesso social. Assumem, pois, a condição de verdadeiros direitos de defesa contra as medidas de natureza retrocessiva, cujo objetivo seria a sua destruição ou redução.

José Afonso da Silva reconhece o referido princípio no Brasil, segundo o qual delibera que os direitos sociais são tidos como normas constitucionais de eficácia limitada e de conteúdo programático, e estes direitos estão condicionados à intervenção legislativa, para que haja a concretização destes por intermédio da vedação ao retrocesso<sup>36</sup>. Ingo Wolfgang<sup>37</sup> e Luís Roberto Barroso<sup>38</sup> reconhecem a não vedação ao retrocesso social como um princípio que está implícito na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

A corrente minoritária diverge no que tange à existência deste princípio, alegando a ausência de previsão expressa no texto constitucional, conforme aduz Renata Cesar<sup>39</sup>: “trata-se de princípio implícito que não pode ser ignorado e que inclusive os tribunais já vêm aplicando”.

O princípio da Proibição do Retrocesso Social é caracterizado pela imposição

35 CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Constituição dirigente e vinculação do legislador:** contributo para a compreensão das normas constitucionais programáticas. 2. ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2001.

36 SILVA, José Afonso. **Direito Constitucional Positivo.** São Paulo: Malheiros. 2008. p. 162

37 SARLET, Ingo Wolfgang. Os Direitos fundamentais sociais na Constituição de 1988. Revista Diálogo Jurídico, Salvador CAJ – Centro de Atualização Jurídica, v1 n.1 2001. Acesso em: 03 out. 2020.

38 BARROSO, Luis Roberto. **O Direito Constitucional e a Efetividade de suas Normas:** Limites de Possibilidades da Constituição Brasileira .5ª ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001, p. 158-159.

39 CEZAR, Renata. **Direitos sociais frente ao Princípio da Proibição do Retrocesso Social.** Disponível em: <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/6963/Direitos-sociais-frente-ao-Principio-da-Proibicao-do-Retrocesso-Social>. Acesso em: 29 set. 2020.

do Estado para que não ocorra a atuação em desacordo com desregulamentação dos direitos sociais. De modo que este princípio está implícito na Constituição Federal de 88 e por ser previsto como um direito fundamental, incluindo-se os direitos sociais, afirma-se que não pode ocorrer a supressão ou exclusão inadequada deste. Caso contrário, ocorrerá o retrocesso social a partir do momento da sua aplicação.

Consonante o entendimento de Felipe Granjero Carvalho<sup>40</sup>:

Ao estabelecer na Constituição previsão de Direitos Fundamentais, o constituinte originário impõe que sejam atendidas todas as fases para a efetivação de tais direitos. Ademais, é necessário que haja uma certeza de que esses direitos não possam ser cerceados por ausência de amparo normativo hábil.

Vale destacar, ainda, que o princípio da proibição do retrocesso é caracterizado pela imposição do Estado para que não ocorra a atuação em acordo com desregulamentação dos direitos sociais. De modo que este princípio está implícito na Carta Magna e por ser previsto como um direito fundamental, incluindo-se os direitos sociais, afirma-se que não pode ocorrer a supressão ou exclusão inadequada deste. Caso contrário, ocorrerá o retrocesso social a partir do momento da sua aplicação.

O mencionado princípio detém a função de limitar a atuação do administrador ou do legislador. Assim, quando um desses indivíduos modificam a aplicação da lei ou somente a interpretam, não é cabível que seja determinado o retrocesso nos direitos sociais, tampouco a supressão das normas elencadas na Consolidação das Leis Trabalhistas quanto à duração da jornada de trabalho.

Assim, o teletrabalho desencadeado pela 4ª Revolução Tecnológica e introduzido pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) implica no retrocesso social, em virtude da ausência de fiscalização do local de trabalho; comprometimento da saúde do trabalhador e flexibilização da jornada de trabalho e conseqüentemente a violação das normas previstas da CLT. Esse conjunto de fatores prejudicam os direitos que são previstos aos trabalhadores na Constituição Federal de 1988 e nos dispositivos da CLT.

Ingo Sarlet alega que está vedado a supressão pura e simples de um princípio, para quem: <sup>41</sup>

40 CARVALHO, Felipe Grangeiro de. **Os direitos fundamentais à luz do princípio da proibição do retrocesso social e da cláusula de reserva do possível**. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/os-direitos-fundamentais-%C3%A0-luz-do-princ%C3%ADpio-da-proibi%C3%A7%C3%A3o-do-retrocesso-social-e-da-cl%C3%A1usula>. Acesso em: 29 set. 2020.

41 SARLET, Ingo Wolfgang **Direitos fundamentais sociais e proibição de retrocesso**: algumas notas sobre o desafio da sobrevivência dos direitos sociais num contexto de crise. Revista do Instituto de

[...] a proibição de retrocesso assume (...) feições de verdadeiro princípio constitucional implícito, que pode ser reconduzido tanto ao princípio do Estado de Direito (no âmbito da proteção da confiança e da estabilidade das relações jurídicas inerentes à responsabilidade jurídica), quanto ao princípio do Estado Social (...). Destaca-se que a proibição ao retrocesso social não consiste em uma regra geral e absoluta, e sim em um princípio no qual estará vedado a sua supressão pura e simples.

A 4ª Revolução Tecnológica e a utilização do teletrabalho pelas empresas acarretam a regressão no Direito do Trabalho, estando análogo às condições históricas de trabalho que antecedem o surgimento dos direitos sociais no Brasil. Ocasionalmente a violação dos princípios, que regulam o Estado Democrático de Direito, e efetuam o Direito em concordância com os interesses em promover a ampliação do capital no país.

A proibição do retrocesso deve ser concretizada em harmonia com os direitos sociais e com a acessão dos direitos fundamentais, consonante o entendimento de Ingo Sarlet<sup>42</sup>:

Resulta perceptível, portanto, que a proibição de retrocesso atua como baliza para a impugnação de medidas que impliquem supressão ou restrição de direitos sociais e que possam ser compreendidas como efetiva violação de tais direitos, os quais, por sua vez, também não dispõem de uma autonomia absoluta no sistema constitucional, sendo, em boa parte e em níveis diferenciados, concretizações da própria dignidade da pessoa humana. Assim, na sua aplicação concreta, isto é, na aferição da existência, ou não, de uma violação da proibição de retrocesso, não se poderiam – como, de resto, tem evidenciado toda a produção jurisprudencial sobre o tema – dispensar critérios adicionais, como é o caso da proteção da confiança (a depender da situação, é claro), da dignidade da pessoa humana e do correlato mínimo existencial, do núcleo essencial dos direitos fundamentais sociais, da proporcionalidade, apenas para citar os mais relevantes.

O teletrabalho também desencadeia o direito à desconexão do trabalhador, uma vez que este decorre em virtude da inserção dos aparelhos eletrônicos e da tecnologia de informação na rotina dos empregados. Christina D'arc Damascen Oliveira<sup>43</sup> conceitua o direito à desconexão. Veja:

---

Hermenêutica Jurídica. Porto Alegre, n. 2, p. 121-168, 2004.

42 SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 6ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006, p. 126.

43 OLIVEIRA, Christina D'arc Damasceno. O direito à desconexão do trabalhador: repercussões no atual contexto trabalhista. In: **Revista IOB: Trabalhista e previdenciária**. Ano XXII, nº253. Julho de 2010. São Paulo, p. 64.

[...] o direito do trabalhador (teletrabalhador ou não) de permanecer desligado ou 'desconectado' do polo patronal e da exigência de serviços em seus períodos de repouso, notadamente em virtude da possibilidade de interferências do tomador de serviços nesses lapsos de tempo diante da existência das novas tecnologias.

A proteção desse direito é de extrema relevância. O direito à desconexão está interligado com os direitos fundamentais, que são elencados na Constituição Federal de 88. O direito ao lazer do trabalhador consiste no ponto central dos demais direitos, pois com a aplicação desse, o direito à saúde, à intimidade, à privacidade e a duração da jornada de trabalho de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais estão resguardados.

A partir do momento em que o local de trabalho do trabalhador consiste na sua residência, não será possível delimitar o tempo no qual determinada tarefa foi realizada fora do ambiente de trabalho, de modo que:

Não existem mais limites para a exigência de metas, pois o empregado pode terminar seu trabalho em sua residência, no caminho de volta para casa ou até mesmo durante as refeições (quem nunca comeu um sanduíche em frente ao computador para não “perder tempo” e conseguir concluir uma tarefa?). A concorrência e a “luta” pela permanência no mercado do trabalho fazem com que o empregado aceite esta situação e acabe legitimando-a. Nestas circunstâncias, o trabalho por produção ou metas (ou mesmo o trabalho nos moldes convencionais) pode ser a nova face da escravidão caso não sejam determinados limites para estas práticas <sup>44</sup>.

Como a inserção da tecnologia e a utilização do teletrabalho é extremamente necessária na pandemia da COVID-19, uma vez que foi a solução encontrada pelo Poder Executivo para a continuação das atividades laborais. É possível concluir que o direito do trabalho deve agir em consonância com as novas tecnologias, porém deve ser garantido os direitos fundamentais aos trabalhadores.

## Conclusão

Diante da pandemia, que assola o Brasil, houve necessidade de decretação de estado de calamidade, como forma de contenção do contágio do novo coronavírus.

44 MEDEIROS, Dárlen Prietsch. **As novas tecnologias e suas consequências nas relações de emprego: uma releitura de antigos conceitos.** In: Anais do XIX Encontro Nacional do CONPEDI – Fortaleza: Conpedi, 2010, p. 3922. Disponível em: <http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3267.pdf>. Acesso em: 17 jun. 2020.

Diante disso, os empregados e empregadores viram-se em um novo cenário, havendo necessidade de novas adaptações para dar continuidade a renda e a manutenção dos empregos.

Com a mudança da rotina do trabalhador, em virtude das medidas adotadas pela CLT, tendo em vista a perda de validade da Medida Provisória nº 927/20, ao findar o estado de calamidade pública, e com a inserção do teletrabalho para a realização das atividades laborais, é necessário que haja a observância dos direitos que são previstos Constituição da República Federativa do Brasil.

Deve ser preservado o direito à saúde, à privacidade, ao lazer, à dignidade da pessoa humana, algo que tem se observado na contramão do que previsto na Carta Magna, tendo em vista a ausência de regularização e formas de contornar a linha tênue que separa a vida profissional do pessoal ao realizar as atividades de sua residência.

No que tange aos direitos fundamentais, o direito do trabalho está protegido em relação aos direitos de segunda e quinta dimensão, principalmente, nos direitos provenientes das novas tecnologias. Todavia, essa proteção é reduzida pelos aparelhos tecnológicos ou qualquer tecnologia de informação ou comunicação, pois a segurança, privacidade e lazer do trabalhador estarão mitigados.

Ocorre que com a utilização das máquinas, aparelhos eletrônicos e da tecnologia de informação como meio de produção, não há a observância da jornada de trabalho prevista na Consolidação das Leis Trabalhistas de 8 horas diárias e 44 horas semanais.

Assim, com o advento da Indústria 4.0 e do teletrabalho, observa-se a violação dos direitos fundamentais; dos direitos sociais; do direito à desconexão do trabalhador e o retrocesso social. Evidenciado de forma latente no novo contexto de isolamento social oriundos da pandemia.

## Bibliografia final

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2016.

BARROSO, Luis Roberto. **O Direito Constitucional e a Efetividade de suas Normas: Limites de Possibilidades da Constituição Brasileira**. 5ª ed. Rio de Janeiro: Renovar 2001.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943. Disponível em: [www.presidencia.gov.br](http://www.presidencia.gov.br). Acesso em: 16 jun. 2020.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Decreto Legislativo 06, de 20 de março de 2020**. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/Portaria/DLG6-2020.htm](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Portaria/DLG6-2020.htm). Acesso em: 25 mar. 2020.

BRASIL. Decreto-lei nº 2, de 18 de março de 1992. Aprova o texto da Convenção n.155, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre a segurança e saúde dos Trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, adotada em Genebra, em 1981, durante a 67ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/1989/decretolegislativo-86-14-dezembro-1989-358807-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 05 out. 2020.

BRASIL. Decreto-lei nº 86, de 15 de dezembro de 1989. Aprova os textos das Convenções nº s 135 e 161 e rejeita a de nº 143, da Organização Internacional do Trabalho - OIT. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/1992/decretolegislativo-2-17-marco-1992-358340-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 05 out. 2020.

BRASIL. **Lei Federal 13.979, de 06 de fevereiro de 2020**. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/\\_Ato2019-2022/2020/Lei/L13979.htm](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L13979.htm). Acesso em: 19 jun. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Diário Oficial da União. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm). Acesso em: 22 mai. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória nº 936**, de 1º de abril de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo

Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/\\_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv936.htm](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv936.htm). Acesso em: 25 mai. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 428. Disponível em: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_401\\_450.html#SUM-428](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-428). Acesso em: 17 jun. 2020.

BUHRING, Márcia Andrea. **Direito social: proibição de retrocesso e dever de progressão.** In: Revista Direito e Justiça. v. 41, n. 1, jun. 2015. Disponível em: <http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/fadir/article/viewFile/18175/12667>. Acesso em: 16 jun. 2020.

CALVET, Otavio Amaral. **Direito ao lazer nas relações de trabalho.** São Paulo: LTr, 2006.

CARVALHO, Felipe Grangeiro de. **Os direitos fundamentais à luz do princípio da proibição do retrocesso social e da cláusula de reserva do possível.** Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/os-direitos-fundamentais-%C3%A0-luz-do-princ%C3%ADpio-da-proibi%C3%A7%C3%A3o-do-retrocesso-social-e-da-cl%C3%A1usula>. Acesso em: 29 set. 2020.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Constituição dirigente e vinculação do legislador: contributo para a compreensão das normas constitucionais programáticas.** 2. ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2001.

CEZAR, Renata. **Direitos sociais frente ao Princípio da Proibição do Retrocesso Social.** Disponível em: <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/6963/Direitos-sociais-frente-ao-Principio-da-Proibicao-do-Retrocesso-Social>. Acesso em: 29 set. 2020.

DA SILVA, Gabriela Rangel. **As novas tecnologias no Direito do Trabalho: direito à desconexão.** Publica direito, 2012. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=41b0db49fd10d959>. Acesso em: 15 jun. 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

ELIAS, S. J. B.; MAGALHÃES, L.C. Contribuição da produção enxuta para obtenção da produção mais limpa. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 23., 2003, Ouro Preto. Anais... Rio de Janeiro: Abepro, 2003, p. 1-8.

FERREIRA, A.A.; REIS, A.C.F.; PEREIRA, M.I. Gestão empresarial: de Taylor aos nossos dias: evolução e tendências da moderna administração de empresas. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

FERREIRA, Lara Lorena. **Pandemia desmascara o teletrabalho: jornadas exaustivas e inadequação.** Brasil de Fato. São Paulo. 08 de Maio de 2020. Disponível em: <https://www.>

[brasildefato.com.br/2020/05/08/artigo-pandemia-desmascara-o-teletrabalho-jornadas-exaustivas-e-inadeguacao](http://brasildefato.com.br/2020/05/08/artigo-pandemia-desmascara-o-teletrabalho-jornadas-exaustivas-e-inadeguacao). Acesso em: 18 jun. 2020.

FOGAÇA, Vitor Hugo Bueno; VALENTE, Nara Luiza; SILVA, Silmara Carneiro. **A Reforma Trabalhista brasileira e a proibição de retrocesso social: uma análise do texto reformista a partir do processo de resignificação dos direitos sociais**. Juslaboris, 2018. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/143751/2018\\_fogaca\\_vitor\\_reforma\\_trabalhista.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/143751/2018_fogaca_vitor_reforma_trabalhista.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 17 jun. 2020.

GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; GEMIGNANI, Daniel. **Meio ambiente de trabalho. Precaução e prevenção**. Princípios norteadores de um novo padrão normativo. Revista Fórum Trabalhista – RFT, Belo Horizonte, ano 1, n. 1, p. 145-166, jul./ago. 2012.

GOMES, Jorge F. S.; SOARES, Patrícia. **O excesso de trabalho mata ou dá prazer? Uma exploração dos antecedentes e consequentes do *workaholismo***. Psicologia, v. 25, n.1, p. 51-72, jun. 2011.

HERMANN, M.; PENTEK, T.; OTTO, B. Design principles for Industrie 4.0 scenarios a literature review. In: Working Paper No. 01/ 2015, Technische Universität Dortmund. Fakultät Maschinenbau and Audi Stifungslehrstuhl- Supply Net. Order Management, 2015, p. 01-05.

JACKSON, Paul James (Ed). *Virtual Working: Social and Organizational Dynamics*. Londres: Routledge, 1999.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 32. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MEDEIROS, Dárlen Prietsch. **As novas tecnologias e suas conseqüências nas relações de emprego: uma releitura de antigos conceitos**. In: Anais do XIX Encontro Nacional do CONPEDI. Fortaleza: Conpedi, 2010. Disponível em: <http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3267.pdf>. Acesso em: 18 jun. 2020.

MOURTZIZ D. ET AL. Cloud-based integrated shop-floor planning and control of manufacturing operations for mass customization. In: 9<sup>th</sup> CIRP Conference of Intelligent Computation in Manufacturing. Engineering. Procedia CIRP 33, 9-16, 2015.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; WENZEL, Letícia Costa Mota. **O Coronavírus: uma pandemia jurídica trabalhista e a Medida Provisória 927/2020**. CIELO LABORAL. Disponível em: [http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/04/ferreira\\_quadros\\_costa\\_noticias\\_cielo\\_n4\\_2020.pdf](http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/04/ferreira_quadros_costa_noticias_cielo_n4_2020.pdf). Acesso em: jun. 2020.

NILLES, Jack M.. **Fazendo do Teletrabalho uma Realidade**. São Paulo, Futura, 1997. Disponível em: <http://www.estantevirtual.com.br/>

busca?q=jack+nilles+fazendo+do+teletrabalho+uma+realidade. Acesso em: 04 out 2020.

NOLDIN JR., J.H. **Contribuição ao estudo da cinética de redução de briquetes auto-redutores**. 2002. 143 p. Dissertação (Mestrado em Engenharia Metalúrgica) – Departamento de Ciência dos Materiais e Metalurgia, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2002.

NOTA TÉCNICA SOBRE A MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927/2020. Ministério Público do Trabalho. Disponível em: <http://docplayer.com.br/183814375-Nota-tecnica-sobre-a-medida-provisoria-no-927-2020.html>. Acesso em: 19 jun. 2020.

OLIVEIRA, Christina D'arc Damasceno. **O direito à desconexão do trabalhador: repercussões no atual contexto trabalhista**. In: Revista IOB: Trabalhista e previdenciária. Ano XXII, nº253. Julho de 2010. São Paulo.

PAIXÃO, Tamiris Vilas Bôas da; SHAEFER, Matheus Karl Schmidt. **Covid-19 e Teletrabalho: uma análise dos tempos de trabalho e de não trabalho**. In: Covid-19 e Direito Brasileiro: Mudanças e Impactos. São Paulo: Tirant Lo Blanch. 2020. p. 278-298.

RAMOS, Leilane Nogueira. **Desordem social: quarentena, teletrabalho e saúde do trabalhador**. Disponível em: [https://www.conjur.com.br/2020-abr-13/opiniao-quarentena-teletrabalho-saude-trabalhador#\\_ftn5](https://www.conjur.com.br/2020-abr-13/opiniao-quarentena-teletrabalho-saude-trabalhador#_ftn5). Acesso em: 18 jun. 2020.

REVOLUÇÃO INDUSTRIAL INGLESA, 1999. Disponível em: <https://www.todamateria.com.br/revolucao-industrial-inglesa/>. Acesso em: 03 out. 2020.

SACOMANO, José Benedito; GONÇALVES, Rodrigo Franco; DA SILVA, Márcia Terra; BONILLA, Silvia Helena; SÁTYRO, Walter Cardoso. **Indústria 4.0 conceitos e fundamentos**. Disponível em: [https://books.google.com.br/books/about/Ind%C3%BAstria\\_4\\_0.html?id=PNCuDwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=kp\\_read\\_button&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.br/books/about/Ind%C3%BAstria_4_0.html?id=PNCuDwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=kp_read_button&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false). Acesso em: 03 out. 2020.

SARLET, Ingo Wolfgang **Direitos fundamentais sociais e proibição de retrocesso: algumas notas sobre o desafio da sobrevivência dos direitos sociais num contexto de crise**. Revista do Instituto de Hermenêutica Jurídica, Porto Alegre, n. 2, 2004I, p. 121-168.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 6 ed. Porto Alegre - RS: Livraria do Advogado, 2006.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Os Direitos fundamentais sociais na Constituição de 1988**. Revista Diálogo Jurídico, Salvador CAJ – Centro de Atualização Jurídica, v1 n.1 2001. Acesso em 03 out. 2020.

SILVA, José Afonso. **Direito Constitucional Positivo**. São Paulo : Malheiros . 2008.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. World Economic Forum. Tradução Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2019.

SEVERO, Valdete Souto. **O direito fundamental à desconexão do trabalho**. In: Anais IV Congresso Ibero-Americano de Teletrabalho e Teleatividades. Porto Alegre (RS): Magister, 2011, p. 207-223.

STEIL, A. V.; BARCIA, R.M. **Um modelo para análise da prontidão organizacional para implantar o teletrabalho**. In: Revista de Administração. São Paulo v.36, n.1, p.74-84, janeiro/março 2001.

STÜRMER, Gilberto; FINCATO, Denise. *Teletrabalho em Tempos de Calamidade por Covid19: Impactos das medidas trabalhistas de urgência*. In: Alexandre Agra Belmonte, Luciano Martinez e Ney Maranhão. **O Direito do Trabalho na Crise Da Covid-19**. São Paulo: JusPodivm. 2020. p. 341-364.

TASCETTO, Maria; FROEHLICH, Cristiane. **Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do vale do sino e paranã no rio grande do sul**. Revista de Carreiras & Pessoas. Cad. EBAPE.BR, v. 18, nº 1, Rio de Janeiro, Jan./Mar. 2020. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/ReCaPe/article/download/39652/29651>. Acesso em: 06 out. 2020.

TST-AIRR-178240-98.2003.5.01.0051, Relator Ministro: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 27/2/2008, 8ª Turma, Data de Publicação: DJ 29/2/2008.

TST-AIRR-268300-58.2008.5.02.0005, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 11/6/2014, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/6/2014.



Gostaria de submeter seu trabalho a **Revista Direito.UnB?**

Visite <https://periodicos.unb.br/index.php/revistadedireitounb>

e saiba mais sobre as nossas Diretrizes para Autores.