



## **Covid-19: re(estruturações) nas relações de trabalho no Brasil**

### **Covid-19: re(structuring) in labor relations in Brazil**

Nathália Peixoto Mantovani<sup>1</sup>;  
Ana Carolina Gonçalves Valença<sup>2</sup>

#### **Resumo**

O Direito do trabalho é um ramo do direito que estuda as relações trabalhistas, portanto, o objetivo específico do presente trabalho consiste na análise sobre as relações de trabalho que está sendo enfrentada pelo Brasil nesta pandemia. O método de pesquisa utilizado é o hipotético-dedutivo, enquanto as metodologias utilizadas são a quali-quantitativa, explicativa e bibliográfica. A pandemia por ser uma enfermidade epidêmica amplamente disseminada ao longo do artigo fora abordada a assuntos sobre as relações trabalhistas frente à pandemia ocasionada pelo SARS-CoV-2, popularmente conhecido como coronavírus ou Covid-19. Essa crise sanitária ocasionada pela covid-19 trata-se de uma síndrome respiratória aguda e grave causada pelo vírus SARS-CoV-2. Ao longo do desenvolvimento do presente trabalho destina-se a apontar as diferenças entre os conceituais da relação de trabalho e relação de emprego, sob o ponto de vista de alguns doutrinadores. Ademais, descreve sobre a crise sanitária e demonstra dados geográficos e estatísticos sobre os impactos ocasionados pelo vírus. Na sequência, o artigo apresenta as iniciativas governamentais, Medidas Provisórias, sancionadas no período de quarentena. Finalmente, com o presente trabalho, pretende-se demonstrar sutilmente os impactos que diversos setores sofreram com as medidas de saúde impostas e possíveis reflexos de como os setores da economia, sanitário, e, sobretudo, o setor trabalhista se reestabelecerão perante a sociedade, ainda constata-se que alguns setores trabalhistas permanecerão sob a modalidade empregada em meio pandêmico, principalmente sob o aspecto econômico de despesas nos mais diversificados setores, principalmente, acerca de gastos mensais que eram atributos específicos do empregador transferindo-se ao empregado.

**Palavras-chaves:** relação de trabalho e emprego; pandemia; economia; medidas provisórias

#### **Abstract**

---

<sup>1</sup> Graduanda do Curso de Direito, Faculdades Integradas de Três Lagoas, e-mail: npeixotomantovani@gmail.com

<sup>2</sup> Mestre em Direito, Docente, Faculdades Integradas de Três Lagoas, e-mail: anacarolvalenca@hotmail.com



Labor law is a branch of law that studies labor relations, therefore, the specific objective of this work is to analyze labor relations that are being faced by Brazil in this pandemic. The research method used is the hypothetical-deductive one, while the methodologies used are quali-quantitative, explanatory and bibliographic. Since the pandemic is an epidemic disease widely disseminated throughout the article, it was addressed issues about labor relations in the face of the pandemic caused by SARS-CoV-2, popularly known as coronavirus or Covid-19. This health crisis caused by covid-19 is an acute and severe respiratory syndrome caused by the SARS-CoV-2 virus. Throughout the development of this work, it is intended to point out the differences between the conceptual of the work relationship and the employment relationship, from the point of view of some scholars. Furthermore, it describes the health crisis and demonstrates geographic and statistical data on the impacts caused by the virus. Next, the article presents government initiatives, Provisional Measures, sanctioned during the quarantine period. Finally, with this work, it is intended to subtly demonstrate the impacts that various sectors have suffered from the imposed health measures and possible reflections on how the sectors of the economy, health, and, above all, the labor sector will reestablish themselves before society, still it appears that some labor sectors will remain under the modality employed in a pandemic environment, mainly under the economic aspect of expenses in the most diversified sectors, mainly regarding monthly expenses that were specific attributes of the employer, transferring to the employee

**Keywords:** work and employment relationship; pandemic; economy; interim measures

## INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho é um ramo jurídico que estuda as relações de trabalho, composto por um conjunto de normas, regras e princípios que regem as relações de trabalho, visando a regulamentação e a seguridade da condição jurídica dos trabalhadores. Por sua vez, por pandemia entende-se uma enfermidade epidêmica amplamente disseminada. Ao longo do artigo está sendo abordada a questão das relações trabalhistas frente à pandemia ocasionada pelo SARS-CoV-2, popularmente conhecido como coronavírus ou Covid-19.

No primeiro tópico do trabalho, apontam-se as diferenças entre os conceitos da relação de trabalho e relação de emprego, sob o ponto de vista de alguns doutrinadores. Por relação de trabalho entende-se o vínculo jurídico por meio do qual uma pessoa física assume o compromisso de prestar serviços em prol de outrem, enquanto por relação de emprego entende-se a relação de trabalho com



alguns requisitos da relação de emprego, sendo eles a subordinação, habitualidade, onerosidade, pessoalidade e pessoa física.

No segundo tópico, retrata-se acerca da crise sanitária ocasionada pela covid-19, que é uma síndrome respiratória aguda e grave causada pelo vírus, considerada pela OMS como o maior desafio humano desde a Segunda Guerra Mundial.

Ao longo do terceiro tópico abordam-se dados geográficos e estatísticos fornecidos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE sobre os impactos ocasionados pela doença, sobretudo os impactos nos âmbitos trabalhista e econômico.

Por fim, no último tópico apresentam-se as iniciativas governamentais na tentativa de proteger as relações trabalhistas, resguardando os direitos de empregados e empregadores. Para tanto, foram sancionadas algumas medidas provisórias nesse intuito, dessas medidas, quatro delas foram abordadas ao longo do item.

O objetivo específico do presente trabalho consiste na análise sobre as relações de trabalho que está sendo enfrentada pelo Brasil nesta pandemia.

O método de pesquisa utilizado é o hipotético-dedutivo, enquanto as metodologias utilizadas são as quali-quanti, explicativa e bibliográfica.

## **DESENVOLVIMENTO**

É de suma importância diferenciar a relação de trabalho da relação de emprego, visto que, a relação de trabalho é gênero, ao passo que a relação de emprego é espécie.

Isto posto, faz-se necessária a conceituação de ambas, mesmo porque, toda relação de emprego é uma relação de trabalho, entretanto, nem toda relação de trabalho é uma relação de emprego.

A Relação de Trabalho é todo vínculo jurídico por meio do qual uma pessoa física assume o compromisso de prestar serviços em prol de outrem, ou seja, é todo vínculo jurídico genérico que abrange todos os tipos de contrato de trabalho, pelo



qual uma pessoa presta serviço a outra. Dessa forma, sempre que houver a prestação de trabalho humano de uma pessoa para a outra, será considerada como relação de trabalho.

No que tange à prestação de serviço pela pessoa física, essa, encontra-se fundada no *caput* do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 3º. Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Para Carlos Henrique Bezerra, qualquer que seja a atividade humana em que haja fornecimento de trabalho, considera-se relação de emprego:

Relação de trabalho, diz respeito, repise-se, a toda e qualquer atividade humana em que haja prestação de trabalho, podendo a lei fixar a competência da Justiça do Trabalho para dirimir os conflitos dela emergentes (CF, art. 114), bem como estender alguns direitos trabalhistas próprios dos empregados aos sujeitos figurantes deste tipo de relação jurídica, tal como ocorre na hipótese do trabalhador avulso (CF, art. 7º, XXXIV). (BEZERRA, 2019, p. 245).

A relação de trabalho é “toda relação jurídica caracterizada por ter sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano” (DELGADO, 2010, p. 265).

Outra renomada definição da relação de trabalho é a do Professor Doutor Luciano Martinez que, basicamente, define a relação de trabalho como o oferecimento da força laboral em troca de uma contraprestação de natureza pecuniária:

Diz-se existente um liame jurídico de trabalho quando os sujeitos nele envolvidos assumem posições contrapostas para que um deles ofereça sua força laboral e o outro retribua esse dispêndio de energia com uma contraprestação de natureza pecuniária. (MARTINEZ, 2020, p. 241).

Por sua vez, a Relação de Emprego é uma espécie de relação de trabalho, na qual o trabalhador presta seus serviços de maneira não eventual (habitual), mediante subordinação a outrem condicionada ao pagamento salarial.



Pode-se dizer que a relação de emprego é uma relação de trabalho com os requisitos caracterizadores da relação de emprego, quais sejam, subordinação, habitualidade, onerosidade, pessoalidade, e, por fim, pessoa física, conforme fundamentam os artigos 2º e 3º da CLT.

No ensinamento de Ricardo Resende a relação de emprego é o vínculo de trabalho humano mediante subordinação:

[...] que a relação de emprego é o vínculo de trabalho humano sob subordinação. Entretanto, a subordinação não é o único requisito para a caracterização da relação de emprego. Também o são a prestação de trabalho por pessoa física, a pessoalidade, a onerosidade e a não eventualidade. (RESENDE, 2020, p. 207/208).

A relação de emprego é “o trabalho subordinado, prestado por um tipo especial de trabalhador, que é o empregado” (BEZERRA, 2019, p. 246).

Ainda, para Luciano Martinez (2020, p. 245) “constitui o ato jurídico suficiente para provocar a objetivação das medidas tutelares que se contêm no direito do trabalho em vigor.”

Como dito alhures, para que sobrevenha a relação de emprego é necessário o preenchimento dos requisitos presentes nos artigos da legislação trabalhista, ou seja, a existência da relação de emprego somente se verifica quando todas essas características estiverem presentes. Dessa forma, a ausência que seja qual for o requisito, implica na descaracterização da relação empregatícia.

Nas palavras de Miranda de Sá (2020) ao final de 2019, transição para 2020, teve-se casos de uma pneumonia desconhecida, a princípio decorrente de origem zoonótica, que, mais tarde fora temporariamente, nomeada de “2019-nCoV”:

Em 31 de dezembro de 2019, a China reportou, à Organização Mundial de Saúde (OMS), casos de uma grave pneumonia de origem desconhecida em Wuhan, na província de Hubei. A suspeita era de uma doença de origem zoonótica, já que os primeiros casos confirmados eram de frequentadores e trabalhadores do Mercado Atacadista de Frutos do Mar da região, que também vendia animais vivos.

Em 07 de janeiro de 2020, um novo coronavírus foi identificado, também na China, como a causa dessa “pneumonia”. O vírus foi temporariamente nomeado de “2019-nCoV”. Em 9 de janeiro, ocorreu na China a primeira morte decorrente da nova doença. Em 20 de janeiro, autoridades sanitárias chinesas anunciaram que o novo vírus poderia ser transmitido entre



humanos. Ainda em janeiro, o mundo recebia da OMS o alerta sobre o risco de um surto mais amplo, fora do epicentro inicial (...).

Mais tarde, em 11 de março de 2020, o diretor geral da Organização Mundial da Saúde (OMS) caracterizou a COVID - 19 como pandemia, “o diretor-geral da Organização Mundial da Saúde (OMS), Tedros Adhanom Ghebreyesus, declarou em 11 de março de 2020 que a doença COVID-19 causada pelo novo coronavírus foi caracterizada como pandemia” (TRUZZI, SILVA, 2020, p. 43).

Desde então, o número de mortes pelo vírus suplantou números expansivos e recordes de mortes eram batidos, quase que, diariamente. A população mundial foi submetida à inúmeros protocolos sanitários determinados por profissionais e autoridades de saúdes de diferentes âmbitos (locais, estaduais, nacionais e até mundiais, como as do diretor-geral da OMS), quais sejam, distanciamento social, lavagem das mãos com sabão, uso intensivo de álcool gel para higienização pessoal e diversa de itens, uso massivo de máscaras, sejam elas caseiras ou cirúrgicas.

No que diz respeito aos consternados recordes de óbitos batidos quase que diários, Miranda de Sá (2020) nos traz que na primeira semana do mês de fevereiro/2020 já somávamos mais de 800 mortos, no mês seguinte atinge a triste marca de 3.000 falecidos ao redor do mundo e 50.000 mortos em 1º de abril/2020.

Atualmente, maio/2021, segundo estatísticas da OMS (2021), o mundo acumula um total de 3.364.178 mortes, enquanto no Brasil somamos 432.628 vidas perdidas.

*A priori*, pode-se elencar alguns impactos, diferentes dos biomédicos e epidemiológicos, ocasionados pela pandemia de Covid-19, tais como, sociais, políticos, culturais, históricos uma vez que a doença vem superando os marcos tristes e históricos de doenças passadas, e, sobretudo, econômicos. O impacto da pandemia na questão econômica é inquestionável, principalmente, a efemeridade que a doença atingiu a economia.

Na economia, o IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2020, estimou o efeito negativo da pandemia sobre 33,5% das empresas em funcionamento, somente na 2ª quinzena de agosto de 2020, tendo efeito positivo, na mesma época, somente 28,6% das empresas que se encontravam em



funcionamento. Por sua vez, as empresas que reduziram o quadro de funcionários atingem 8,1% no mesmo período.

O impacto no setor econômico influencia no Produto Interno Bruto (PIB) do país, que é soma de todos os bens e serviços finais produzidos pelo país durante o ano, no encolhimento da produção industrial, no aumento da desigualdade, elevados índices de desemprego. Entretanto, o impacto econômico além de influenciar nesses setores listados, influencia pontualmente nas relações de trabalho. (IBGE. Acesso em: 25 maio 2021)

O IBGE, no ano de 2020, estimou, entre os dias 20/09 e 26/09/2020, o percentual de 14,4% de taxa de desocupação, essa taxa corresponde ao percentual de pessoas que estão desempregadas; ainda, no mesmo período, estimou-se que 15,3 milhões de pessoas não procuraram trabalho por conta da pandemia ou por falta de trabalho na localidade; além disso, 2,7 milhões de pessoas foram afastadas do trabalho devido ao distanciamento social e outras 7,9 milhões de pessoas foram submetidas ao regime do teletrabalho, e, por fim, 9,7% das pessoas ocupadas tiveram rendimento menor do que o normalmente recebido. (IBGE. Acesso em: 25 maio 2021)

Como visto, os regimes de *home e office* e de teletrabalho foram adotados por grande parte das empresas sejam elas do setor público ou privado. Contudo, quando se fala em teletrabalho, convém salientar a diferença entre as nomenclaturas teletrabalho e *home office*.

Por teletrabalho entende-se a alteração do regime de trabalho presencial para o trabalho à distância, sem o efetivo controle da jornada de trabalho por parte do empregador.

A Consolidação das Leis do Trabalho leciona que teletrabalho é a prestação do serviço fora das dependências do local empregador. Contudo, em sendo o caso de o empregado submetido ao regime de teletrabalho precisar comparecer nas dependências da empregadora para realizar qualquer tipo de atividade que seja, não será descaracterizado o regime adotado, assim dispõe o artigo 75-B do dispositivo legal:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a



utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

No entanto, para que essa alteração seja de fato efetivada, é necessário que haja consenso entre o empregador e o empregado, ou seja, as partes estejam de acordo, e, além disso, é fundamental o ingresso de um aditivo expresso no contrato de trabalho, estabelecendo a alteração e as atividades a serem realizadas pelo empregado, conforme estabelece o artigo 75-C da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

Não obstante, se eventualmente for determinado o retorno do empregado para o regime presencial, obrigatória é a garantia do prazo mínimo de 15 dias, além do devido registro no aditivo contratual, conforme esclarece o § 2º do artigo supra:

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

No que diz respeito à responsabilidade da aquisição, a manutenção e ao reembolso das despesas eventualmente arcadas pelo empregado, deverão serem previstas no contrato de trabalho, contudo, estas não farão parte da remuneração do empregado, é o que elucida o art. 75-D:

Art. 75-D. 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.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.



Para encerrar o capítulo da CLT destinado ao teletrabalho, o art. 75-E encerra ilustrando que deverá o empregador instruir seus empregados no que tange às precauções a serem tomadas a fim de prevenir acidentes de trabalhos e doenças:

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Engana-se quem pensa que o teletrabalho é uma espécie de trabalho à domicílio, nas palavras de Carlos Henrique Bezerra Leite o teletrabalho poderá ser prestado independente do lugar em que o empregado esteja, dado que este é prestado em ambiente virtual e não presencial, dessa forma, não importa o local em que o empregado se encontra e sim se ele está presente no ambiente/plataforma virtual da empresa:

O teletrabalho é uma espécie de trabalho a distância, e não de trabalho em domicílio. A razão é simples: o teletrabalho não se limita ao domicílio, podendo ser prestado em qualquer lugar. Na verdade, 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. (LEITE, 2019. p. 334).

Vale acentuar que o fato de o empregador não prestar seus serviços nas dependências da empregadora, não quer dizer que não esteja subordinado, a subordinação neste regime é mais simples que a sujeição pessoal, é o que entende Carlos Henrique (2019, p. 336) “assim, a subordinação no teletrabalho, embora mais amena que a sujeição pessoal, ocorre através de câmeras, sistema de *logon* e *logoff*, computadores, relatórios, bem como ligações por celulares, rádios etc.”

Nada obstante, a subordinação e a vigilância do empregado submetido ao regime de teletrabalho jamais poderão ameaçar ou lesar os direitos fundamentais de privacidade do empregado.

Nessa seara, Marcelo Moura leciona acerca da necessidade e do desafio em equilibrar o controle da atividade do empregado, preservando e assegurando sua vida íntima. “Equilibrar a necessidade de controle da atividade, com a preservação



da vida íntima do empregado, considerando-se a particularidade do trabalho realizado em seu domicílio, é um dos desafios do mundo moderno”. (MOURA, 2014, p.167).

Apesar da adoção ao regime do teletrabalho ter sido em sua maioria em razão da pandemia, um estudo elaborado pela Fundação Instituto de Administração (FIA), estimou que durante a quarentena 53% das companhias que atuam no ramo dos serviços hospitalares passaram a trabalhar no regime do teletrabalho, enquanto na indústria esse percentual atingiu a casa de 47% das empresas. (Agência Brasil. Acesso em: 26/08/2021)

O referido regime se mostrou eficaz e os empregados demonstraram um alto rendimento, fazendo com que algumas empresas e até mesmo órgãos federais passem a adotar o regime de forma permanente, mesmo após o fim da pandemia. Dentre os órgãos estão o Ministério da Economia, o Conselho Administrativo da Defesa Econômica (Cade), a Escola Nacional de Administração Pública (Enap), o Ministério do Desenvolvimento Regional (MDR), o Ministério da Cidadania, a Controladoria Geral da União (CGU), a Advocacia Geral da União (AGU), a Agência Nacional de Telecomunicações (Anatel), e, por fim, a Agência Nacional de Transportes Aquaviários (Antaq). (TNH. Acesso em 26/08/2021)

Por sua vez, por home office, compreende-se a alteração do local de trabalho do empregado, deixando de trabalhar nas dependências da empresa e passando a laborar na sua residência, porém, diferentemente do regime de teletrabalho, a empresa continua controlando a jornada de trabalho do funcionário. No entanto, para que o empregado passe a trabalhar no regime de home office, não se faz necessária a inclusão de um aditivo no contrato de trabalho, do mesmo modo que no teletrabalho.

No que diz respeito a tal regime, sua adesão foi considerável. Cerca de 94% das empresas brasileiras atingiram ou superaram suas expectativas de resultados com o home office, segundo reportagem do UOL. (UOL. Acesso em: 26/08/2021)

Uma pesquisa feita pela Fundação Dom Cabral em colaboração com Grant Thornton e a Em Lyon Business School no período de 15 a 29 de março deste ano



estimou que mais de 58% dos participantes da pesquisa afirmaram ser mais produtivos nesse regime. (G1. Acesso em: 27/08/2021).

Contudo, apesar do elevado índice de produtividade dos entrevistados, a pesquisa trouxe à baila uma questão de suma importância, qual seja, a produtividade elevada dos funcionários nem sempre se equipara ao bem-estar emocional dos mesmos.

Os funcionários que participaram da pesquisa elencaram alguns obstáculos e/ou receios com relação a permanência do home office, quais sejam, a perda do convívio social (20,6%), aumento da carga horária (15,5%), piora no comportamento no comportamento em razão da ausência no convívio social (13,5%), além da dificuldade em equilibrar as questões pessoais com as trabalhistas (14%). (G1. Acesso em: 27/08/2021).

É de conhecimento público e notório as inúmeras mudanças que a Crise Sanitária ocasionada pelo SARS-CoV-2, vírus causador da Covid-19 trouxe a toda população. Contudo, essas mudanças não foram somente no âmbito sanitário, mas, também, no âmbito jurídico, sobretudo, no que diz respeito as relações trabalhistas.

No que diz respeito as alterações no âmbito do direito do trabalho, convém listar algumas medidas provisórias sancionadas com o fito de proteger os direitos do empregado, bem como do empregador, tais como: MP N.º 927/2020, MP N.º 936/2020, MP N.º 944/2020 e MP N.º 945/2020.

A Medida Provisória nº 927/2020 foi promulgada com o intuito de criar estratégias para preservação de empregos, tais como, a preponderância dos acordos individuais sobre os demais instrumentos normativos, exceto a Constituição Federal; o teletrabalho; a concessão de férias e antecipação de feriados e outras disposições gerais.

A Medida Provisória nº 936/2020, conhecida também como Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda foi promulgada com a finalidade de regulamentar as relações de emprego e estabelecer medidas para preservarem os contratos de trabalho em tempos de pandemia, quais sejam, benefício emergencial de preservação de emprego e da renda; redução da jornada de trabalho e do salário e suspensão do contrato de trabalho, essas medidas que



visam a conservação dos contratos de trabalhos estão previstas no art. 3º da medida supra.

A Medida Provisória n.º 944/2020, instituiu o Programa Emergencial de Suporte a Empregos, que elaborou uma linha de crédito para dar suporte as empresas/empregador que tenham despesas com folhas de pagamento.

Por fim, a Medida Provisória n.º 945/2020 visou o estabelecimento de garantias aos trabalhadores avulsos, como por exemplo o trabalhador portuário.

## CONCLUSÃO

Diante de tudo o que fora exposto com o presente trabalho, conclui-se que a pandemia afeta, no Brasil, diversos setores, como saúde, educação, economia e as relações de trabalho.

Nota-se que não são apenas os empregados que sofreram com a pandemia, os empregadores também foram afetados, dado ao fato de não poderem abrir seus estabelecimentos para o normal funcionamento, sendo, para tanto necessária a sanção de medidas provisórias visando assegurar não só o direito dos empregados, mas também dos empregadores.

Dessa forma, os setores econômico, trabalhista e sanitário levarão algum tempo para se reestabelecerem na realidade brasileira pós-pandemia.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm). Acesso em: 26 jun. 2021.

\_\_\_\_\_. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv944.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv944.htm). Acesso em: 26 jun. 2021.

\_\_\_\_\_. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv945.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv945.htm). Acesso em 26 jun. 2021.



\_\_\_\_\_. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. O IBGE apoiando o combate à COVID-19. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pulso-empresa/>. Acesso em: 25 maio 2021.

\_\_\_\_\_. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. O IBGE apoiando o combate à COVID-19. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php..> Acesso em: 25 maio 2021.

\_\_\_\_\_. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Produto Interno Bruto - PIB. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/pib.php>. Acesso em: 25 maio 2021. DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 9. Ed. São Paulo: LTr, 2010.

ESTRELA, IGO. Teletrabalho será fixo para servidores de nove órgãos federais após a pandemia. Disponível em: <https://www.tnh1.com.br/noticia/nid/teletrabalho-sera-fixo-para-servidores-de-nove-or-gaos-federais-apos-a-pandemia/>. Acesso em: 26/08/2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 11. Ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

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

MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho. 11. Ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MELLO, Daniel. Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-p-or-46-das-empresas-durante-pandemia>. Acesso em: 26/08/2021.

MIRANDA DE SÁ, Dominichi. Especial Covid-19: Os historiadores e a pandemia. Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz), 2020. Disponível em: <http://www.coc.fiocruz.br/index.php/pt/todas-as-noticias/1853-especial-covid-19-os-historiadores-e-a-pandemia.html#.YJ6SHKhKjIW>. Acesso em: 13 maio 2021.

MOURA, Marcelo. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 2014. Organização Mundial da Saúde. Painel do Coronavírus da OMS (COVID-19). Disponível em: <https://covid19.who.int/table>. Acesso em: 16 maio 2021.

PLANALTO, Palácio do Planalto. 2020. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm). Acesso em: 26 jun. 2021.

Produtividade aumenta entre profissionais em home office, mas bem-estar está em queda. Disponível em:



<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2021/05/06/produtividade-de-aumenta-entre-profissionais-em-home-office-mas-bem-estar-esta-em-queda-diz-pesquisa.ghtml>. Acesso em: 27/08/2021).

RESENDE, Ricardo. Direito do trabalho. 8. Ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2020.

TRUZZI, Gisele; SILVA, Marcelo Nogueira Mallen da. Pandemia e Tecnologia (p. 43). BRASPORT. Edição do Kindle.