

O futuro antecipado: como o “grande confinamento” impactou as relações de trabalho

ANNA CAROLINA PESSOA DE AQUINO ANDRADE*

Resumo: Este artigo tem como objetivo analisar como o período de confinamento afetou as relações trabalhistas, antecipando tendências antes abordadas como possibilidades distantes. Chamado, pelo Fundo Monetário Internacional – FMI, de “O Grande Confinamento”, esse raro acontecimento, uma pandemia de coronavírus, resultou na perda de número tragicamente grande de vidas humanas. À medida que os países implementavam e implementam as quarentenas necessárias e as práticas de distanciamento social para conter a transmissão, o mundo foi colocado em grande bloqueio. A magnitude e a velocidade do colapso na atividade econômica que se seguiu são diferentes de qualquer coisa experimentada em nossas vidas, atualmente. Para as relações de trabalho, houve a necessidade de readequação e deslocamento dos empregados para o trabalho remoto, além da perda substancial de empregos formais. A pergunta que permanece: quais são as consequências disso para a esfera trabalhista após o restabelecimento da chamada normalidade diante de um suposto futuro antecipado?

Palavras-chave: Pandemia; Coronavírus; Covid-19; Home Office; Relações Trabalhistas; Trabalho Remoto

The anticipated future: how the “great lockdown” impacted work relations

Abstract: This article aims to analyze how the period of confinement affected labor relations, anticipating trends previously addressed as distant possibilities. Called, by the International Monetary Fund - IMF, “The Great Confinement”, this rare event, a coronavirus pandemic, resulted in the loss of a tragically large number of human lives. As countries implemented and implemented the necessary quarantines and social detachment practices to contain transmission, the world was put in a major block. The magnitude and speed of the collapse in economic activity that followed is unlike anything experienced in our lives today. For labor relations, there was a need to readjust and shift employees to remote work, in addition to the substantial loss of formal jobs. The question that remains: what are the consequences of this for the labor sphere after the restoration of so-called normality in the face of a supposedly anticipated future?

Keywords: Pandemic; Coronavirus; Covid-19; Home Office; Working Relationships; Remote Work.



* ANNA CAROLINA PESSOA DE AQUINO ANDRADE é Registradora Civil em Pernambuco, mestranda no Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos e doutoranda em Ciências Jurídicas e Sociais pela UMSA/ARG.

1. Introdução

O presente artigo tem como finalidade analisar os impactos do período de isolamento social provocado pela pandemia do coronavírus. Como se tem observado, diversas são as consequências para muitas áreas e, em especial, as relações trabalhistas foram fulminadas por estes tempos de incertezas e adaptações. Nesta reflexão, pretende-se verificar como “O Grande Confinamento”, assim chamado pelo Fundo Monetário Internacional, antecipou algumas tendências tidas como o futuro do mundo do trabalho e como, de fato, isso ocorreu na prática e quais os resultados até o momento observados.

Preconizado pelo mundo corporativo grande vantagem ou trabalho do futuro, o chamado home office (que comporta diferenças do trabalho remoto), muito da sua implantação efetiva provocada pela pandemia mostrou que a utopia poderia ser um tanto quanto distópica, o que torna necessária uma análise sobre uma normatização que abarque distorções diversas, sejam essas de gênero, de classe ou de raça, além de um afastamento de uma possível precarização – mais uma – que venha a surgir dessa modalidade que invadiu, às pressas, o cotidiano de trabalhadores e trabalhadoras e, a reboque, suas famílias.

O tema é relevante e deve ser explorado exaustivamente, uma vez que, das pequenas empresas às multinacionais, um dos efeitos colaterais da pandemia do novo coronavírus foi a necessidade de adotar a atuação a distância por parte da equipe ou por todos os seus componentes.

O trabalho em casa, conhecido pela expressão em inglês home office, ou o anywhere office (escritório em qualquer lugar), foi uma saída compulsória, mas

a tendência é de que, passada toda essa crise, dizem os especialistas, o que foi necessidade possa ser encarado como alternativa nas organizações, o que força o ambiente normativo a encarar, em todas as suas variantes, esse possivelmente “novo normal”, em virtude das lacunas do ponto de vista da legislação trabalhista.

Estima-se que, com a pandemia, aproximadamente 46% das empresas tenha adotado o regime do “home office”, utilizando-se o termo tão repetido comumente, sendo 41% dos funcionários das empresas foram colocados em regime de home office, quase todos os que teriam a possibilidade de trabalhar a distância, que somavam 46% do total dos quadros. No setor de comércio e serviços, 57,5% dos empregados passaram para o teletrabalho, nas pequenas empresas o percentual ficou em 52%. Todos esses são dados extraídos do estudo elaborado pela Fundação Instituto de Administração (FIA), coletados em abril de 2020.

É necessário, então, analisar os aspectos positivos que podem advir dessa nova experiência, sem, contudo, perder de vista a necessidade de valorização das pessoas e das relações trabalhistas, evitando-se precarizar ainda mais o trabalho humano.

2. Home Office ou Trabalho Remoto: principais distinções

Antes de propriamente adentrar nas consequências da pandemia no âmbito laboral, faz-se necessária uma definição dos termos hoje tão amplamente comentados. Inicialmente, deve-se deixar clara que há diferenças entre o teletrabalho (ou trabalho remoto) e o home office, o que vai ensejar tratamentos distintos entre as modalidades.

A legislação trata do teletrabalho nos artigos 75-A e 75-E, da Consolidação das Leis Trabalhistas, resultante da Lei 13.467/2017, definindo-o, no art. 75-B, como:

(...) prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com utilização de tecnologias de informação e comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Como resultado dessa modalidade, deve-se observar que não há, propriamente, o controle de jornada do empregado, o que atinge direitos como o adicional de horas extras, o intervalo intrajornada, interjornada, uma vez que, como regra, é o empregado que controla sua jornada, não o descaracterizando sequer pela presença do mesmo nas dependências do empregador para realização de atividades específicas.

Por sua vez, o home office se caracteriza pela ocasionalidade, sendo realizado de forma não habitual pelo empregado em sua residência, podendo ser caracterizado como uma espécie de teletrabalho, mas requerendo uma série de intervenções normativas para que não haja a sua deturpação.

O que ocorre é que a expressão trabalho remoto vem sendo utilizada nesse contexto de pandemia como sinônimo de home office, já antes utilizada largamente no Brasil para designar uma modalidade de trabalho desempenhada em domicílio, o que não ocorre em outros países. Nos Estados Unidos, por exemplo, não se fala em home office, usam-se outras expressões, como telework. A não apropriação terminológica, portanto, gera problemas do ponto de vista normativo e pode significar esvaziamento de direitos e a precarização das relações trabalhistas.

O que a pandemia provocou foi uma transferência para o ambiente doméstico, que se distingue de outras modalidades de trabalho realizadas distantes do espaço da empresa ou da instituição, caso do coworking, trabalhadores de rua (por aplicativos) ou “em domicílio”, de modo que o trabalho remoto (em home-office) não se confunde com as modalidades de trabalho fabris realizados “em domicílio”, oficinas domésticas e de trabalhadores subcontratados por grandes corporações, resultantes da reestruturação produtiva do último quarto do século XX e, nesse contexto pandêmico, estamos a tratar de trabalhos realizados e possibilitados pelas tecnologias da informação, os quais passaram a ser realizados em casa (à distância) mediados por computadores, notebooks, tablets e smartphones com conexão pela Internet (BRIDI et al., 2020).

Superada essa explicação inicial, é preciso dizer que, em dezembro de 2011, foi aprovada a lei que regulamenta os teletrabalhadores ou trabalhadores remotos igualando-os aos demais trabalhadores assalariados (Artigo 6 da CLT e seu parágrafo único):

Art. 6. 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, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Percebe-se, então, que a equiparação ocorreu mais no âmbito do comando do que no do comandado, o que provocou um cenário generalizado de precarização e a falsa ideia de que o futuro chegou, quando, na verdade, a classe trabalhadora vem sendo atropelada pela ausência de oportunidades e, quando permanecem os vínculos trabalhistas, essa fatia empregada é colocada em condições de aceitar o que é oferecido, com pouca ou nenhuma força de resistência.

3. Futuro antecipado ou precarização forçada?

A precarização das relações trabalhistas tem sido tema de estudo explorado exaustivamente pelos teóricos do Direito do Trabalho. Entretanto, antes de adentrar no aspecto normativo, é necessário verificar que tipo de arcabouço teórico sustenta a ideia de um mundo cada vez menos tolerante ao trabalhismo e, por seu turno, adepto do chamado empreendedorismo.

Em um país como o Brasil, em que não há empregos suficientes, em que o subemprego é comum, o mito do empreendedorismo mascara a precarização. Com a pandemia, criou-se um cenário favorável para o aprofundamento das relações precarizadas, ainda que tenha se mostrado que a presença de um Estado forte é essencial para momentos de crise como os que têm se apresentado para o mundo.

Antes da emergência ocasionada pela pandemia da COVID-19, contudo, percebia-se, já em 2005, uma categoria pouco explorada ao se divinizar a iniciativa empresarial e a ideia de sucesso e mérito individuais, os chamados empreendedores por necessidade, que são aquelas pessoas que, para sobreviverem face à falta de

ocupação e renda, precisam se dedicar a uma atividade por conta própria (SEBRAE, 2005), diferenciando-se de quem empreende por oportunidade.

Um dado interessante a ser mencionado é que o empreendedorismo, na verdade, dentro dos parâmetros estudados, pode aumentar as chances de um trabalho nitidamente precário tanto para negócios criados por oportunidade quanto para os criados por necessidade (VASCONCELOS; DELBONI, 2015).

Nesse aspecto, uma outra diferenciação se faz necessária, a que separa os significados de empreendedor e empresário, conforme explicitado abaixo:

A expressão empreendedor, segundo o dicionário da língua portuguesa, designa a pessoa que se aventura à realização de coisas difíceis ou fora do comum, estando associada à capacidade de mudar e de inovar. Não é, portanto, sinônima de empresário – a condição jurídica do indivíduo que registrou uma empresa no seu nome – mas se refere a comportamentos e posturas que potencializam a eficiência empresarial. Também não se confunde com a abertura de uma empresa, o início de um pequeno negócio, como propaga o senso comum, tornando necessária a distinção entre empreendedor e pequeno proprietário, entre ações empreendedoras e pequenos negócios, associações, no entanto, cada vez mais presentes no debate atual em torno das alternativas de geração de emprego e renda fora das relações salariais. (CARLAND et al., 1984; DORNELLAS, 2003).

O fato é que a hegemonia social capitalista precisa se sustentar por meio da disseminação de um sistema de crenças, valores e hábitos condizentes com os padrões organizativos impostos pela produção flexível e com a

necessidade de criar novos arranjos sociais fora das relações salariais, daí se criar um ethos do empreendedorismo, cuja principal finalidade é dar sobrevida a um sistema que vem capengando diante das crises enfrentadas (COLBARI, 2007).

A precarização do trabalho, então, é um fenômeno antigo, observado desde a década de 1970 e tem ligação com a crise estrutural do capital, de modo que o desemprego parece poder ser combatido por essa via, quando, na realidade, apenas o aprofunda e afasta o debate do seu eixo. Com a pandemia do COVID-19 e toda a situação emergencial gerada, destacou-se o *home office*, que vem sendo colocado como tendência para o cenário pós-pandemia, quando, na realidade, nada mais é do que uma nova roupagem do capital como estratégia de sobrevivência.

Soma-se a esse elemento a falácia da modernização, tendo a tecnologia como aliada. Do ponto de vista das relações contratuais, a falácia da modernização rivaliza com a subjetividade do trabalhador (LARA; HILLESHEIM, 2020). Pressionado, constantemente, pela crise, o Estado foi instado a responder, fazendo-o por instrumentos normativos, mas é preciso destacar que a preocupação não era com a classe trabalhadora, antes tinha por objetivo agradar à classe empresarial, especialmente os grandes empregadores, como se pode ver a seguir:

Para salvar o emprego dos trabalhadores que obtinham trabalho formal, a primeira atitude do executivo federal foi a elaboração da Medida Provisória 927, que permitia a suspensão dos contratos de trabalho por quatro meses sem pagamento dos salários, mas a barbárie foi tamanha que, após reações do conjunto da sociedade organizada, foi elaborada a Medida

Provisória 936 com a denominação de Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e Renda. Esta permitiu a redução da jornada de trabalho com percentuais que podiam ser, a princípio, de 25%, 50% ou 70%, com correspondente desconto nos salários, além da autorização para a suspensão do contrato de trabalho (redução de 100% da jornada e do salário). O conseqüente corte nos salários seria proporcionalmente compensado de acordo com o valor do seguro-desemprego (LARA; HILLESHEIM, 2020).

O resultado de tais medidas, então, pode ser visto através de várias situações e, entre essas, está o *home office*, principal análise deste estudo, uma vez que se configura como alternativa atabalhoada de manutenção dos empregos sem que combatam as causas reais da ausência de oportunidades formais de trabalho no Brasil, além de tornar uma situação precarizada em um próprio oásis no meio do deserto mercado de trabalho brasileiro.

Conforme escreveram Lara e Hillesheim (2020):

No Brasil, a chamada modernização trabalhista tem essência regressiva, pois se consubstanciou no mesmo contexto histórico das políticas de ajuste fiscal, principalmente pela redução de investimento do governo federal em políticas públicas. No plano da conformação ideológica há mais de quatro décadas destacam-se as formulações que deram apoio às contrarreformas, a ideologia de desresponsabilização do Estado, o desfinanciamento público das políticas sociais e, paralelamente, a subserviência dessa estrutura jurídico-política ao padrão de acumulação capitalista rentista imposto pelas agências internacionais.

Como se pode ver, a solução encontrada na crise, pelo Brasil, parece apenas deslocar o ponto de putrefação para outro lugar, afastando-se o debate do sentido do trabalho e de como o sistema o vem destruindo para aumentar as desigualdades e salvar aqueles que já estão no paraíso, deixando que os demais permaneçam no limbo do abandono estatal.

Tratando-se do chamado *home office*, mesmo sabendo que há uma imperfeição técnica, mas para facilitação do entendimento, sabe-se que, além de ter estimulado o aumento da carga horária sem compensação financeira e de ter dificuldade a separação entre vida profissional e pessoal, existe um outro problema pouco falado, que é o abismo tecnológico existente entre as pessoas.

A esse respeito, inclusive, no contexto das aulas escolares, versou o Ministério Público do Trabalho sobre o seguinte, em algumas recomendações, expondo-se a seguinte:

18. OFERECER apoio tecnológico e orientação técnica permanente e/ ou capacitar o corpo docente e discente para realização dos trabalhos de forma remota e em plataformas virtuais; a orientação e capacitação das(os) alunas(os) somente poderá ficar a cargo da(o) docente quando não redunde em aumento de sua carga horária de trabalho;

Ora, é sabido que boa parte das empresas que deslocou os seus funcionários para o trabalho em casa não ofereceu sequer ajuda financeira para o pagamento com despesas de internet. Entre as empresas que estabeleceram regras para o trabalho remoto, só 27% oferecem auxílio para custear despesas que os colaboradores passaram a ter com energia, telefone e internet. Em média, elas pagam aos empregados R\$ 100 por mês. Só 22%

ajudaram também com móveis de escritório (BRASIL, 2020).

Ainda no cenário precarizante, concordamos com Assis (2020), a seguir colacionado, sobre outras questões negativas decorrentes do deslocamento do trabalho presencial para o remoto como efeito do coronavírus:

Uma delas, a falta do convívio entre os colegas, o que proporciona a troca de ideias e experiências e acaba contribuindo no trabalho, agregando no todo as ideias de cada um. Um dos aspectos mais complexos do autoisolamento ou do trabalho remoto é administrar a solidão, que já é um problema cada vez maior entre os trabalhadores. A solidão é ruim para a mente e para o corpo, aumentando o risco de pressão alta, obesidade e alterações emocionais, como ansiedade ou depressão [...] há, ainda, a deficiência nos equipamentos e na capacidade da internet, que dificilmente é igual à estrutura oferecida nas empresas [...] outra desvantagem é a sobrecarga nos ombros das mulheres. Com os filhos em casa, sem aulas, e sem a possibilidade de pedir ajuda aos avós – crianças [podem ser] assintomáticas e podem transmitir o vírus para adultos e os mais velhos – , sobra para as mães a maior parte das tarefas.

Como se pode perceber, a lógica do capital é destrutiva e não há barreiras para que, em razão da ânsia de sua permanência, o trabalho seja precarizado e seus efeitos sejam *glamourizados* como tendência para um futuro que teria chegado em meio à crise. Aliás, a roupagem do empreendedorismo é positivar todo aspecto negativo, uma vez que tristeza, crise e falência de modelos são palavras a serem evitadas, a todo custo, pois gerariam uma insatisfação contra o sistema.

Os efeitos de precarizar e de fragilizar direitos, segundo Franco et al. (2010):

Numa sociedade em que o trabalho ainda ocupa um espaço/tempo central na vida social e individual, sua precarização dificulta o processo de identificação e construção de si, tornando mais complexa a alienação/estranhamento do trabalho.

O alerta é válido, agora, para os desdobramentos da pandemia no contexto trabalhista. É certo que toda crise traz oportunidades de mudanças permanentes, mas essas precisam ser bem selecionadas, de modo a separar o joio do trigo, pois oportunidades também trazem oportunistas e aqui o viés é negativo.

Nesse sentido escreveu Souza (2021):

Ainda que o caráter dialético da realidade tenha possibilitado lampejos de reação, esse formato de relação trabalhista se apresenta como um grande percalço nas lutas dos trabalhadores. Porém, os demais trabalhadores não estão isentos desse processo, sobretudo porque, cada vez mais, os sindicatos e outras formas de organização sofrem com processos de cooptação, fragmentação e distanciamento dos interesses de classe, confinando-se em interesses corporativos.

Alguns noticiários alardearam a ideia de que o Coronavírus fez o mercado de trabalho saltar para o futuro, mas os efeitos parecem não indicar o vaticínio esperado. É certo, contudo, que o futuro antecipado não pode ser um futuro ainda mais precarizado, pois diferentes roupagens não alteram o conteúdo e não resolvem as causas do problema.

4. Conclusão

“Sou casada e temos uma filha, revezamos para arrumar e levá-la a escola (agora que voltou) começo o trabalho por volta das 8h 40min quando termino o café da manhã, paro novamente as 12h para fazer o almoço, enquanto meu companheiro pega nossa filha na escola, volto para minha mesa de trabalho às 14h, as 16h paro novamente para fazer lanches para minha filha, volto a trabalhar e concluo o dia por volta das 19h.” (BRASIL, 2020).

Em matéria veiculada pelo Brasil de Fato, esse é o relato trazido por Evilene Avelino, Designer do Observatório de Fortaleza, demonstrando a realidade do chamado popularmente no Brasil como “home office”. Não é, portanto, uma realidade incomum à maior parte da classe trabalhadora brasileira que se viu obrigada a se adaptar e a trabalhar em casa em face da pandemia.

O desvalor do trabalho é um tema que precisa ser enfrentado, do contrário se vislumbra um cenário desalentador e de catástrofe, caso os países não se dediquem a gerar emprego e renda, especialmente neste momento delicado de pandemia e, em breve, com o sucesso da vacinação mundial, no contexto que se mostrará depois desses momentos de mais gravidade para a população mundial.

O Brasil não se difere dos demais países e talvez sim, mas de forma não melhor que os demais, pois vem mergulhado numa onda de reformas trabalhistas que têm retirado direitos e precarizado as relações trabalhistas, a pretexto de fomentar desenvolvimento econômico.

Nos dizeres de Sérgio Roberto de Lucca (2020), na resenha do livro do sociólogo Ricardo Antunes, é preciso atentar para o fato de que sem trabalho vivo não há valorização do capital. É urgente pensar

em um modelo alternativo do sistema de metabolismo antissocial do capital, o qual concentra renda, aumenta desigualdades e o faz causando sofrimento físico e psíquico às pessoas, retirando direitos e deixando-as à míngua.

A preservação da vida passa, também, pela preservação de direitos mínimos, dentre os quais estão assegurados aqueles que dizem respeito ao trabalho humano. Como visto, o trabalho à distância, chamado de *home office* de forma mais comum, é alternativa para os tempos pandêmicos, mas não pode ser visto como um pote de ouro ao fim do arco-íris. Há uma série de problemas relacionados a esse deslocamento do local de trabalho para as residências dos trabalhadores que precisa ser considerada antes que se tenha como certa uma vantagem inexistente.

Fatores como controle da jornada de trabalho, suporte adequado para as necessidades tecnológicas, convivência harmoniosa entre o que é do trabalho e o que é familiar são desafios novos a serem solucionados, posto que desconhecidos antes da realidade que fora imposta pela pandemia. Outros problemas de ordem emocional também surgem, como ansiedade, estresse, sobrecarga de trabalho que se impõem de forma diferente da que ocorria no ambiente exclusivamente dedicado à atividade laboral.

Para além da precarização, um dado sobre o futuro do *home office* parece ter sido negligenciado e não é colocado em sua balança negativamente: o fato de que o local de trabalho é um ambiente social e os negócios, em qualquer forma, são um fenômeno social. Sem o envolvimento cara a cara e aquelas reuniões casuais em torno da máquina de café, o ‘fluxo’ que faz as coisas funcionarem e rápido, estará ausente. Os

grupos de trabalho perdem rapidamente o foco e o sentimento de pertença - e de compromisso com a organização e seus objetivos e metas - é rapidamente perdido.

Algumas lições aprendidas: podemos realizar a maioria das tarefas remotamente, sem queda significativa na produtividade ou qualidade. A maioria dos funcionários aprecia flexibilidade, especialmente aqueles com longos períodos de deslocamento. Com o tempo, porém, a interação face a face é necessária para facilitar a colaboração, construir relacionamentos, resolver desafios complexos e gerar ideias. O trabalho remoto contínuo estende a jornada de trabalho, difunde os limites da vida profissional e reduz o bem-estar mental. O que escolheremos, considerando que o trabalho, como valor humano pressupõe não apenas uma questão de sobrevivência financeira, mas um aspecto essencial de interação social e de transformação pessoa e coletiva, confirmará ou não se esse era o futuro que julgamos ter sido antecipado no atual contexto pandêmico vivido.

Referências

ASSIS, Denise. **Home Office promete ser um dos principais legados da pandemia do coronavírus.** In: AUGUSTO, Cristiane B.; SANTOS, Rogério D. *Pandemia e pandemônio no Brasil.* São Paulo: Tirant Lo Blanch, 2020, p. 206-218. Disponível em: <http://www.unicap.br/catedradomhelder/wp-content/uploads/2020/05/Pandemias-e-pandemio%CC%82nio-no-Brasil.pdf>. Acesso em 25 de fev. 2021.

BRASIL, 2020. **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-por-46-das-empresas-durante-pandemia>. Acesso em 28 fev.2021.

BRASIL, 2020. **Estudos revelam que volume de trabalho home office aumentou com a**

pandemia. Disponível em <https://www.brasildefatoce.com.br/2020/11/09/estudos-revelam-que-volume-de-trabalho-home-office-aumentou-com-a-pandemia>. Acesso em 26 de fev. 2021.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Procuradoria Geral do Trabalho. **Nota técnica: GT COVID 19: 11/2020**. Brasília: MPT/PGT, 2020c. Disponível em: <https://abmes.org.br/arquivos/documentos/nota-tecnica25062020.pdf>. Acesso em: 27 fev. 2021.

BRASIL, 2020. **Empresas adotam home office sem regras nem apoio a funcionário, diz pesquisa.** Disponível em <https://amazonasatual.com.br/empresas-adotam-home-office-sem-regras-nem-apoio-a-funcionario-diz-pesquisa/>. Acesso em 25 de fev. 2021.

BRIDI, Maria Aparecida; BOHLER, Fernanda Ribas; ZANONI, Alexandre Pilan. **Relatório Técnico da Pesquisa: O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia covid-19 parte I Curitiba 2020**. UFPR. Julho, 2020.

CARLAND, J.; HOY, F.; BOULTON, W. & CARLAND, J. A. Differentiating Entrepreneurs from Small Business Owners: a conceptualization. In: **The Academy Management Review**, April 1984, p. 354-9.

COLBARI, A. L. A retórica do empreendedorismo e a formação para o trabalho na sociedade brasileira. **Revista Sinais**, Ed. especial de lançamento, v. 1, n. 1, p. 75- 111, abr. 2007.

DORNELAS, J. C. A. **Empreendedorismo corporativo: como ser empreendedor, inovar e se diferenciar em sua empresa**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

LARA, Ricardo; HILLESHEIM, Jaime. **Modernização trabalhista em contexto de crise econômica, política e sanitária**. 2020. Disponível em: https://suassccovid19.files.wordpress.com/2020/07/artigo_modernizaccca7acc83o_trabalhista.pdf. Acesso em: 26 de fev. 2021.

LUCCA, Sérgio Roberto de. Resenha. **O trabalho sob fogo cruzado**. Disponível em <https://www.scielosp.org/pdf/csp/2020.v36n9/e00237120/pt>. Acesso em 20 de fev. 2021.

OLIVEIRA, Daniele. **Do fim do trabalho ao trabalho sem fim: o trabalho e a vida dos trabalhadores digitais em Home-office**. Tese de doutorado. São Carlos: UFSCAR, 2017.

SEBRAE. GEM, **Global Entrepreneurship Monitor: 2005 Empreendedorismo no Brasil. Relatório Executivo**. Disponível em: http://www.comicro.org.br/imgs/estudos/9-GEM-Empreendedorismo-no-Brasil_2005.pdf. Acesso em 27 de fev. 2021.

SOUZA, Diego O. As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 19, p.1-15, 2021.

VASCONCELLOS, L. H. R.; DELBONI, D. P. Empreendedorismo e precarização do trabalho: o desenvolvimento e a aplicação de uma estrutura para análise de empresárias no Estado de São Paulo. **Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas**, v. 4, n. 1, p.54-78, 2015.

Recebido em 2021-03-12
Publicado em 2021-04-01