

Teletrabalho: o desafio do trabalho no mundo pós-pandêmico

Patrick Verfe Schneider

Mestre em Sustentabilidade, PUC Campinas, Brasil
patrick.verfe@gmail.com

Cibele Roberta Sugahara

Professora Doutora PPG Sustentabilidade, PUC Campinas, Brasil
cibelesu@puc-campinas.edu.br

Luiz Henrique Vieira da Silva

Doutorando em Ambiente e Sociedade, Unicamp, Brasil
vieiraluiz77@gmail.com

RESUMO

Desde 2019, a humanidade foi acometida por uma das mais graves pandemias da história recente, causada pelo vírus da síndrome respiratória aguda grave 2 (SARS-CoV-2). A escalada no número de casos e óbitos no Brasil e os significativos desafios socioeconômicos levaram as organizações ao redor do globo a recomendarem o isolamento e distanciamento social, com o intuito de mitigar os impactos gerados pela pandemia. Neste contexto, as organizações buscam alternativas à paralisação temporária das atividades empresariais através do teletrabalho. A medida que se demonstrava temporária, começa a tomar contornos de perenidade, com empresas anunciando a venda de prédios e a extinção de seus antigos escritórios. O estudo investigou se as iniciativas apresentaram elementos de precarização da relação de trabalho. Para tanto, o referencial teórico abordou a situação das relações de trabalho com a pandemia a partir do teletrabalho. O método de pesquisa baseou-se em um estudo descritivo com abordagem qualitativa e delineamento bibliográfico. A discussão evidenciou que, superados doze meses desde o primeiro caso confirmado de Covid-19 no Brasil, faz-se necessária a regulação das atividades de teletrabalho, com as devidas formalizações por meio de aditivo contratual, bem como a aferição se há algum tipo de despendimento de recursos extraordinários por parte dos empregados devido à nova modalidade laboral. Concluiu-se que todas as lideranças mundiais devem engajar-se no combate à precarização do trabalho e isso estende-se ao contexto da pandemia, a fim de evitar que a modalidade atípica facilite o afrouxamento das relações trabalhistas.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho Decente. Teletrabalho. COVID-19.

1 INTRODUÇÃO

No dia 26 de fevereiro de 2020, o Brasil entrou para o mapa-múndi da pandemia do vírus SARS-Cov-2, que acarreta aos seres humanos à Covid-19. A partir do diagnóstico de um brasileiro de 61 anos com histórico de viagem para a Itália, mais especificamente à região da Lombardia, epicentro italiano da proliferação do vírus à época naquele país, o Brasil inaugurou em seu território a crise sanitária enfrentada por outras nações e que portava consigo dois aspectos majoritários à medida que o número de casos avançava dentro das fronteiras dos países: uma crise de saúde, poucas vezes enfrentadas pela humanidade, que veio acompanhada de uma crise econômica sem paralelo em nível intercontinental, responsável por assolar os resultados financeiros da maior parte das empresas e afligir de modo especial alguns segmentos do mercado de trabalho (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2020).

Com a escalada acelerada do número de casos, aliada à escassez de recursos disponíveis para o combate à pandemia, a Organização Mundial da Saúde (OMS) passou a determinar elementos mínimos para o controle do contágio local do vírus a partir da adoção de máscaras de barreira, o distanciamento social de ao menos 2 metros entre seres humanos e a diminuição de aglomerações e circulação de pessoas, principalmente em ambientes com baixa circulação de ar.

Dessa forma, empresas públicas e privadas precisaram adotar rapidamente muitas medidas para adequarem-se às novas definições de controle mínimo da proliferação do vírus no território brasileiro, de forma consoante ao estabelecido e recomendado pela OMS. Justamente baseado nas restrições ora noticiadas, foram definidas uma série de atividades consideradas essenciais para a manutenção da vida humana, restringindo a possibilidade de operação de inúmeros segmentos comerciais, industriais e de prestação de serviços que temporariamente viram-se obrigados a cessar suas atividades, por prazos a serem definidos pelos estados que compõem a União. Ao longo do tempo, a definição inicial de estado de quarentena imposta pelos governos subnacionais foi renovando-se, prolongando a interrupção das atividades.

Concomitantemente, a insegurança quanto à manutenção dos postos de trabalho dentro dos segmentos não enquadrados como atividades essenciais pelos governos estaduais

crescia consideravelmente, havendo poucas alternativas jurídicas para que isto fosse preservado. Por força desta ameaça de delimitação de postos de trabalho, bem como a pressão exercida pelas associações empresariais e sindicatos patronais ante o governo federal, o presidente da República editou duas medidas provisórias orientadas a mitigar os impactos econômicos enfrentados pelas companhias.

A Medida Provisória (MP) 927, de 22 de março de 2020, dispunha sobre as providências no âmbito trabalhista para enfrentamento do estado de calamidade pública instaurado, enquanto a MP 936, de 01 de abril de 2020, instituía o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda e medidas trabalhistas complementares para contornar as dificuldades organizacionais impostas pela Covid-19. Na primeira MP, havia atos de preservação de postos de trabalho, sem necessariamente o impacto na renda do trabalhador, sendo que a segunda, por sua vez, dispunha da previsibilidade de redução do percebido mensalmente pelos empregados a título de remuneração das empresas públicas e privadas (BRASIL, 2020-A; BRASIL, 2020-B).

Superada a instauração emergencial das Medidas Provisórias, instituiu-se o rito constitucional para a conversão das medidas em leis federais, sendo ambas submetidas para a apreciação do Congresso Nacional a ratificação, revisão e retificação dos atos legislativos, conferindo para a MP 936/2020 o patamar de legislação através da Lei 14.020, de 06 de julho de 2020. A MP 927/2020, no entanto, não teve o seu rito constitucional cumprido, com a perda do prazo de votação para a conversão em lei pelo Senado Federal, tornando todas as medidas adotadas com base neste diploma legal nulas.

Dentre as medidas introduzidas pela MP 927 estão a antecipação de férias individuais, a concessão de férias coletivas com prazos distintos da tradição legislativa, o aproveitamento e antecipação de feriados, o banco de horas, a suspensão de exigências em segurança e saúde no trabalho, a qualificação do trabalhador, diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e o teletrabalho, sendo esta última uma ação adotada por boa parte das empresas com o seu quadro parcial ou na sua totalidade (BRASIL, 2020-A).

No entanto, com a perda da validade da MP 927, muitas práticas de teletrabalho, igualmente denominado no mercado de trabalho como *home office*, deixaram lacunas importantes ante a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), que rege as relações laborais no Brasil. Elementos como o controle e limite de jornada, ergonomia e saúde ocupacional, bem como, a invasão do trabalho nas rotinas cotidianas dos lares, figuraram como desdobramentos importantes desta medida adotada como um contingenciamento emergencial da exposição dos profissionais ao risco de contágio com o novo coronavírus.

1.1 Pandemia de Covid-19

Desde dezembro de 2019, uma ameaça silenciosa e invisível, traduzida nos dias atuais em uma doença infecciosa que emergiu em meio a um ambiente para o qual não havia vacinas, tampouco previsão imunológica no organismo dos seres humanos, evoluiu de modo rápido pelo apelo de um mundo globalizado que conecta pessoas, animais, vegetais, produtos e serviços, intercambiando experiências e relacionamentos próximos, tendo sido declarada pela extensão de casos diagnosticados uma pandemia no dia 11 de março de 2020, sendo esta a primeira

causada pelo novo coronavírus e até aqui a maior enfrentada por nossa espécie desde a denominada Gripe Espanhola, datada da segunda década do Século XX (HENRIQUES e VASCONCELOS, 2020; OLIVEIRA et al., 2020; SEGATA, 2020).

A SARS-Cov-2, ou por outra, Síndrome Respiratória Aguda Grave coronavírus 2, que manifesta nas pessoas a doença clínica denominada Covid-19, teve seus primeiros casos diagnosticados na província de Wuhan, uma cidade chinesa com população urbana de 8,896,900 de habitantes e que possui um mercado de venda de animais e outros subprodutos, recebedor de visitantes de diversas partes do país em busca de novos negócios o que pode ter contribuído com a proliferação rápida para outras províncias, principalmente as que recebem com regularidade estrangeiros representantes de empresas de diferentes arenas comerciais do mundo (APÓSTOLOS-PEREIRA et al, 2020; SAFADI, 2020).

À medida que os testes para o diagnóstico surgiam, desenvolvidos em larga escala e em um curto espaço de tempo, em alguns casos, apresentavam resultados de falsos positivos e negativos, o que agravou a disseminação do vírus por força de pacientes assintomáticos, sem possibilidade de mapeamento ou restrição ao contágio e a exigência de uma estrutura hospitalar complexa que garantisse a manutenção do sistema respiratório dos enfermos (GRISOTTI, 2020).

No Brasil, país de grande vale social que separa economicamente seus cidadãos, alguns elementos demonstraram-se ainda mais desafiadores que em outros países por onde a escalada da pandemia ganhava voracidade exponencial. Estes elementos foram caracterizados por uma falta de infraestrutura de saneamento básico para a higiene pessoal, sanitização dos espaços de convívio, acesso a utensílios de bloqueio ao contato com pessoas contagiadas, a inclusão de profissionais de saúde que em alguns casos iniciais da epidemia não possuíam equipamentos de proteção adequados e que fatalmente contaminaram-se diminuindo sensivelmente o contingente de pessoas capazes de oferecer tratamento aos contaminados e por fim dificuldades quanto o distanciamento social, elementos críticos apontados pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como únicos fatores no momento que poderiam diminuir a proliferação viral dentro da sociedade (WHO, 2020; GRISOTTI, 2020).

Corroborando neste sentido Guimarães (2020, p. 135) quando afirma taxativamente que “a dispersão do vírus pelo território brasileiro se deu a partir dos espaços de maior densidade de relações” e prossegue afirmando que “a organização econômica do país modelou a direção, a temporalidade e a intensidade dos casos da Covid-19”, sendo que as “redes de transporte rodoviários de maior densidade de circulação constituíram-se nas rotas preferenciais” de proliferação viral.

No mesmo sentido, Henriques e Vasconcelos (2020, p. 33) ao descrever o impacto da Covid-19 no Brasil, afirmam que “a epidemia atingiu grandes proporções no país, com casos confirmados e óbitos em todos os estados” e segue apontando que “diversas capitais e cidades mais populosas passaram a sofrer com a carência de recursos assistenciais”, sendo que a epidemia atingiu locais um pouco mais remotos dos grandes centros urbanos e que recebem com regularidade visitantes vindos de países estrangeiros, onde nas palavras dos autores “Manaus tornou-se o símbolo da catástrofe” com suas “chocantes imagens de cemitérios abarrotados e sepultamentos em covas coletivas”, inobstante a dor de perda de um familiar, os ritos fúnebres não permitiam muitos membros da família e pouco tempo era dedicado ao ato

de velório (HENRIQUES; VASCONCELOS, 2020).

A medida de distanciamento social, apresentada pela OMS como sendo um fator chave para o controle da expansão da epidemia, trouxe reflexos sociais, ambientais e econômicos para os diferentes países ao redor do mundo, submetendo mesmo os países mais desenvolvidos a um momento de tensão quanto a manutenção do abastecimento, gerando impacto na cadeia produtiva, que ao fim e ao cabo, traziam consequências para empreendedores e empregados. Pouco a pouco o mercado de trabalho foi dando sinais de deficiência e aos poucos os diferentes setores empresariais foram compartilhando a necessidade de diminuir a sua estrutura física e de pessoal, visando a sobrevivência do negócio (SOUZA et al., 2020; AZOULAY; JONES, 2020).

Dentro do país as medidas de isolamento social foram adotadas ao passo que a evolução pandêmica crescia de modo diferente dentro de cada estado, da mesma forma, de modo diferente elevava-se o controle de circulação de pessoas nas ruas, comércios, indústrias, transportes públicos e em outros ambientes potenciais de aglomerações, entretanto estas ações foram conduzidas individualmente de onde percebeu-se uma falta de coordenação do governo federal, além da falta de clareza advindas de informações contraditórias compartilhadas pelos órgãos oficiais ligados ao tema (CAPONI, 2020; MATTEDI et al., 2020).

Pouco a pouco as empresas foram esvaziando os escritórios enviando os profissionais para casa, de onde, por uso de recursos tecnológicos, estariam exercendo suas atividades laborais como se dentro da empresa estivessem. O mesmo movimento foi seguido pelas escolas e universidades, de onde seus alunos puderam por meio da tecnologia acessarem as aulas e com isso um novo paradigma foi se estabelecendo no ano de 2020 (OLIVEIRA et al., 2020; SANTOS et al., 2020; DIAS; PINTO, 2020).

1.2 Teletrabalho

A recente revisão da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) realizada no ano de 2017, através da Lei 13.467/17, introduziu nesta legislação a modalidade laboral de teletrabalho.

Tal formato de trabalho foi definido a partir do art. 75-B da CLT como sendo todo o serviço prestado

[...] preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que por sua natureza, não se constituam em trabalho externo (BRASIL, 2017).

Embora esta modalidade contratual seja recente no ordenamento jurídico brasileiro, esta veio desenvolvendo-se ao redor do mundo, visto em muitas ocasiões como um benefício evitando o deslocamento diário até o local de trabalho (ROCHA; AMADOR, 2017).

Existem relatos deste tipo de formato de trabalho nas décadas de 1950, 1960 e 1970, principalmente ligados às indústrias têxteis, calçados, embalagens, material elétrico, montagem e preparo de componentes, bem como correspondentes de empresas transnacionais em países diversos de sua sede matriz (ROCHA; AMADOR, 2017; ADERALDO et al., 2017).

Segundo Ordoñez (2012. p. 186) muitos são os fatores que contribuíram para o crescimento, no entanto as “crises no setor industrial, desemprego, o déficit das estruturas energéticas, a primeira grande crise de petróleo e a deterioração do meio ambiente” foram

elementos preponderantes para que empregadores e empregados tenham construído um modelo que permitisse a redução de custos e outros impactos para as companhias que adotaram o teletrabalho como uma forma de atividade regular.

Ainda que remonte muito tempo a utilização da expressão, a definição de teletrabalho, não é única na literatura, podendo variar ao redor do mundo. No entanto, as características principais seguem inalteradas independente da abordagem ou tratamento, sendo os principais atributos a prestação regular com contratação expressa, a não eventualidade de trabalho do domicílio do colaborador e a exclusividade de prestação laboral para a mesma companhia (SAKUDA, 2005; COSTA, 2005; BRITO-FILHO, 2018;).

A partir da literatura é possível compreender que a busca por este formato de contratação cresceu nos últimos anos, principalmente por conta da entrada no mercado de trabalho das novas gerações e a sua busca por uma estrutura flexível laboral que permita equilibrar as necessidades da empresa e sua qualidade de vida.

Corroborando com este entendimento Aderaldo (2017, p. 512-513) ao afirmar que “observa-se o ingresso dos jovens nas empresas, que têm objetivos muitas vezes distintos daqueles que as empresas com estruturas rígidas e tradicionais utilizam em seus modelos” de gestão e participação dos empregados.

A partir do olhar de Rosenfield (2011, p. 215), ainda que existam pessoas trabalhando distantes da organização e que compreendam tal feito como um benefício, existem também “mulheres trabalhando em seus computadores porque não tem como deixar os filhos” que o fazem por conta da necessidade, e assim sendo, o teletrabalho permite aproximar necessidades individuais de certos grupos de pessoas na sociedade com a busca das organizações por competências específicas, principalmente quando sua sede encontra-se distante dos centros urbanos onde tais características são mais abundantes (SANTANA; ROCHA, 2002; ROSENFELD; ALVES, 2011; FARIAS, 2017).

Embora demonstrem-se as vantagens deste modelo, Barros (2010, pp. 75-77) afirma que “não há consenso quanto aos efeitos dessas práticas na sociedade, nas organizações e nos indivíduos” por conta da ausência de transitoriedade e alternância entre se estar em casa e manter o contato próximo com as pessoas que compõe o ambiente organizacional das empresas, em alguns casos podendo inclusive “haver prejuízos quanto ao engajamento” e o vínculo com a empresa. Segundo o autor, “a melhoria na qualidade de vida tem sido um dos argumentos mais usados pelas empresas para convencerem funcionários a migrar” para esta modalidade contratual, no entanto tratar como uma afirmativa de que todos os profissionais podem ter ganhos neste tipo de contratação é algo perigoso pelas questões ligadas à saúde ocupacional.

Conforme afirma Garcia-Salirrosas (2020, p. 13-14) é possível perceber que no todo o “ambiente das empresas encontra-se preparado para receber os profissionais para a execução de suas atividades cotidianas” e que o mesmo “nem sempre é encontrado em seu lar”, podendo deste modo ser desenvolvidas doenças musculares graves, afetando os tendões, a coluna e o psicológico dos agentes, por conta do ambiente cada vez mais competitivo e estressante imposto pelo mercado de trabalho contemporâneo o que em certa medida tensiona o corpo humano. Este tipo de condição somada a ausência de um ambiente ergonômico, pode acarretar

no longo prazo tais moléstias laborais (GARCIA-SALIRROSAS; SÁNCHEZ-POMA, 2020).

O tema saúde e segurança do trabalhador não passou despercebido pelo legislador ao incluir o teletrabalho como uma possibilidade de contratação e assim descreve no artigo 75-E que “o empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar afim de evitar doenças e acidentes do trabalho”, determinando desta forma a responsabilidade ativa do empregador em tais cuidados (BRASIL, 2017).

No mesmo sentido, há um importante entendimento quanto aos equipamentos e despendimentos de custos para a manutenção do teletrabalho no domicílio do empregado coberto pelo artigo 75-D onde fica definido que

as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito (BRASIL, 2017, p. 178).

A partir desta afirmativa, Rocha (2018, pp. 160-161) define que “os benefícios plenos do teletrabalho devem ser apurados na capacidade de escolha do agente” e complementa taxativamente “não podendo ser evidenciado prejuízo para a sua carreira ou de qualquer natureza financeira” haja vista que, ainda que trabalhando em casa o profissional está a serviço exclusivo da empresa contratante.

2 OBJETIVOS

Com base no apresentado reside a seguinte pergunta: a medida emergencial de teletrabalho adotado pelas empresas como alternativa para a manutenção do contrato laboral sem impacto remuneratório apresenta elementos de precarização da relação de trabalho?

Isto posto, o presente estudo analisou as práticas de teletrabalho adotadas em caráter emergencial no Brasil durante o ano de 2020, a fim de evidenciar se estas colocam em risco o trabalhador como polo passivo da relação laboral.

3 METODOLOGIA

O método de pesquisa baseou-se em um estudo descritivo com abordagem qualitativa. Esse tipo de estudo possibilita descrever as características de um fenômeno social (RICHARDSON, 2007). A abordagem qualitativa é “um meio para explorar e para entender o significado que os indivíduos ou os grupos atribuem a um problema social ou humano” (CRESWELL, 2010, p. 43).

Nesse estudo, os dados são obtidos principalmente de fontes como livros e artigos que tratam dos condicionantes do teletrabalho no contexto da pandemia da Covid-19, publicados no ano de 2020.

4 RESULTADOS

4.1 Covid-19 e as empresas

Além da imensurável perda de vidas humanas, pandemia de COVID-19 também impactou profundamente o mundo corporativo. De acordo com estatísticas experimentais publicadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística mais de 1,3 milhão de empresas encerraram suas atividades, temporária ou definitivamente, até a primeira quinzena do mês de

junho de 2020, sendo os pequenos e médios empreendimentos os mais afetados. No entanto, empresas de grande porte, também adotaram rápidas e necessárias adaptações, a fim de evitar a contaminação de colaboradores e prejuízos financeiros (IBGE, 2020).

Dessa forma, a experiência forçada pela pandemia, devido ao distanciamento social, fomentou o teletrabalho. Essa prática não é uma novidade no país, como evidenciado por Barros e Silva (2010, p. 72), que explicam que há mais de duas décadas o “avanço da tecnologia da informação e da comunicação e as mudanças da sociedade” têm impellido “novas formas de flexibilização das relações de trabalho, entre as quais o teletrabalho”. Contudo, experiências internacionais indicaram que o trabalho a distância funcionou como uma alternativa para reduzir o risco de infecção pelo novo coronavírus fazendo com que cada vez mais empresas recorressem a essa modalidade (FADINGER; SCHYMIK, 2020).

Após os argumentos tratados nos parágrafos acima podemos incluir neste momento que os resultados obtidos com a pesquisa realizada na base de dados SciELO com a palavras-chave teletrabalho e teleworking seguindo os critérios metodológicos indicados anteriormente relevam que apenas 10 trabalhos atendem a esse critério. Chama a atenção o fato de que nos últimos cinco anos (2016-2020) foram publicados quatro trabalhos o que pode indicar um interesse maior a respeito deste assunto como temática de pesquisa nos últimos tempos.

No Brasil, um estudo do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada revelou que

22,7% dos empregos no Brasil podem ser realizados inteiramente em casa, com variações significativas entre as diferentes Unidades da Federação (UFs) e os tipos de atividades ocupacionais, correspondendo a aproximadamente 20,8 milhões de pessoas (IPEA, 2020. P01).

Além disso, a pesquisa do IPEA (2020, p.7) evidenciou uma “correlação positiva entre percentual de teletrabalho e renda per capita”, ou seja, à medida que a renda média é elevada, também se incrementa a porcentagem de profissionais em home office e constatou ainda que “o percentual de pessoas em teletrabalho possui variações significativas entre os estados da Federação e os tipos de atividades ocupacionais”. Portanto, as desigualdades observadas na sociedade são replicadas no contexto do teletrabalho.

Em estudo conduzido em uma repartição pública que implementou o home office, Filardi, Castro e Zanini (2020, p. 43-44) apontam que os teletrabalhadores consideram como principais vantagens dessa modalidade “a redução do custo com transporte e alimentação, maior segurança, menos exposição à violência e poluição, mais privacidade, maior interação com a família e mais qualidade de vida, focando fortemente em sua individualidade”, e, nos aspectos relacionados à atividade profissional, “autonomia, motivação, produtividade, flexibilidade de horário, menos interrupções e qualidade do trabalho” foram considerados ganhos. Enquanto isso, destacam 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 (FILARDI, CASTRO E ZANINI, 2020. P. 43-44).

Com efeito, essas questões já impostas apresentam inúmeras dificuldades e limitações, mas também desafios passíveis de ganhos. As regras que normalmente contribuem para a saúde e segurança do trabalho num ambiente tradicional devem ser observadas sob a ótica do teletrabalho. Lima (2020) reforça essa ideia quando destaca a necessidade de condutas adequadas ao contexto do teletrabalho com a adoção de medidas de preservação do meio

ambiente do trabalho.

Os esforços desenvolvidos no sentido de efetivar ações para prevenir a sobrecarga de trabalho nas empresas afigura-se como determinante no cenário da pandemia da Covid-19. Iniciativas como as apresentadas pelo Laboratório de Psicologia Organizacional e do Trabalho da Universidade de São Paulo e publicados por Mishima-Santos, Sticca e Zerbini (2020, p. 9) podem contribuir para “evitar o aparecimento de estresse e outras consequências negativas para a saúde do trabalhador”. As estratégias protetivas incluem ações que (1) favoreçam a interação social; (2) promovam o suporte aos colaboradores por parte dos gestores; e (3) possuam suporte técnico e operacional da organização.

Jackson filho et al. (2020, p. 2) destacam que, para superar os desafios das organizações em relação às condições de trabalho na pandemia, é necessário criar medidas e ações de saúde pública “no âmbito de cada atividade de trabalho e da práxis da saúde” capaz de garantir os interesses gerais da nação.

Ainda que existam algumas ressalvas a esse respeito, essa atitude tem sido encampada pelas empresas a partir do teletrabalho. Esse modo de agir corporativo não está alheio como ressaltam a importância das informações científicas, transparência e integração de ações incorporadas as dimensões do trabalho (JACKSON FILHO et al., 2020).

Embora existam esforços por parte das empresas, quanto novas formas de contratação e acordos de trabalhos mais flexíveis, parece que o caminho rumo ao teletrabalho enfrenta os desafios das reconfigurações laborais associadas a não precarização do trabalho.

4.2 Aspectos trabalhistas decorrentes da pandemia de Covid-19

A pandemia de múltiplas faces materializada pelo vírus SARS-Cov-2 modificou significativamente a história a ser contada pelo ano de 2020. A medida em que o acelerado crescimento da Covid-19 demandou ajustes significativos no ordenamento jurídico, exigindo que o sistema penitenciário do Rio Grande do Sul suspende-se a prisão de delinquentes, por força do surto da doença na maior penitenciária gaúcha. Situação semelhante ocorreu com os contratos comerciais e de locação de imóveis que foram postuladas a supressão de reajustes previstos em cláusulas escritas antes da pandemia, demandaram negociações quanto a falta de proventos de seus locatários (CALCINI, 2020).

O universo do Direito do Trabalho foi impactado severamente pela pandemia, demandando adaptações visando a manutenção de postos de trabalho e ajustes críticos da capacidade produtiva de indústrias e a área de serviços não essenciais (CARDOSO; LIMA, 2020).

A negociação coletiva passou a ter uma importância ainda superior ao definido pela revisão da CLT realizada no ano de 2017, onde passou a ser possível definir no caráter singular de um determinado segmento medidas emergenciais que modificaram de modo impactante as regras de atuação, pagamento de salários e realização de jornadas laborais durante o período de enfrentamento da Covid-19. No entanto, foi-se além e o acordo individual e em muitos casos de modo tácito, foi o principal caminho adotado, fortemente materializado através da relação empregado e empregador de atividades administrativas ao redor do país.

A manifestação imediata desta afirmativa iniciou-se pela concessão de férias coletivas,

não respeitando os ritos que rezam a tradição do ato, passando pela antecipação de períodos futuros de férias ainda não adquiridos em sua totalidade sendo rapidamente adotados concedendo-se o gozo imediato destes períodos, ademais o correspondente adicional de 1/3 de férias tiveram postergados os seus pagamentos, reflexo da imediata necessidade de isolamento das pessoas de ambientes coletivos, no entanto deflagrando igualmente a dificuldade econômica das empresas severamente afetadas pela crise econômica que se constituía no país (CARDOSO; LIMA, 2020; SOUZA JÚNIOR et al., 2020).

Pressionado, o governo federal emitiu medidas provisórias emergenciais orientadas a desonerar as empresas e realizar a manutenção de postos de trabalho. As medidas provisórias 927 e 936, editadas às pressas e que geraram inúmeros efeitos inéditos no ordenamento jurídico possuíram tratamento muito distintos em sua formatação, sendo que houve revogação em menos de 24 horas, através de uma rede social, de um dispositivo que autorizava o acordo individual para a determinação da suspensão de contrato (SOUZA JÚNIOR, 2020).

A edição destes dispositivos transitórios acarretou um caráter emergencial para a relação de trabalho e um senso de urgência sem precedentes ao direito laboral. A incerteza por parte dos empregadores, quanto à adoção de tais medidas e o risco de sua revogação por caminhos informais como o relatado acima, e ainda, na mesma velocidade em que foram concebidas, fez com que muitas empresas decidissem não adotar tais medidas, gerando uma primeira onda de desemprego motivada pela pandemia (CALCINI, 2020; GRISOTTI, 2020).

No entanto, a insegurança jurídica logo deu espaço para a necessidade de sobrevivência para muitas empresas, entretanto, destacaram-se neste tipo de situação, desde o início da ainda epidemia, os setores de montadoras de veículos automotivos, a indústria do turismo. Ainda assim, poucos segmentos, até julho de 2020, foram tão impactados quanto o de aviação comercial, tendo em vista que houve uma diminuição significativa do tráfego aéreo no país, sendo que os voos internacionais foram cancelados em sua totalidade, tão logo a pandemia foi declarada pela OMS.

Sozinho, o segmento foi responsável por 40% dos acordos coletivos de redução de jornada e salários realizados durante os meses de março e abril de 2020 e foi a fatia de mercado mais afetada quando o tema foi desligamento de trabalhadores no mês de junho, com projeções de dificuldade em conseguir retomar o seu volume de negócios no curto prazo, face as restrições impostas pelos governantes da comunidade mundial (SECRETARIA DO TRABALHO, 2020; CARDOSO; LIMA, 2020).

O FGTS, a partir da Medida Provisória 927, pôde ser parcelado e foi adotado por mais de 900 mil empresas segundo um levantamento realizado pela Caixa Econômica Federal, que possui os direitos sobre a administração dos recolhimentos destas verbas, o que implicou o atraso do recolhimento mensal e habitual destes aportes (SOUZA JUNIOR et al., 2020).

Ainda que em muito os empregados de norte a sul do Brasil tenham sido impactados, pelas mais diversas modalidades de flexibilizações emergenciais impostas pelas medidas provisórias, há de se perceber que várias foram as situações em que postos de trabalho puderem ser preservados. Entretanto, percebe-se um imenso movimento precarizador das relações laborais no país, sendo que em muitos casos, ocorrendo a margem da representação dos

interesses do trabalhador por parte da respectiva entidade sindical, deflagrando em alguns casos o abuso do poder diretivo do empregador.

Caso não ocorram ajustes ambientais para que o trabalho desempenhado a partir do lar dos profissionais, priorizando os conceitos de ergonomia, saúde e segurança do trabalho, podem os teletrabalhadores desenvolverem com o tempo doenças ocupacionais crônicas e que, dependendo do julgador em um foro de demanda judicial, poderá isentar a empresa quanto a sua responsabilidade objetiva (MARTINS; 2020).

Ao observar o mercado de trabalho durante a pandemia o estudo realizado por Bridi (2020, p. 149) destaca que houve aumento no número de pessoas sem trabalho em mais de “10.500 em relação ao primeiro trimestre de 2020, além de um incremento em 5.238 mil pessoas na força de trabalho potencial e 913.000 na população desalentada”. Como demonstram os dados, são visíveis os impactos da crise provocada pela Covid-19 no mercado de trabalho. Os dados relevam um quadro preocupante e desafiador de enfrentamento de questões trabalhistas duradouras não somente durante a pandemia, mas também no pós-pandemia.

O cenário trabalhista instável e incerto gerado pela pandemia afeta as negociações coletivas de trabalho, como pode-se notar a partir do crescente número de instrumentos coletivos no Mediador – um módulo do Sistema Integrado de Relações do Trabalho da Secretaria do Trabalho de registro de convenções e acordos coletivos via internet (BRIDI, 2020).

Dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - Dieese (2020) e no estudo de Bridi (2020) revelam que os principais assuntos em voga a respeito da deterioração do trabalho referem-se ao

afastamento de trabalhadores no grupo de risco, teletrabalho (sempre que possível), fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPI), higienização, testes rápidos para detecção do Covid-19, hospedagem para evitar contágio de familiares, adequação da jornada para evitar aglomerações no transporte e local de refeição, adequação dos processos de trabalho, condições para realização do trabalho de forma remota (tais como fornecimento de equipamentos, ajuda de custo para pagamento de despesas como internet, telefone e energia elétrica), e registro de jornada de trabalho (DIEESE, 2020).

Ainda, faz-se premente o estabelecimento de uma interface do assunto em questão com o desenvolvimento sustentável, cujo atingimento está condicionado, dentre outras premissas, à expansão do trabalho decente, como preconizado no Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8, da Agenda 2030, que busca “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos” (NAÇÕES UNIDAS BRASIL, 2015). Em uma conjuntura assinalada pela profunda crise socioeconômica causada pela pandemia, depreende-se que o Brasil exigirá, mais do que nunca, uma reorientação nas relações trabalhistas, com o intuito de evitar retrocessos e garantir a dignidade laboral.

5 CONCLUSÃO

À medida que a enfrentada pandemia se demonstra ainda sem um horizonte de encerramento de seus efeitos impostos a toda a sociedade, identifica-se que a busca por alternativas por parte das empresas a fim de manter suas atividades empresariais, demonstrou-se imperiosa.

Ainda que muitas empresas apresentassem um posicionamento firme quanto ao trabalho desempenhado por seus colaboradores em jornadas flexíveis, executadas de modo remoto, a pandemia de Covid-19 exigiu uma revisão deste ponto de vista ao que se percebe pela ameaça da precarização da atividade laboral.

Em decorrência da pandemia, o teletrabalho tornou-se um formato mandatário para muitas empresas no Brasil e passou a ser a realidade de um número expressivo de profissionais em todo o território nacional. Os sinais de estarem funcionando as medidas adotadas na presente pandemia, algumas motivadas pela extinta MP 927, ficam evidenciadas a partir da declaração de muitas empresas de que estenderão tais iniciativas até o final do ano de 2021, ou ainda, em alguns casos, tornarão uma modalidade definitiva.

Desta forma, percebem-se oportunidades importantes para que uma medida emergencial não abra a porta para uma série de comportamentos orientados a precarização da relação de trabalho, como é o caso da relatada ausência do controle de jornada, a baixa atenção ao item ergonomia ou o acompanhamento e gestão assistida do estresse por conta do imposto confinamento. Em estudos futuros, é fundamental analisar, portanto, quais são as estratégias que as empresas podem adotar para garantir o teletrabalho sem desconsiderar medidas que possam reduzir os impactos negativos do teletrabalho quanto à saúde física e mental dos trabalhadores.

Faz-se fundamental a compreensão de que o fato de ter sido atribuída uma situação atípica, sem condição de que seja gerada a devida adaptação por parte dos trabalhadores, superados 12 meses desde o primeiro caso confirmado de Covid-19 no Brasil, é necessária a regulação das atividades de teletrabalho, com as devidas formalizações através de aditivo contratual, bem como a aferição se há algum tipo de despendimento de recursos extraordinários por parte dos empregados para cobertura de despesas alheias ao *status quo*.

Ato contínuo tenha sido expirada a MP 927, a qual introduzia a possibilidade de instauração do teletrabalho de modo majorado ante a CLT, faz-se mister avaliar se estão ocorrendo arbitrariedades no estabelecimento da relação laboral neste novo contexto.

Merece ser destacado que compreender no todo se a condição ora estudada deve ser parte da nova forma de se trabalhar no país, através de um levantamento nacional sobre as condições de trabalho via teletrabalho, aliada a vigilância das entidades sindicais, bem como dos competentes órgãos fiscalizadores da atividade laboral demonstra-se igualmente relevante.

Em complemento, estudos preliminares indicam que uma das limitações do teletrabalho no Brasil está relacionada diretamente a fatores socioambientais, tendo em vista que o número de teletrabalhadores por região aumenta paralelamente à sua respectiva renda média. Essa adversidade deverá ser levada em consideração caso a tendência pelo trabalho a distância seja mantida e ampliada futuramente no país.

Sendo assim, o combate à precarização do trabalho é uma agenda global à qual todas as lideranças mundiais devem engajar-se, propondo temáticas de conscientização aos empregadores, comunicação e instrução aos empregados, definições de limites para atuação de cada agente desta dinâmica e o estabelecimento de ambientes seguros para tirar dúvidas, promovendo as adaptações que se façam necessárias. Essas transformações tornam-se ainda

mais imprescindíveis ao passo que as condições trabalhistas dignas começam a figurar como um elemento-chave para o alcance de um desenvolvimento genuinamente sustentável.

Referências

ADERALDO, Igor Leal. et al. Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. **Cad. EBAPE.BR**, v. 15, Edição Especial, Artigo 8, Rio de Janeiro, Set. 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/cebape/v15nspe/1679-3951-cebape-15-spe-00511.pdf>. Acesso em: 02 ago. 2020.

APÓSTOLOS-PEREIRA, Samira Luiza et al. Management of central nervous system demyelinating diseases during the coronavirus disease 2019 pandemic: a practical approach. **Arq Neuropsiquiatr**:1-10, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/anp/2020nahead/1678-4227-anp-0004-282x20200056>. Acesso em: 26 jul. 2020.

AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **O trabalho decente um direito humano**. São Paulo: LTr, 2015.

AZOULAY, Pierre. JONES, Benjamin. Beat COVID-19 through innovation. **Science**, 10.1126/science.abc5792. Disponível em: <https://science.sciencemag.org/content/368/6491/553>. Acesso em: 28 jul. 2020.

BARROS, A. M.; SILVA, J. R. G. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, p. 71-91, Mar. 2010. <http://dx.doi.org/10.1590/S1679-39512010000100006>

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 nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, 2017.

BRASIL - A. **Medida Provisória n.º 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. Brasília: Planalto, 2020 - A. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm. Acesso em: 26 jul. 2020.

BRASIL - B. **Medida Provisória n.º 936 de 01 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: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-936-de-1-de-abril-de-2020-250711934>. Acesso em: 26 jul. 2020.

BRASIL. **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. Brasília: Planalto, 2020 - B. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv936.htm. Acesso em: 26 jul. 2020.

BRIDI, M. A. **A pandemia Covid-19: crise e deterioração do mercado de trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2020.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Trabalho decente: análise jurídica da exploração do trabalho – trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno**. São Paulo: LTr, 2018.

CAPONI, Sandra. Covid-19 no Brasil: entre o negacionismo e a razão neoliberal. **Estudos Avançados**, 34 (99), 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ea/v34n99/1806-9592-ea-34-99-209>. Acesso em: 25 de jul. 2020.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira. LIMA, Claudia Rejane de. A negociação coletiva e as possibilidades de intervenção nas situações de risco à saúde no trabalho. **Rev Bras Saude Ocup** 45:e2, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rbso/v45/2317-6369-rbso-45-e2.pdf>. Acesso em: 02 ago. 2020.

COSTA, Isabel de Sá Affonso da. Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades. **RAP** Rio de Janeiro 41(1):105-24, Jan./Fev. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rap/v41n1/07.pdf>. Acesso em: 02 ago. 2020.

COSTA, Isabel Sá Affonso da. Controle em novas formas de trabalho: teletrabalhadores e o discurso do empreendimento de si. **Cadernos Abape**, Vol. III, Número 01, Março, 2005. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/cebape/v3n1/v3n1a09.pdf>. Acesso em: 02 ago. 2020.

CRESWELL. J. W. W.. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

DIAS, Érika. PINTO, Fátima Cunha Ferreira. A educação e a Covid-19. **Ensaio: aval. pol. públ. Educ.**, Rio de Janeiro, v. 28, n. 108, p. 545-554, jul./set. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ensaio/v28n108/1809-4465-ensaio-28-108-0545.pdf>. Acesso em: 27 jul. 2020.

DIEESE. Acordos negociados pelas entidades sindicais para enfrentar a pandemia do coronavírus - Covid 19. **Estudos e Pesquisas**. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2020/estPesq92AcordosCovidAtualizacao.pdf>. Acesso em: 17 mar. 2021.

DINGEL, J. I.; NEIMAN, B. How many jobs can be done at home? **Cambridge**, United States: NBER, 2020. (Working Paper, n. 26948).

FADINGER, H.; SCHYMIK, J. The costs and benefits of home office during the Covid-19 pandemic: Evidence from infections and an input-output model for Germany. **Covid Economics**, v. 9, n. 24, abr. 2020, p. 107-134. Disponível em: http://fadinger.vwl.uni-mannheim.de/Research_files/CovidEconomics9.pdf#page=112. Acesso em: 12 ago. 2020.

FARIAS, James Magno Araujo. et al. **Trabalho decente**. São Paulo: LTr, 2017.

FILARDI, Fernando et al. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. **Cad. EBAPE**.BR, v. 18, no 1, Rio de Janeiro, Jan./Mar. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/cebape/v18n1/1679-3951-cebape-18-01-28.pdf>. Acesso em: 02 de ago. 2020.

FILHO, J. M. J.; ASSUNÇÃO, A. A.; ALGRANTI, E.; GARCIA, G. E.; SAITO, C. A.; MAENO, M. A saúde do trabalhador e o enfrentamento da COVID-19. **Rev. bras. saúde ocup.**, São Paulo, v. 45, e. 14, 2020. <https://doi.org/10.1590/2317-6369ed0000120>.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

GARCIA-SALIRROSAS, Elizabeth Emperatriz. SÁNCHEZ-POMA, Raquel Amelia. Prevalencia de los trastornos musculoesquelético en docentes universitarios que realizan teletrabajo en tiempos de covid-19. Preprint has been submitted for publication in journal. **Base Scielo**, 2020. Disponível em: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/1014/1449>. Acesso em: 02 ago. de 2020.

GIRALDO, Faber D. VILLEGAS, Monica M. Propuesta de mejora de procesos software basada en PSP para contextos de teletrabajo. **Revista Ingenierías Universidad de Medellín**, 18 (34) • Enero-Junio, pp. 83-10, 2019. Disponível em: <http://www.scielo.org.co/pdf/rium/v18n34/1692-3324-rium-18-34-83.pdf>. Acesso em: 02 de ago. 2020.

GRISOTTI, Marcia. Pandemia de Covid-19: agenda de pesquisas em contextos de incertezas e contribuições das ciências sociais. **Revista de Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 30(2), e300202, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/physis/v30n2/0103-7331-physis-30-02-e300202.pdf>. Acesso em: 25 jul. de 2020.

GUIMARÃES, Raul Borges. et al. O raciocínio geográfico e as chaves de leitura da Covid-19 no território brasileiro. **Estudos Avançados**, 34 (99), 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ea/v34n99/1806-9592-ea-34-99-119.pdf>. Acesso em: 25 de jul.2020.

Fórum Ambiental da Alta Paulista

ISSN 1980-0827 – Volume 17, número 1, 2021

HENRIQUES, C. M. P.; VASCONCELOS, W. Crise dentro da crise: respostas, incertezas e desencontros no combate à pandemia da Covid-19 no Brasil. **Estudos Avançados**, v. 34, n. 99, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ea/v34n99/1806-9592-ea-34-99-25.pdf>. Acesso em: 23 jul. de 2020.

IBGE. **INDICADORES CONJUNTURAIS – COVID-19. PRODUTOS ADICIONAIS PARA APOIAR OS ESFORÇOS NO COMBATE À COVID-19.** Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_media/ibge/arquivos/548281f191c80ecbbb69846b0d745eb5.pdf. Acesso em: 12 ago. 2020.

IPEA. NOTA TÉCNICA. Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo. **Carta de Conjuntura**, n. 47, 2º trimestre de 2020. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200608_nt_cc47_teletrabalho.PDF. Acesso em: 12 ago. 2020.

JACKSON FILHO, M. J.; ASSUNÇÃO, A. A.; ALGRANTI, E.; GARCIA, G. E.; SAITO, C. A.; MAENO, M. A saúde do trabalhador e o enfrentamento da COVID-19. **Rev. bras. saúde ocup.**, São Paulo, v. 45, e. 14, 2020. <https://doi.org/10.1590/2317-6369ed0000120>.

LIMA, A. R. de.. **Covid-19 e as empresas.** In: CALCINI, R. (Org.). *Coronavírus e os Impactos Trabalhistas: Direitos e Obrigações dos trabalhadores e das empresas - perguntas e respostas.* São Paulo: JH-Mizuno, 2020.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho.** São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MATTEDI, Marcos A. et al, Epidemia e contenção: cenários emergentes do pós-Covid-19. **Estudos Avançados**, 34 (99), 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ea/v34n99/1806-9592-ea-34-99-283.pdf>. Acesso em: 24 jul. de 2020.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Brasil confirma primeiro caso da doença.** Brasília, 26 de fevereiro de 2020. Última atualização 27 de fevereiro de 2020. Disponível em: <https://www.saude.gov.br/noticias/agencia-saude/46435-brasil-confirma-primeiro-caso-de-novo-coronavirus>. Acesso em: 28 jul. 2020.

MISHIMA-SANTOS, V.; STICCA, M. G.; ZERBINI, T. **Teletrabalho e a Pandemia da Covid-19: Um Guia para Organizações e Profissionais.** Universidade de São Paulo - Ribeirão Preto, 2020. Disponível em: https://www.ffclrp.usp.br/imagens_noticias/15_04_2020__18_23_45__108.pdf. Acesso em: 13 ago. 2020.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.** 2015. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/>. Acesso em: 20 mar. 2021.

OLIVEIRA, Hudson Carmo de. et al. Equipamento de Proteção Individual na pandemia por coronavírus: treinamento com Prática Deliberada em Ciclos Rápidos. **Rev. Bras. Enferm.** 2020;73 (Suppl 2):e20200303. Disponível em: https://www.scielo.br/pdf/reben/v73s2/pt_0034-7167-reben-73-s2-e20200303.pdf. Acesso em: 25 jul. de 2020.

OLIVEIRA, João Batista Araujo e. et al. A Covid-19 e a volta às aulas: ouvindo as evidências. **Ensaio: aval. pol. públ. Educ.**, Rio de Janeiro, v.28, n.108, p. 555-578, jul./set. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ensaio/v28n108/1809-4465-ensaio-28-108-0555.pdf>. Acesso em: 28 jul. 2020.

ORDOÑES, Diana Bustos. Sobre subjetividad y (tele)trabajo. Una revisión crítica. **rev.estud.soc.** Bogotá, diciembre de 2012. Disponível em: <http://www.scielo.org.co/pdf/res/n44/n44a17.pdf>. Acesso em: 02 de agosto de 2020.

RICHARDSON, R. J.. *Pesquisa Social: métodos e técnicas.* São Paulo: Atlas, 2007.

ROCHA, Cháris Telles Martins da. AMADOR, Fernanda Spanier. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cad. EBAPE.BR**, v. 16, no 1, Rio de Janeiro, Jan./Mar. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/cebape/v16n1/1679-3951-cebape-16-01-152.pdf>. Acesso em: 02 ago. de 2020.

ROSENFELD, Cinara L. ALVES, Daniela Alves de. Autonomia e Trabalho Informacional: O Teletrabalho. **Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, vol. 54, no 1, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/dados/v54n1/06.pdf>. Acesso em: 02 ago. de 2020.

Fórum Ambiental da Alta Paulista

ISSN 1980-0827 – Volume 17, número 1, 2021

SAFADI, Marco Aurélio Palazzi. The intriguing features of COVID-19 in children and its impact on pandemic. **J Pediatr** (Rio j), 2020; 96:265-8. Disponível em: <https://jped.elsevier.es/pt-the-intriguing-features-covid19-in-articulo-S2255553620300409>. Acesso em: 23 jul. de 2020.

SAKUDA, Luiz Ojima. VASCONCELOS, Flavio de Carvalho. Teletrabalho: Desafios e Perspectivas. **O&S** - v.12 - n.33 - Abril/Junho – 2005. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/osoc/v12n33/a02v12n33.pdf>. Acesso em: 02 ago. de 2020.

SANTANA, Silivina. ROCHA, Nelson P. Teletrabalho: Que oportunidade de trabalho para o cidadão incapacitado? **Análise Psicológica** (2002), 3 (XX): 419-431, 2002. Disponível em: <http://www.scielo.mec.pt/pdf/aps/v20n3/v20n3a16.pdf>. Acesso em: 02 ago. de 2020.

SANTOS, Márcia Pereira Alves dos. et al. População negra e Covid-19: reflexões sobre racismo e saúde. **Estud. av.** vol. 34 n.99 São Paulo May/Aug. 2020 Epub July 10, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ea/v34n99/1806-9592-ea-34-99-225.pdf>. Acesso: 27 jul. 2020.

SECRETARIA DO TRABALHO. **Sistema mediador. Secretaria do Trabalho e Secretaria Especial da Previdência Social.** Brasília, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho/pt-br>. Acesso em: 13 ago. de 2020.

SEGATA, Jean. Covid-19, biossegurança e antropologia. **Horiz. Antropol.**, Porto Alegre, ano 26, n. 57, p. 275-313, maio/ago. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ha/v26n57/1806-9983-ha-26-57-275>. Acesso em: 22 jul. de 2020.

SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de. et al. **Direito do Trabalho de emergência:** impactos da Covid-19 no direito do trabalho. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020.

SOUZA, Claudia Teresa Vieira de. et al. Cuidar em tempos da COVID-19: lições aprendidas entre a ciência e a sociedade. **Cad. Saúde Pública**, 2020. 36(6):e00115020. Disponível em: <http://cadernos.ensp.fiocruz.br/csp/artigo/1095/cuidar-em-tempos-da-covid-19-licoes-aprendidas-entre-a-ciencia-e-a-sociedade>. Acesso em: 26 jul. de 2020.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle. Organização e satisfação no contexto do teletrabalho. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, Jul./Set. 2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rae/v42n3/v42n3a05.pdf>. Acesso em: 02 ago. de 2020.

WHO. WHO Coronavirus disease (COVID-19) Dashboard. **Endereço eletrônico institucional.** Disponível em: <https://covid19.who.int>. Acesso em: 09 ago. de 2020.