

A JORNADA DE TRABALHO EM ÉPOCA DE COVID-19

THE WORKING DAY IN THE TIME OF COVID-19

Franciele da Rocha Dias¹ – <https://orcid.org/0000-0003-0339-0043>

Claudia Maria Petry de Faria² – <https://orcid.org/0000-0002-1560-6342>

Resumo

O presente trabalho tem por escopo a análise do novo modelo de trabalho em época de Covid-19. O presente estudo aponta as alterações sofridas nas relações de trabalho, bem como observa, de modo mais acurado, quais as formas que estão sendo projetadas ou utilizadas para o melhor aproveitamento dos trabalhadores. Com isso, se observará que o teletrabalho tem se apresentado como fator importante para a manutenção do emprego e renda, bem como para manter a economia ativa e não estagnada. Para tanto, foi feita uma pesquisa bibliográfica e documental, como forma de compreender os impactos do Covid-19 nas relações humanas e, especialmente nas relações laborais trabalho. Por fim será observado a necessidade de adaptação de toda sociedade para uma nova realidade empregatícia.

Palavras-chave: Jornada de trabalho; Teletrabalho; Covid-19.

Abstract

The present work aims to analyze the new model of work at the time of Covid-19. The present study points out the changes suffered in labor relations, as well as observing, in a more accurate way, which forms are being designed or used for the better use of workers. With that, it will be observed that teleworking has presented itself as an important factor for the maintenance of employment and income, as well as to keep the economy active and not stagnant. To this end, a bibliographic and documentary research

¹ Graduada em Ciências Jurídicas e Sociais pela Universidade Feevale (2019), Pós-graduanda em Direito do Trabalho e Processo Trabalhista (Uninter, 2020), Pós-graduanda em Direito Empresarial (Legale, 2021), *E-mail*: francielerocha165@gmail.com.

² Doutora em Qualidade Ambiental (Universidade Feevale, 2015), Mestre em Letras, Cultura e Regionalidade (Universidade de Caxias do Sul, 2006), Graduada em Ciências Jurídicas e Sociais (Universidade do Vale do Rio dos Sinos, 1981), Docente (Universidade Feevale), Advogada, Membro do Conselho Editorial da Revista Alienação Parental – Revista Digital Lusobrasileira de Alienação Parental. *E-mail*: petrydefaria.advogados@yahoo.com.br

was carried out, as a way to understand the impacts of Covid-19 on human relations and, especially on labor relations. Finally, the need to adapt the entire society to a new employment reality will be observed.

Keywords: Workday; Telework; Covid-19.

Sumário: 1. Considerações iniciais. 2. As jornadas de trabalho no Brasil. 3. Teletrabalho/trabalho remoto/home office. 4. Pandemia instaurada pelo novo coronavírus (covid – 19). 5. A jornada de trabalho em época de covid-19. 6. Considerações finais. 7. Referências.

Recebido/Received 30.06.2020 – Aprovado/Approved 18.08.2020

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O presente trabalho versa sobre novo modelo de trabalho, com ênfase nas questões relacionadas a jornada de trabalho utilizada no Brasil, a partir do momento em que se instaurou a epidemia mundial em virtude do novo coronavírus. O objetivo principal do presente estudo é visualizar as novas formas de trabalho em razão do isolamento e orientação da Organização Mundial de Saúde para prevenção do Covid-19.

Assim, inicialmente será analisado a jornada de trabalho admitida no direito nacional verificando os métodos aplicados antes e após a pandemia, destacando o teletrabalho (também conhecido como *Home Office* ou trabalho remoto). O coronavírus apresentou seu primeiro caso no Brasil em março de 2020 e, desde então, o país vem adotando medidas de prevenção e o isolamento social se faz necessário, inclusive no que tange ao cumprimento da jornada laborativa, justificando, assim, a importância e atualidade do presente estudo.

2 AS JORNADAS DE TRABALHO NO BRASIL

Primeiramente, cumpre referir que o órgão responsável pela regulamentação da jornada de trabalho atualmente é a Secretaria de Trabalho, parte do Ministério da Economia. As normas para as relações de trabalho estão descritas na Consolidação das Leis do Trabalho, tratada como CLT, em seu art. 58, no qual o legislador informa que a jornada máxima de trabalho será de oito horas diárias, não podendo exceder 44 horas semanais³.

Ainda, a legislação consolidada, em seu art. 4º define como tempo dedicado ao trabalho como sendo “*o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente con-*

³ BRASIL, Presidência da República, *Dec.-Lei 5.452, de 1º.05.1943*, Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>, Acesso em: 06 jun, 2020.

signada”⁴. O art. 58, § 2º, entretanto, destaca que “o tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno [...] não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador”⁵. Além do tempo à disposição do empregador, é valioso destacar que durante a jornada de trabalho é necessário observar os limites da duração, os intervalos inter e intra jornada (remunerados ou não) e a proteção à saúde do trabalhador, para que não haja exploração em excesso da jornada de trabalho, principalmente para menores e mulheres⁶.

Seguindo na linha de definição e conceitos, importante destacar o entendimento de Carmen Camino, a qual define que a “jornada de trabalho é o lapso máximo de tempo durante o qual o empregado pode prestar serviço ou permanecer à disposição do empregador, num espaço de vinte e quatro horas”⁷. Na definição de Karl Marx, a jornada de trabalho pode ser compreendida como o tempo de vida do operário, considerando que o capitalista compra a força de trabalho diário dele⁸.

Sob essa ótica, Carmen Camino ressalta que o legislador, tendo cuidado pelo bem estar do trabalhador, observa que o vínculo entre a duração do trabalho e a saúde do contratado, como também o vínculo entre a extensão da jornada e o combate ao desemprego, se tornam fatores relevantes⁹. A preocupação legislativa, assume maior contorno neste momento em que há um aumento no nível de desemprego, estando a economia em colapso¹⁰.

Ademais, para Amauri Mascaro Nascimento, a jornada pode ser classificada de várias formas. Assim, afirma que poderá ser classificada de acordo com o período (diurna, noturna ou mista); à limitação de tempo (normal e extraordinária); o desenvolvimento (jornada com e sem intervalo); o regime jurídico de duração (jornada normal e especial); a remuneração (jornada com adicional geral e com adicionais especiais); a prorrogação (jornada com e sem permissão de horas extras); os turnos (jornada em revezamento e

⁴ BRASIL, Presidência da República, *Dec.-Lei 5.452, de 1º.05.1943*, Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>, Acesso em: 06 jun, 2020.

⁵ BRASIL, Presidência da República, *Dec.-Lei 5.452, de 1º.05.1943*, Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>, Acesso em: 06 jun, 2020.

⁶ OLIVEIRA, Cínthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de, *Direito do Trabalho*, 2ª ed, Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013, pp. 103.

⁷ CAMINO, Carmen, *Direito individual do trabalho*, 4ª ed, Porto Alegre: Síntese, 2004, pp. 381.

⁸ MARX, Karl, *O Capital: crítica da economia política*, São Paulo, Boitempo, 2013, pp. 180-184.

⁹ DELGADO, Mauricio Godinho, *Jornada de trabalho e descansos trabalhistas*, São Paulo, LTr, 2003, pp. 17.

¹⁰ ROUBICEK, Marcelo, O que diz o primeiro dado do desemprego na pandemia, *Jornal nexo*, de 30.04.2020, Disponível em: <<https://www.nexojornal.com.br/expresso/2020/04/30/O-que-diz-o-primeiro-dado-de-desemprego-na-pandemia>>, Acesso em: 16 jun. 2020.

fixa); a integralidade (jornada a tempo integral e tempo parcial de 25 horas por semana, com salários proporcionais à sua duração); entre outros¹¹.

Neste sentido, em se tratando de jornada de trabalho, abordar-se-á, no presente estudo, apenas a jornada de trabalho noturno, de trabalho parcial, intermitente e o teletrabalho (trabalho remoto ou *Home office*). Deste modo, no tocante à jornada noturna urbana, o legislador celetista determinou que será computada como 52 minutos e 30 segundos a hora trabalhada entre 22h e 5h, havendo um acréscimo de, no mínimo, 20% do valor da hora diurna. Com isso, os trabalhadores seguem a disposição constante no art. 73 da CLT, o qual criou uma hora ficta, permitido que haja trabalho efetivo de 7 horas, com percepção equivalente a 8 horas¹².

Na sequência, é necessário fazer menção da jornada de trabalho parcial, a qual tem, no máximo, 30 horas semanais sem a possibilidade de horas extras; ou aquela que tem 26 horas semanais, com até 6 horas semanais adicionais. Nesta jornada, o salário deve ser proporcional ao daqueles que cumprem a jornada regular exercendo as mesmas funções, sendo necessário que a empresa manifeste interesse nessa jornada e realize um acordo por meio de negociação coletiva. Além disso, a jornada parcial permite que as férias sigam as mesmas regras aplicadas ao trabalhador em jornada regular, havendo todas estas descrições no art. 58-A da CLT¹³.

Ainda na linha da jornada de trabalho, deve ser ressaltada a jornada de trabalho intermitente, descrita no art. 443, §3º, da CLT, classificando o trabalho intermitente como aquele em que a prestação de serviços: “*não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador*”¹⁴.

Cumprir referir que não há períodos mínimos ou máximos da jornada de trabalho no contrato intermitente. Entretanto, caso o mesmo se estenda por grandes períodos temporais, poderá ser descaracterizado como intermitente, passando a uma jornada laboral de 8 horas diárias ou 44 semanais. Além disso, deve ser frisado que esta modalidade de contrato surgida com a Lei 13567/2017, prevê prazos para a comunicação prévia do trabalho, incluindo prazo para que esta oferta de trabalho seja aceita ou não, sendo que, o descumprimento, poderá implicar em cobrança de multa¹⁵.

O contrato de trabalho intermitente formalizou o trabalho informal, protegendo o trabalhador e facilitando a sua contratação. Assim, aquele que aderir este contrato de trabalho receberá o salário por hora, sendo que tal pagamento não poderá ser inferior ao valor da hora em salário mínimo nacional. Além disso, terá direito a todos os reflexos e

¹¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho*, 27ª ed, São Paulo, Saraiva, 2012, pp. 792-793.

¹² BRASIL, Presidência da República, *Dec.-Lei 5.452, de 1º.05.1943*, Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>, Acesso em: 06 jun. 2020.

¹³ BARROS, Leonardo, *Jornada de trabalho: tudo que você precisa saber*, Disponível em: <<https://blog.tangerino.com.br/jornada-de-trabalho/>>, Acesso em: 06 jun. 2020.

¹⁴ BRASIL, Presidência da República, *Dec.-Lei 5.452, de 1º.05.1943*, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm>, Acesso em: 07 jun. 2020.

¹⁵ MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do trabalho*, 6ª ed, Coimbra, Almedina, 2013, pp. 520.

adicionais legalmente previstos, devendo haver o pagamento de todas as verbas ao final da jornada de trabalho¹⁶.

No que se refere ao teletrabalho (trabalho remoto ou *Home Office*), deve ser destacado que sua existência vem desde o século XIX nos Estados Unidos. Naquela época era exercida a gestão e controle de linhas ferroviárias remotamente. Outrossim, esta jornada de trabalho trata-se de um trabalho exercido, fisicamente, em local diverso das dependências da empresa e através dos meios telemáticos, não devendo ser confundido com o trabalho à domicílio¹⁷. Embora já existisse na prática, foi a Lei 13467/17 quem inseriu tal modalidade, dispondo no art. 75-B, da CLT que, “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”¹⁸.

Com o advento da Reforma Trabalhista, em novembro de 2017, o trabalho remoto não está mais sujeito ao controle de jornada, tampouco ao pagamento de horas extras, sendo que nessa modalidade “deverá constar expressamente no contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado”¹⁹. Os demais direitos, entretanto, permanecem protegidos pela CLT²⁰.

As características e meios de utilização desta jornada de trabalho estão sendo utilizados com uma frequência maior nos últimos meses, como será visto mais adiante. Este aumento decorreu logo após a instauração da pandemia provocada pelo novo coronavírus. Diante disso, torna-se pertinente um olhar mais detalhado sobre o tema.

¹⁶ NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves, “O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira: contraponto com o modelo italiano”, *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, vol. 01, n. 51, jul./dez, 2017, Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/125435/2017_nogueira_eliana_contrato_t_rabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, Acessado em 12 jun. 2020, p. 136.

¹⁷ MARTINS, Sergio Pinto, *Direito do Trabalho*, 34ª ed, São Paulo, Atlas, 2018, pp. 243.

¹⁸ BRASIL, Presidência da República, *Lei 13.467*, de 13.06.2017, Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Dec.-Lei 5.452, de 1º.05.1943, e as Leis n. 6.019, de 3.01.1974, 8.036, de 11.05.1990, e 8.212, de 24.07.1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>, Acesso em: 16 jun. 2020.

¹⁹ BRASIL, Presidência da República. *Lei 13.467*, de 13.06.2017, Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Dec.-Lei 5.452, de 1º.05.1943, e as Leis n. 6.019, de 3.01.1974, 8.036, de 11.05.1990, e 8.212, de 24.07.1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>, Acesso em: 16 jun. 2020.

²⁰ BARROS, Leonardo, *Jornada de trabalho: tudo que você precisa saber*, Disponível em: <<https://blog.tangerino.com.br/jornada-de-trabalho/>>, Acesso em: 06 jun. 2020.

3 TELETRABALHO/TRABALHO REMOTO/HOME OFFICE

Imperioso mencionar a CLT modificou o *caput* do art. 6º igualando o trabalho presencial ao “trabalho a distância”. Desta forma, o teletrabalho é a modalidade laboral que ultrapassa os conceitos e experiências, uma vez que o trabalho atua está cada vez mais tecnológico e flexível²¹.

Segundo Domenico de Masi, o teletrabalho é: “*um trabalho realizado longe dos escritórios empresariais e dos colegas de trabalho, através de um uso intensivo das tecnologias da comunicação e da informação, não necessariamente de natureza informática*”²². Denise Pires Fincato explica que o teletrabalho ganha destaque a partir do momento que flexibiliza as relações de emprego, conforme abaixo:

*[...] apreciando se a novel legislação possui o condão de evitar ou resolver os conflitos resultantes e apresentando, caso necessárias, alternativas, principalmente à luz do direito comparado europeu e da experiência negocial coletiva brasileira*²³.

Nessa senda, especialmente no momento em que são enfrentadas dificuldades impostas por um inimigo invisível que está dizimando milhares de pessoas, justificando a exigência de um distanciamento social, o teletrabalho surge como alternativa paliativa de evitar a propagação do vírus. Outras razões, não menos importantes, estão consubstanciadas frente a necessidade da utilização de mecanismos que combatam a informalidade e o desemprego. Neste teor, imperioso mencionar o texto do art. 6º, da Lei 12.551 de 16.12.2011, conforme segue:

Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica,

²¹ FINCATO, Denise, “Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira”, *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, vol. 8, n. 75, fev. 2019, Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/152290/2019_fincato_denise_teletrabalho_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, Acesso em: 18 jun. 2020, p. 58-72.

²² MASI, Domenico de, *Ócio criativo*, São Paulo, Sextante, 2000, pp. 204.

²³ FINCATO, Denise Pires; BITENCOURT, Manoela de, *Teletrabalho transnacional: tributação da renda dos teletrabalhadores no plano internacional*, Florianópolis: CONPEDI, 2014, pp. 108.

*aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio*²⁴.

A distinção entre teletrabalho e trabalho à domicílio é importante. Sergio Pinto Martins defende que *“todo teletrabalho é considerado trabalho à distância, mas, nem todo trabalho à distância pode ser considerado teletrabalho”*. O referido autor informa que o trabalho em domicílio é um trabalho à distância, mas depende da forma como é realizado que poderá ou não ser considerado como teletrabalho²⁵.

Nessa concepção, Alice Monteiro de Barros observa que: *“O teletrabalho distingue-se do trabalho a domicílio tradicional não só por implicar a realização de tarefas mais complexas, mas também porque abrange setores diversos como: tratamento, transmissão e acumulação de como informática e telecomunicações”*²⁶. De outro lado, Carlos Henrique Bezerra Leite aponta que o teletrabalho é *“trabalho a distância e não trabalho em domicílio. A razão é simples: o teletrabalho não se limita ao domicílio, podendo ser prestado em qualquer lugar”*. Além disso, o autor refere que *“o teletrabalho ocorre em ambiente virtual e, como tal, é situado no espaço, não se alterando, portanto, a definição de localidade que, no Direito do Trabalho, é estabelecida segundo a eficácia da lei trabalhista no espaço”*²⁷.

Por conseguinte, Manuel Martín Pino Estrada alude que o teletrabalho é aquele *“realizado com ou sem subordinação por meio de uso de antigas e novas formas de telecomunicação em virtude de uma relação de trabalho, permitindo a sua execução à distância, prescindindo da presença física do trabalhador em lugar específico de trabalho”*²⁸.

Rodolfo Pampolha Filho e Leandro Fernandez, por sua vez, acordam que *“o teletrabalho foi uma das mais importantes inovações no mundo do trabalho decorrentes da tecnologia da informação e comunicação”*²⁹. Ademais, Alfredo Massi

²⁴ BRASIL, Presidência da República, *Lei 12.551, de 15 de dezembro de 2011*, Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Dec.-Lei 5.452, de 1º.05.1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm>, Acesso em: 16 jun. 2020.

²⁵ MARTINS, Sergio Pinto, *Direito do Trabalho*, 34ª ed, São Paulo, Atlas, 2018, pp. 148.

²⁶ BARROS, Alice Monteiro de, *Curso de Direito do Trabalho*, 11ª ed, São Paulo, LTr, 2017, pp. 306.

²⁷ LEITE, Carlos Henrique Bezerra, *Curso de Direito do Trabalho*, 11ª ed, São Paulo, Saraiva, 2019, pp. 233.

²⁸ ESTRADA, Manuel Martín Pino, “Teletrabalho: Conceitos e a sua Classificação em face aos Avanços Tecnológicos”, in STOLZ, Sheila; MARQUES, Carlos Alexandre Michaello, org., *Teletrabalho*, São Paulo, LTr, 2017, pp. 11.

²⁹ PAMPOLHA FILHO, Rodolfo; FERNANDEZ, Leandro, “Tecnologia da Informação e as Relações de Trabalho no Brasil: O Teletrabalho na Lei 13.467/2017”, in FIGUEIREDO, Carlos Arthur; COSTA, Flavio; NORONHA, Francisco; QUEIROZ, Sergio, org., *Reforma trabalhista: Novos rumos do direito do trabalho e do direito processual do trabalho*, São Paulo, LTr, 2018, pp. 124-137.

acrescenta que “o teletrabalho não se resume a um mero trabalho à distância, pois ele agrega outro elemento: o uso de tecnologias da informação e da comunicação na organização e na realização do labor”³⁰. Diante da situação que se instaurou nas relações de trabalho, em decorrência da rápida propagação do vírus, se apresentou como uma alternativa viável para manter as relações entre patrão e empregado ou mesmo atividades autônomas, sem a necessidade de deslocamentos e maiores riscos de contaminação.

Assim, o teletrabalho faz-se importante, sendo que a “conduta profissional e competente é definido em termos de adotar uma certa relação consigo mesmo, uma postura diante da vida”³¹. Com isso, é possível compreender o teletrabalho como ferramenta e produto da reestruturação dos modelos de contratação, da busca de capitais monetários, social e cultural, visão de mercado. Isso leva a um novo olhar ao momento contemporâneo, onde uma epidemia desafia a economia, as ciências e as relações sócio profissionais.

4 PANDEMIA INSTAURADA PELO NOVO CORONAVÍRUS (COVID – 19)

Ao final do segundo semestre do ano de 2019, o mundo foi surpreendido pelo surgimento de um novo coronavírus que atinge as pessoas. Com esse, chega-se ao sexto indivíduo da mesma família que se propaga entre os humanos. A demora no alerta por médicos da China e a falta de atenção e crédito à transmissibilidade e letalidade oferecida pelo SARS-Cov-2 pelos organismos de saúde foram os fatores iniciais para o atual momento de caos na saúde da população mundial. Somente no início do ano em curso (2020) começou a ser percebido o efeito devastador que o COVID-19 poderia causar na economia mundial³².

Assim, com a percepção de que houve uma rápida disseminação do vírus, a Organização Mundial da Saúde (OMS) decretou em 11.03.2020º estado de Pandemia. Para tanto, justificou que “nas últimas duas semanas, o número de casos [...] fora

³⁰ MASSI, Alfredo, “Teletrabalho: Análise sob a óptica da saúde e da segurança do teletrabalhador”, in STOLS, Sheila. MARQUES, Carlos Alexandre Michaello Marques, org., *Teletrabalho*, São Paulo, LTr, 2017, pp. 87-106.

³¹ COSTA, Isabel de Sá Affonso da, “Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades”, *Revista de Administração Pública*, Rio de Janeiro, vol. 41, n. 1, Fev. 2007, Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-76122007000100007&lng=en&nrm=iso>, Acesso em: 19 jun. 2020

³² MARINELLI, Natália Pereira, *Evolução de indicadores e capacidade de atendimento no início da epidemia de COVID-19 no Nordeste do Brasil, 2020, Epidemiologia e Serviço de Saúde*, Brasília, vol. 29, n. 3, 03.06.2020, Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2237-96222020000300303&lng=en&nrm=iso>, Acesso em: 19 jun. 2020.

da China aumentou 13 vezes e a quantidade de países afetados triplicou”³³. Com isso houve o alerta mundial para os riscos que todos corriam ante esse novo inimigo.

Para que ocorresse o decreto, deve ser compreendido que a definição de pandemia não está vinculada ao número específico de acometidos, mas é considerado, uma doença infecciosa que atinge grande número de pessoas em diferentes países ao redor do mundo. Embora a OMS não use com frequência o termo, para evitar pânico ou uma sensação de impotência, quando a situação foge do controle, as autoridades de saúde são alertadas sobre os riscos e a rápida transmissão de uma enfermidade, no caso o Covid-19, como passou a ser conhecido.

Com isso, o diretor geral da OMS, ao anunciar a Pandemia, afirmou que “*estamos chamando todos os países para ativar e intensificar mecanismos emergenciais de resposta, buscar casos suspeitos, isolar, testar e tratar todo episódio de Covid-19, além de traçar as pessoas que tiverem contato com ele*”³⁴. Em ato contínuo, requereu que todos iniciassem os cuidados e a proteção, no intuito de reduzir o ciclo de transmissão. Inclui nesse pedido atenção para detectar o vírus e o tratamento aos infectados.

Entretanto, tratando-se de um vírus que ainda não tem conhecida a forma de combatê-lo, o mundo está buscando alternativas que possibilitem diminuir sua transmissibilidade e letalidade. Diante disso, essa pandemia está se mostrando como um dos maiores desafios aos sanitaristas em escala global, conforme apontam Guilherme Loureiro Werneck e Marília Sá Carvalho, apontando que “*o insuficiente conhecimento científico sobre o novo coronavírus, sua alta velocidade de disseminação e capacidade de provocar mortes em populações vulneráveis, geram incertezas sobre quais seriam as melhores estratégias a serem utilizadas para enfrentar a pandemia*”³⁵. Além disso, os referidos autores apontam que uma das alternativas para mudanças ou mitigação do quadro de pandemia é o distanciamento social que se torna mais difícil em muitas situações brasileiras, tendo em vista o modo que vivem em muitas comunidades na periferia dos grandes centros. Para tanto, os especialistas em saúde apresentam a pandemia sob quatro fases compreendidas como contenção, mitigação, supressão e recuperação³⁶.

³³ REDAÇÃO, OMS decreta pandemia do novo coronavírus, *Veja saúde*, 29 abr. 2020, Disponível em: <<https://saude.abril.com.br/medicina/oms-decreta-pandemia-do-novo-coronavirus-saiba-o-que-isso-significa/>>, Acesso em: 19 jun. 2020.

³⁴ REDAÇÃO, OMS decreta pandemia do novo coronavírus, *Veja saúde*, 29 abr. 2020, Disponível em: <<https://saude.abril.com.br/medicina/oms-decreta-pandemia-do-novo-coronavirus-saiba-o-que-isso-significa/>>, Acesso em: 19 jun. 2020.

³⁵ WERNECK, Guilherme Loureiro, CARVALHO, Marília Sá, A pandemia de COVI-19 no Brasil: crônica de uma crise sanitária anunciada. *Caderno de Saúde Pública*, vol. 36, n. 5 de 2020, Disponível em: <<http://cadernos.ensp.fiocruz.br/csp/artigo/1036/a-pandemia-de-covid-19-no-brasil-crnica-de-uma-crise-sanitria-anunciada>>, Acesso em: 23 jun. 2020, p. 1-4.

³⁶ WERNECK, Guilherme Loureiro, CARVALHO, Marília Sá, A pandemia de COVI-19 no Brasil: crônica de uma crise sanitária anunciada. *Caderno de Saúde Pública*, vol. 36, n. 5 de 2020, Disponível em:

Essas fases podem ser compreendidas como sendo, em primeiro plano, mesmo antes de surgir os primeiros casos, o cuidado em rastrear os possíveis passageiros vindos de áreas externas de modo a evitar que sejam os transmissores à comunidade em questão. A segunda fase, a mitigação, busca diminuir os níveis de transmissão da doença para os grupos de risco. Caso o primeiro caminho, ou seja a contenção, não tenha alcançado os resultados esperados, não sendo possível evitar a contaminação, então é necessário buscar alternativas para que ela não atinja os mais vulneráveis. Esta prática é conhecida como isolamento vertical³⁷.

A supressão, por sua vez, se apresenta como o próximo passo ao ser percebido que as duas alternativas anteriores (contenção e mitigação) não atingiram o resultado esperado, ou seja, não ocorreu o achatamento da curva da epidemia. Aqui são implantadas medidas mais drásticas de distanciamento social, fazendo com que toda a população evite a explosão de casos, ocasião em que não haveria condições de saúde para atender todos os infectados em estado mais grave. Esse procedimento deve permanecer até o momento que venha ocorrer uma estabilização e/ou a testagem do maior número de pessoas, buscando novas ferramentas de tratamento ou prevenção³⁸.

Finalmente, quando houver sinais claros de que está ocorrendo a involução do quadro epidêmico, será o momento em que a sociedade precisará de reestruturação econômica e social, de modo a retomar o quanto antes à normalidade de vida, na medida do possível. Para essa fase, existe a preocupação de verificar até que ponto será possível modificar o quadro que restou configurado durante a pandemia, bem como observar o que foi feito e o quais as ações positivas para vencer o vírus ou o problema enfrentado. Embora o mundo já tenha presenciado outras Pandemias, os acontecimentos e seus reflexos são variáveis, considerando os diferentes aspectos sociais, culturais e econômicos, incluindo as novas tecnologias³⁹.

<<http://cadernos.ensp.fiocruz.br/csp/artigo/1036/a-pandemia-de-covid-19-no-brasil-crnica-de-uma-crise-sanitria-anunciada>>, Acesso em: 23 jun. 2020, p. 1-4.

³⁷ WERNECK, Guilherme Loureiro, CARVALHO, Marília Sá, A pandemia de COVI-19 no Brasil: crônica de uma crise sanitária anunciada. *Caderno de Saúde Pública*, vol. 36, n. 5 de 2020, Disponível em: <<http://cadernos.ensp.fiocruz.br/csp/artigo/1036/a-pandemia-de-covid-19-no-brasil-crnica-de-uma-crise-sanitria-anunciada>>, Acesso em: 23 jun. 2020, p. 1-4.

³⁸ CHOR, Dóra; FAERSTEIN, Eduardo, Um enfoque epidemiológico da promoção da saúde: as ideias de Geoffrey Rose, *Caderno de Saúde Pública*, vol. 16, n. 1, jan./marc. 2000, Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2000000100025&lng=en&nrm=iso>, Acesso em: 23 jun. 2020.

³⁹ WERNECK, Guilherme Loureiro, CARVALHO, Marília Sá, A pandemia de COVI-19 no Brasil: crônica de uma crise sanitária anunciada. *Caderno de Saúde Pública*, vol. 36, n. 5 de 2020, Disponível em: <<http://cadernos.ensp.fiocruz.br/csp/artigo/1036/a-pandemia-de-covid-19-no-brasil-crnica-de-uma-crise-sanitria-anunciada>>, Acesso em: 23 jun. 2020, p. 1-4.

Assim, como reportado, a rapidez de disseminação do vírus se dá, de modo especial pelo contato entre as pessoas e as partículas de saliva que são lançadas no ar pela respiração, tosse ou espirro das pessoas. Para tanto, como forma de evitar a transmissão de pessoa para pessoa, além do isolamento social, a Pandemia vivenciada no ano de 2020, será fator determinante para demonstrar a importância de cuidados básicos de higiene, especialmente a lavagem das mãos com água e sabão diminuindo a ocorrência das infecções, entre outros⁴⁰.

Para tanto, conforme Adriana Cristina de Oliveira, Thabata Coaglio Lucas e Robert Aldo Iquiapaza, deve restar compreendido a necessidade de tornar um hábito que “a higienização das mãos, considerada uma medida de baixo custo e alta efetividade, por serem as mãos o principal veículo de contaminação cruzada, é um cuidado básico”⁴¹. Esta conduta, aparentemente simples, é um modo de evitar a facilidade de proliferação do vírus, quebrando a cadeia de transmissão.

As medidas de saúde pública em relação a COVID-19 também devem se tornar referência para os ambientes de trabalho, especialmente por estar em transição para um novo modelo de contratação de trabalhadores e de prestação de serviços. É, portanto, fator que precisa ser observado com maior acuidade pois a complexidade de adesão a esses cuidados é grandiosa devido a invisibilidade do risco, embora a redução da morbidade possa estar relacionada a fatores de comportamento humano que precisam ser revisitos e introjetados criando barreiras que ajudem a evitar a propagação pandêmica do vírus.

⁴⁰ OLIVEIRA, Adriana Cristina de, LUCAS, Thabata Coaglio, IQUIAPAZA, Robert Aldo, O que a pandemia da COVID-19 tem nos ensinado sobre adoção de medidas de precaução?, *Texto & contexto enfermagem*, vol. 29, 2020, Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-07072020000100201&script=sci_arttext&tlng=pt>, Acesso em: 23 jun. 2020.

⁴⁰ OLIVEIRA, Adriana Cristina de, LUCAS, Thabata Coaglio, IQUIAPAZA, Robert Aldo, O que a pandemia da COVID-19 tem nos ensinado sobre adoção de medidas de precaução?, *Texto & contexto enfermagem*, vol. 29, 2020, Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-07072020000100201&script=sci_arttext&tlng=pt>, Acesso em: 23 jun. 2020.

⁴⁰ ALMEIDA, Ildeberto Muniz de, “Proteção da saúde dos trabalhadores da saúde em tempos de COVID-19 e respostas à pandemia”, *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, vol. 45, 2020, Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-07072020000100201&script=sci_arttext&tlng=pt>, Acesso em: 23 jun. 2020.

⁴¹ OLIVEIRA, Adriana Cristina de, LUCAS, Thabata Coaglio, IQUIAPAZA, Robert Aldo, O que a pandemia da COVID-19 tem nos ensinado sobre adoção de medidas de precaução?, *Texto & contexto enfermagem*, vol. 29, 2020, Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-07072020000100201&script=sci_arttext&tlng=pt>, Acesso em: 23 jun. 2020.

5 A JORNADA DE TRABALHO EM ÉPOCA DE COVID-19

Como já observado, a pandemia que ora devasta o mundo, tornou obrigatório o isolamento social, o distanciamento social e a tomada de diferentes medidas para evitar uma morbidade maior, a despeito de já ser possível contabilizar dos milhões de infectados e famílias que choram a perda de entes queridos. Assim, uma das formas de atividade laboral que foi implantada de modo mais firme e positivo, nesse momento foi o trabalho em casa, pois o momento requer um maior cuidado⁴².

Além disso, surge a necessidade do uso de outros equipamentos de segurança que antes não eram tão constantes em todos os ambientes, especialmente os de trabalho. Assim os equipamentos de proteção individual, chamados EPIs, se tornaram aliados indispensáveis para a convivência social⁴³. Entre esses, um dos que mais chama atenção de sua importância e necessidade no convívio social e, de modo mais próximo, no ambiente de trabalho é a máscara facial.

Quanto a máscara facial, é necessário observar que há medidas obrigatórias para removê-las sem contaminação, a fim de que efetivamente atuem como uma barreira mecânica. Além do seu uso e do distanciamento social, é necessário, manter as mãos afastadas dos olhos, nariz e boca, bem como já referido, redobrar a higiene das mãos⁴⁴.

Neste contexto, as empresas deverão se adequar as orientações da OMS, tomando todas as providências e cuidados possíveis com os seus trabalhadores. Desta forma, para cumprir o distanciamento social, o teletrabalho se torna cada vez mais frequente, sendo que as empresas e os trabalhadores estão mais receptivos a essa opção de realização de atividades. O cenário de pandemia, ao trazer o home-office como um benefício, assegurou, em tese, benefícios ao trabalhador e ao empregador⁴⁵.

⁴² FERRARI, Andrés; CUNHA, André Moreira Cunha, *A pandemia de Covid-19 e o isolamento social: saúde versus economia*, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Disponível em: <<https://www.ufrgs.br/coronavirus/base/artigo-a-pandemia-de-covid-19-e-o-isolamento-social-saude-versus-economia/>>, Acesso em: 25 jun. 2020.

⁴³ ALMEIDA, Ildeberto Muniz de, “Proteção da saúde dos trabalhadores da saúde em tempos de COVID-19 e respostas à pandemia”, *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, vol. 45, 2020, Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572020000101500&lng=en&nrm=iso>, Acesso em: 24 jun. 2020.

⁴⁴ FERRARI, Andrés; CUNHA, André Moreira Cunha, *A pandemia de Covid-19 e o isolamento social: saúde versus economia*, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Disponível em: <<https://www.ufrgs.br/coronavirus/base/artigo-a-pandemia-de-covid-19-e-o-isolamento-social-saude-versus-economia/>>, Acesso em: 25 jun. 2020.

⁴⁵ GUIMARÃES, Elaine, Em tempos de pandemia, o que será do trabalhador?., *Notícias/Educação*, Disponível em: <<https://www.uninassau.edu.br/noticias/em-tempos-de-pandemia-o-que-sera-do-trabalhador>>, Acesso em: 25 jun. 2020.

Provavelmente números significativos de atividades permanecerão sendo feitas de casa, onde o chamado *home office* passe a ser visto como importante aliado dos envolvidos. Nesta senda, para Ademir Bueno “*não cabe discutir se o trabalho remoto é positivo ou negativo, mas sim que foi possível fazer a alteração do local e tipo de trabalho executado até então*”⁴⁶.

O trabalho remoto, portanto, demonstrou que havia um paradigma que obrigava o trabalhador a permanecer nas dependências da empresa como se esse fosse o melhor ambiente de produção de bens e serviços. Há, no momento, o recomeço de uma nova ocupação de espaço, outras rotinas e, provavelmente, levará as empresas a se questionarem os prós e contras de serem mais flexíveis em todos os sentidos. Nesse sentido, Patrícia Lauretti, defende que em meio a pandemia “*surge uma oportunidade histórica: que as sociedades repensem as formas de organização do trabalho*”⁴⁷.

Essa oportunidade provavelmente possibilitará a construção de uma nova sociedade, que privilegiará a atividade que se apresentar mais útil ao bem-estar. Ao mesmo tempo, Raísa Rodrigues afirma que “*a sociedade terá que reprogramar a mente e encerrar a vida de forma diferente, adquirindo um novo modelo mental – ou, como dizem os especialistas, um novo **mindset***”⁴⁸. Dessa forma, uma das tendências é a permanência do trabalho remoto, o que exige planejamento, disciplina e um olhar mais acurado pelos resultados.

Ainda não se sabe ao certo o que mudará com esta pandemia, mas o mais provável é que muitas dessas mudanças que vieram, permanecerão. Serão novos paradigmas e, para tanto, as empresas e os trabalhadores já estão se reestruturando. Deste modo, na medida do possível, as empresas estão preservando as rendas dos trabalhadores, embora seja necessário o retorno das atividades econômicas em grande escala, considerando que se a crise se prolongar, faltarão alternativas suficientes para a garantia de empregos⁴⁹.

Há indícios de uma retomada lenta em todas as atividades laborais, pois com o fechamento repentino de muitos ambientes e postos de trabalho, o trabalhador ainda enfrentará uma realidade marcada por demissões, suspensão de contratos de trabalho, redução salarial, incertezas quanto à retomada normal das atividades. Nesta senda, Elaine

⁴⁶ BUENO, Ademir, Como será a volta ao trabalho após a pandemia?, *Uninter notícias*, 13.05.2020, Disponível em: <<https://www.uninter.com/noticias/como-sera-a-volta-ao-trabalho-apos-a-pandemia>>, Acesso em: 25 jun. 2020.

⁴⁷ LAURETTI, Patrícia, O trabalho no pós-pandemia: crise e oportunidade para a sociedade, *Atualidades Unicamp*, 01.05.2020, Disponível em: <<https://www.unicamp.br/unicamp/noticias/2020/05/01/o-trabalho-no-pos-pandemia-crise-e-oportunidade-para-sociedade>>, Acesso em: 25 jun. 2020.

⁴⁸ RODRIGUES, Raísa, Como ficará o mercado de trabalho após o pico da pandemia?, *Notícias –FTC de Juazeiro*, 23.04.2020, Disponível em: <<https://www.unifc.edu.br/como-ficara-o-mercado-de-trabalho-apos-o-pico-da-pandemia/>>, Acesso em: 25 jun. 2020.

⁴⁹ FERRARI, Andrés; CUNHA, André Moreira Cunha, *A pandemia de Covid-19 e o isolamento social: saúde versus economia*, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Disponível em: <<https://www.ufrgs.br/coronavirus/base/artigo-a-pandemia-de-covid-19-e-o-isolamento-social-saude-versus-economia/>>, Acesso em: 25 jun. 2020.

Guimarães refere que “as pessoas [...] não vão sair desesperadamente para adquirir o que deixaram de consumir durante o período de isolamento. A gente vai ter uma retomada ainda muito lenta e com muita desconfiança, principalmente, com relação aos empregos”⁵⁰.

Diante disso, a perspectiva é de um novo rumo para o trabalho durante e pós pandemia, havendo mudanças radicais no processo de geração de emprego. Nas condições atuais, os trabalhadores estão repensando seu modo e sua visão acerca do trabalho, objetivando melhorar sua capacidade de adaptação ao teletrabalho e as ferramentas disponíveis para isso⁵¹.

Por fim, é necessário destacar que o empregador, analisando sua atividade econômica (produção, lucro, quadro de pessoal, qualidade de vida) poderá explorar as potencialidades de seus colaboradores de modo a se adaptarem à nova formatação da jornada de trabalho. Haverá, assim, uma adaptação à realidade laboral de cada colaborador e em cada situação.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesse estudo foi possível observar como um inimigo, mesmo invisível, pode modificar as relações sociais, comerciais e de trabalho. Assim, o Coronavírus – COVID-19 trouxe alterações que tornaram obrigatório o distanciamento social, que redundou em afastamento dos postos de trabalho e, com isso as relações de trabalho foram alteradas e, em muitos casos, rompidas. Como consequência imediata houve uma retração no setor industrial/comercial havendo uma queda na produção e, ao lado disso problemas sociais como desemprego, subempregos e maior permanência em casa, além da ampliação do chamado trabalho remoto, também conhecido como *home office*.

O teletrabalho, mesmo existindo desde a década de setenta do século passado, foi oficializado por normativa legal no Brasil, apenas no início desse século. Essa atividade, a despeito de diferentes opiniões tem, por um lado a necessidade de adaptação do empregado à realidade de permanecer afastado de seu ambiente de trabalho costumeiro e fazer uso de tecnologia que, muitas vezes antes nem dominava. Ao mesmo tempo, isso oferece vantagens como a possibilidade de criar seu horário de trabalho, suas condições de empreender sem esquecer que não tem mais necessidade de longos deslocamentos, o que, nos grandes centros, torna-se um ganho em termos de qualidade de vida. Não menos verdadeiro também é o fato que pode demandar em

⁵⁰ GUIMARÃES, Elaine, Em tempos de pandemia, o que será do trabalhador?, *Notícias/Educação*, Disponível em: <<https://www.uninassau.edu.br/noticias/em-tempos-de-pandemia-o-que-sera-do-trabalhador>>, Acesso em: 25 jun. 2020.

⁵¹ NASCIMENTO, Rodrigo, Quais são as tendências do mercado de trabalho após a Covid-19, *Gazeta*, 15.04.2020, Disponível em: <http://www.gaz.com.br/conteudos/regional/2020/04/15/164484-quais_sao_as_tendencias_do_mercado_de_trabalho_apos_a_covid_19.html.php>, Acesso em: 25 jun. 2020.

mais horas trabalhadas, não ter as condições ideais para a realização de suas atividades, sem contar as possíveis maiores interferências de outras pessoas ao trabalho.

Essa alternativa de trabalho se torna muito importante quando há um risco maior de contaminação, de infecção como ocorre no momento no Brasil e no mundo, com o Coronavírus. Esse inimigo, por ter um alto poder de transmissibilidade e letalidade, exige que sejam tomadas medidas enérgicas para diminuir a curva de contaminação e, assim, possibilitar a descoberta de alternativas de combatê-lo ou torná-lo menos agressivo. Ainda mais quando não há uma exata dimensão do que pode ocorrer com sua disseminação e como evitar, de forma mais efetiva a letalidade. Diante disso, o *home office* se apresentou como uma boa alternativa para evitar demissões e procurar manter a roda da economia em movimento.

Entretanto, a grande dúvida que surge, durante a pandemia, é a preocupação de como será a relação de trabalho durante o isolamento social e, especialmente após. Durante, já é possível observar que ocorreram demissões em massa, negociações salariais, de horário e o trabalho remoto. O novo momento obrigou os empregadores e empregados a repensarem suas atitudes já visando o retorno das atividades após a passagem do surto.

Esse cuidado exige novo olhar sobre as relações de trabalho, os ambientes de trabalho e até mesmo as novas exigências do mercado. Para tanto, mesmo que não seja possível mensurar como e quando haverá a retomada das atividades consideradas “normais”, é necessário repensar e rever velhos padrões e valores. O mundo não sairá igual e isso será muito mais verdadeiro no que se refere aos meios de vida, as necessidades individuais e os paradigmas empregatícios. Conclui-se assim que, ante este quadro, cabe a cada um enxergar o outro de modo mais empático e resiliente, bem como aproveitar as oportunidades para se qualificar, se adaptar e procurar ter um olhar proativo estando mais bem preparado a um novo mercado que se apresentará.

7 REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Ildeberto Muniz de, “Proteção da saúde dos trabalhadores da saúde em tempos de COVID-19 e respostas à pandemia”, *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 45, 2020, Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572020000101500&lng=en&nrm=iso>, Acesso em: 24 jun. 2020.

BARROS, Alice Monteiro de, *Curso de Direito do Trabalho*, 11ª ed, São Paulo, LTr, 2017.

BARROS, Leonardo, *Jornada de trabalho: tudo que você precisa saber*, Disponível em: <<https://blog.tangerino.com.br/jornada-de-trabalho/>>, Acesso em: 06 jun. 2020.

BRASIL, Presidência da República, *Lei 12.551, de 15.12.2011*, Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Dec.-Lei 5.452, de 1º.05.1943, para equiparar os efeitos jurídicos da

subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm>, Acesso em: 16 jun. 2020.

BRASIL, Presidência da República, *Lei 13.467*, de 13.06.2017, Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Dec.-Lei 5.452, de 1º.05.1943, e as Leis n. 6.019, de 3.01.1974, 8.036, de 11.05.1990, e 8.212, de 24.07.1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>, Acesso em: 16 jun. 2020.

BRASIL, Presidência da República, *Dec.-Lei 5.452, de 1º.05.1943*, Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>, Acesso em: 06 jun. 2020.

BUENO, Ademir, Como será a volta ao trabalho após a pandemia?, *Uninter notícias*, 13.05.2020, Disponível em: <<https://www.uninter.com/noticias/como-sera-a-volta-ao-trabalho-apos-a-pandemia>>, Acesso em: 25 jun. 2020.

CAMINO, Carmen, *Direito individual do trabalho*, 4ª ed, Porto Alegre: Síntese, 2004.

CHOR, Dóra; FAERSTEIN, Eduardo, Um enfoque epidemiológico da promoção da saúde: as ideias de Geoffrey Rose, *Caderno de Saúde Pública*, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, jan./marc. 2000, Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2000000100025&lng=en&nrm=iso>, Acesso em: 23 jun. 2020.

COSTA, Isabel de Sá Affonso da, “Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades”, *Revista de Administração Pública*, Rio de Janeiro, v. 41, n. 1, Fev. 2007, Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-76122007000100007&lng=en&nrm=iso>, Acesso em: 19 jun. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho, *Jornada de trabalho e descansos trabalhistas*, São Paulo, LTr, 2003.

ESTRADA, Manuel Martín Pino, “Teletrabalho: Conceitos e a sua Classificação em face aos Avanços Tecnológicos”, in STOLZ, Sheila;

MARQUES, Carlos Alexandre Michaello, org., *Teletrabalho*, São Paulo, LTr, 2017.

FERRARI, Andrés; CUNHA, André Moreira Cunha, *A pandemia de Covid-19 e o isolamento social: saúde versus economia*, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Disponível em: <<https://www.ufrgs.br/coronavirus/base/artigo-a-pandemia-de-covid-19-e-o-isolamento-social-saude-versus-economia/>>, Acesso em: 25 jun. 2020.

FINCATO, Denise Pires; BITENCOURT, Manoela de, *Teletrabalho transnacional: tributação da renda dos teletrabalhadores no plano internacional*, Florianópolis: CONPEDI, 2014.

FINCATO, Denise, “Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira”, *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, v. 8, n. 75, fev. 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/152290/2019_fincato_denise_teletrabalho_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, Acesso em: 18 jun. 2020, pp. 58-72.

GUIMARÃES, Elaine, Em tempos de pandemia, o que será do trabalhador?, *Notícias/Educação*, Disponível em: <<https://www.uninassau.edu.br/noticias/em-tempos-de-pandemia-o-que-sera-do-trabalhador>>, Acesso em: 25 jun. 2020.

LAURETTI, Patrícia, O trabalho no pós-pandemia: crise e oportunidade para a sociedade, *Atualidades Unicamp*, 01.05.2020, Disponível em: <<https://www.unicamp.br/unicamp/noticias/2020/05/01/o-trabalho-no-pos-pandemia-crise-e-oportunidade-para-sociedade>>, Acesso em: 25 jun. 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra, *Curso de Direito do Trabalho*, 11ª ed, São Paulo, Saraiva, 2019.

MARINELLI, Natália Pereira, Evolução de indicadores e capacidade de atendimento no início da epidemia de COVID-19 no Nordeste do Brasil, 2020, *Epidemiologia e Serviço de Saúde*, Brasília, v. 29, n. 3, 03.06.2020, Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2237-96222020000300303&lng=en&nrm=iso>, Acesso em: 19 jun. 2020.

MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do trabalho*, 6ª ed, Coimbra, Almedina, 2013.

MARTINS, Sergio Pinto, *Direito do Trabalho*, 34ª ed, São Paulo, Atlas, 2018.

MARX, Karl, *Capital: crítica da economia política*, São Paulo, Boitempo, 2013.

MASI, Domenico de, *Ócio criativo*, São Paulo, Sextante, 2000.

MASSI, Alfredo, “Teletrabalho: Análise sob a óptica da saúde e da segurança do teletrabalhador”, in STOLS, Sheila. MARQUES, Carlos Alexandre Michaello Marques, org., *Teletrabalho*, São Paulo, LTr, 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho*, 27ª ed, São Paulo, Saraiva, 2012.

NASCIMENTO, Rodrigo, Quais são as tendências do mercado de trabalho após a Covid-19, *Gazeta*, 15.04.2020, Disponível em: <http://www.gaz.com.br/conteudos/regional/2020/04/15/164484-quais_sao_as_tendencias_do_mercado_de_trabalho_apos_a_covid_19.html.php>, Acesso em: 25 jun. 2020.

NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves, “O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira: contraponto com o modelo italiano”, *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, v. 01, n. 51, jul./dez, 2017, Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/125435/2017_nogueira_eliana_contrato_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, Acessado em 12 jun. 2020, pp. 136.

OLIVEIRA, Adriana Cristina de; LUCAS, Thabata Coaglio; IQUIA-PAZA, Robert Aldo, O que a pandemia da COVID-19 tem nos ensinado sobre adoção de medidas de precaução?, *Texto & contexto enfermagem*, v. 29, 2020, Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-07072020000100201&script=sci_arttext&tlng=pt>, Acesso em: 23 jun. 2020.

OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de, *Direito do Trabalho*, 2ª ed, Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013.

PAMPOLHA FILHO, Rodolfo; FERNANDEZ, Leandro, “Tecnologia da Informação e as Relações de Trabalho no Brasil: O Teletrabalho na

Lei 13.467/2017”, in FIGUEIREDO, Carlos Arthur; COSTA, Flavio; NORONHA, Francisco; QUEIROZ, Sergio, org., *Reforma trabalhista: Novos rumos do direito do trabalho e do direito processual do trabalho*, São Paulo, LTr, 2018.

REDAÇÃO, OMS decreta pandemia do novo coronavírus, *Veja saúde*, 29 abr. 2020, Disponível em: <<https://saude.abril.com.br/medicina/oms-decreta-pandemia-do-novo-coronavirus-saiba-o-que-isso-significa/>>, Acesso em: 19 jun. 2020.

RODRIGUES, Raísa, Como ficará o mercado de trabalho após o pico da pandemia?, *Notícias –FTC de Juazeiro*, 23.04.2020, Disponível em: <<https://www.unifc.edu.br/como-ficara-o-mercado-de-trabalho-apos-o-pico-da-pandemia/>>, Acesso em: 25 jun. 2020.

ROUBICEK, Marcelo, O que diz o primeiro dado do desemprego na pandemia, *Jornal nexo*, de 30.04.2020, Disponível em: <<https://www.nexojornal.com.br/expresso/2020/04/30/O-que-diz-o-primeiro-dado-de-desemprego-na-pandemia>>, Acesso em: 16 jun. 2020.

WERNECK, Guilherme Loureiro, CARVALHO, Marília Sá, A pandemia de COVI-19 no Brasil: crônica de uma crise sanitária anunciada, *Caderno de Saúde Pública*, v. 36, n. 5 de 2020, Disponível em: <<http://cadernos.ensp.fiocruz.br/csp/artigo/1036/a-pandemia-de-covid-19-no-brasil-crnica-de-uma-crise-sanitria-anunciada>>, Acesso em: 23 jun. 2020, pp. 1-4.