

**UMA ABORGAGEM ACERCA DA NOVA LINGUAGEM
EMPREGADA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO REMOTO
EM TEMPOS DE PANDEMIA DA COVID-19**

Alice de Souza Tinoco Dias (UENF)

alicetinoco@hotmail.com

Viviane Carneiro Lacerda Meleop (UENF)

vivielacerdadv@email.com

Aline de Souza Tinoco Gomes de Melo (UNIG)

tinocoalinemelo@gmail.com

Flávia Teixeira Silva Pires (UNIG)

flaviatspires@email.com

Rosalee Santos Crespo Istoe (UENF)

rosaleeistoe@gmail.com

RESUMO

O presente trabalho constituiu-se a partir da análise interdisciplinar acerca da linguagem empregada nas relações de trabalho remoto durante o período pandêmico. Com o isolamento social decorrente da Pandemia da Covid-19, o teletrabalho foi difundido como meio de garantir a continuidade das prestações de serviços em diversas áreas, uma vez que possibilita que o trabalhador exerça suas funções a partir de local diverso da sede das empresas, intermediado pelas tecnologias digitais de informação e comunicação (TICs). Nesse contexto, a linguagem e a comunicação também foram impactadas, pois, com o isolamento social, a interação entre os indivíduos passou a ser essencialmente mediada pelas mídias digitais. Essa mudança do trabalho presencial para o remoto leva-nos a pensar de que maneira esses sujeitos passam a estabelecer conexões de comunicação. A partir daí, objetiva-se estudar a relação entre o teletrabalho e as novas formas de linguagem empregadas nessa modalidade de labor. Para tanto, utilizou-se da metodologia de natureza qualitativa, com enfoque bibliográfico em autores estudiosos da temática. Conclui-se, assim, que a linguagem é dinâmica e passa por constantes adaptações acompanhando a evolução social. No contexto em que a tecnologia permitiu a continuidade do trabalho por meio do modelo remoto, e a comunicação entre os sujeitos dessa relação passou a ser mediada pelas mídias digitais e aplicativos, e estes, por sua vez, tiveram que adaptar-se à nova linguagem digital tecnológica.

Palavras-chave:

Linguagem. Tecnologia. Teletrabalho.

ABSTRACT

The present work is based on an interdisciplinary analysis of the language used in remote work relationships during the pandemic period. With the social isolation resulting from the Covid-19 Pandemic, teleworking was wide spread as a means of ensuring the continuity of service provision in various areas, as it allows workers to

perform their functions from a location other than the company headquarters, intermediated by digital information and communication technologies (ICTs). In this context, language and communication were also impacted, as, with social isolation, the interaction between individuals began to be essentially mediated by digital media. This shift from face-to-face to remote work leads us to think about how these subjects start to establish communication connections. From there, the objective is to study the relationship between telework and the new forms of language used in this type of work. For this purpose, a qualitative methodology was used, with a bibliographic focus on authors who are experts on the subject. It is concluded, therefore, that language is dynamic and undergoes constant adaptations following social evolution. In the context in which technology allowed the continuity of work through the remote model, and communication between the subjects of this relationship started to be mediated by digital media and applications, and these, in turn, had to adapt to the new language digital technology.

Keywords:

Language. Technology. Telework.

1. Introdução

As relações de trabalho originalmente constituíam-se de forma presencial, sob os mandos dos donos dos meios de produção com a utilização da força da mão de obra dos empregados, os quais muitas das vezes moravam na propriedade onde trabalhavam beneficiando-se das proteções concedidas por seus senhorios.

Com as evoluções das relações sociais e de trabalho, bem como a partir da elaboração da concepção moderna de Estado, a relação de trabalho ganhou novos contornos, passando o empregado a receber um salário fixo para tão somente prestar sua mão de obra para a produção dos bens e serviços junto aos estabelecimentos de produção.

Em verdade, e independentemente da forma pela qual as relações de trabalho se firmaram ao longo dos anos, fato é que a linguagem direta, pessoal e presencial sempre marcou este sistema, desde os camponeses, perpassando pelos trabalhadores fabris da revolução industrial até os trabalhadores do século XXI.

Contudo, e em decorrência dos avanços tecnológicos, instrumentos de melhoria foram sendo criados, na medida em que muitos estabelecimentos já usam da tecnologia de ponta para o auxílio da prestação do trabalho e para a produção dos bens e serviços. As tecnologias da informação e comunicação são grandes produtos da revolução tecnológica consagrada no início dos anos 2000. Mas sua utilização até então, como dito, era marcada como instrumento auxiliador à prestação do trabalho

tradicionalmente presencial.

Nos países desenvolvidos o trabalho à distância foi inicialmente implementado em atividades de menor demanda presencial e de natureza operacional/administrativa/burocrática. Nos países em desenvolvimento, como o Brasil, o trabalho à distância era até então exceção, seja na esfera privada ou pública, embora sua implementação remonte ao ano de 2005 em diante.

Mas foi a partir do surgimento da pandemia da Covid-19, no ano de 2020, que a utilização das tecnologias da informação e comunicação passou a ser regra especialmente para a preservação das relações de trabalho notadamente por meio do uso do teletrabalho. A partir de então, surgiu-se a necessidade de implementação de uma nova forma de linguagem entre empregados e empregadores para a regular manutenção das relações de emprego e prestação de serviços. Por outro lado, muitos problemas decorrentes da rápida implementação do teletrabalho surgiram e ainda precisam ainda ser criteriosamente analisados e solucionados.

Assim, este trabalho irá discorrer brevemente sobre as novas linguagens utilizadas nas relações de trabalho virtual em tempos de pandemia da Covid-19, suas implicações jurídicas e contratuais. Para tanto, foi utilizada metodologia de natureza bibliográfica baseada em autores da temática.

2. A COVID-19 e o estado de pandemia

Em fevereiro de 2020 chegava ao Brasil a COVID-19, também conhecido como coronavírus, que, poucos meses antes, havia causado uma pandemia na China e, nos meses subsequentes, atingiu a Europa, a América e as demais partes do mundo. Trata-se de um vírus que causa infecções respiratórias e, se não tratada, pode provocar insuficiência respiratória e resultar no óbito do infectado. Apesar do quadro mais grave ser assustador, há peculiaridades estatísticas e infectológicas acerca do novo vírus (Cf. FIOCRUZ, 2020). O vírus transmite-se pelo ar, portanto, pela respiração e troca de partículas suspensas no ar, que podem sobreviver, nesse meio, de 40 min a 2h 30min (Cf. FIOCRUZ, 2020). Também se transmite pelo contato epitelial, o toque em superfícies contaminadas que, pela mão, acabam indo até a boca ou ao nariz e, também, podem infectar (Cf. FIOCRUZ, 2020). O vírus pode sobreviver até 72h, em variadas superfícies como plásticos e aço e menos horas em outras superfícies,

como paredes e roupas. Ainda, mas não menos importante, o vírus é “lento” e pode demorar até 14 dias para manifestar sintomas em pacientes infectados, podendo, também, não causar sintoma algum (dando a impressão de que os mesmos não seriam hospedeiros do vírus). Seus sintomas incluem a alta febre, a tosse, a dificuldade de respiração, fraquezas no corpo, dentre outros (Cf. FIOCRUZ, 2020).

Dessa forma, as recomendações para lidar com o vírus são a limpeza das mãos e braços com álcool em gel, ou sabão, bem como de superfícies possivelmente infectadas, sobretudo do que se leva e traz da rua; a lavagem das roupas que se usam fora de casa, portanto, em ambientes possivelmente infectados; e evitar o contato pessoal e a proximidade com outras pessoas. Tais procedimentos são um paliativo, considerando que o problema da instaurada pandemia (tanto no Brasil, quanto em nível global) se trata de saúde pública (cf. FIOCRUZ, 2020).

Ainda em março, muitas instituições de ensino e empresas suspenderam aulas e atividades laborais presenciais, por determinação do executivo estadual e/ou municipal. Esse foi o primeiro desencontro entre as políticas públicas de saúde e o mercado de trabalho, pois muitas atividades de trabalho demoraram a ser suspensas pelo poder público, de forma que fossem sobrando apenas as atividades consideradas “essenciais” como mercados, farmácias, serviços de transporte, hospitais, segurança pública, dentre outros (G1, 2020). O fato é que se formou uma tensão entre o Governo Federal e os governos estaduais e municipais, de forma que não houve uma uniformidade no tratamento da nova situação na qual o país se encontrava. Cada Estado adotou sua política pública, no que pôde ser chamado de estado de quarentena, simplesmente quarentena ou, até mesmo, de *lockdown*. Tal política consiste na proibição de diversas atividades econômicas presenciais que gerem aglomeração, ou sem autorização expressa para funcionamento, de forma a manter as pessoas em suas residências (G1, 2020).

Nessa conjuntura, o mundo do trabalho muda bastante para umas e pouco para outras categorias de trabalhadores. Tornou-se realidade para muitos o chamado *home-office* (literalmente “escritório doméstico”), que já não é novidade para algumas modalidades de trabalho, que a conhece como teletrabalho. Para outros, o que já podia não ser cômodo acabou-se tornando um risco. O deslocamento, característica que deve ser muito considerada no contexto do mundo do trabalho brasileiro, tornou-se um martírio para os dependentes do transporte público. Já sendo, naturalmente, um foco de aglomeração em dias normais, a pandemia fez com

que empresas e consórcios diminuíssem a quantidade de linhas e de veículos disponíveis, aglomerando, ainda mais, as pessoas que não puderam deixar de sair para trabalhar e se deslocar até a sede de sua atividade laborativa. Tempos depois, veio até a mídia estudo que comprovou que essas estavam mais suscetíveis do que se pensava ao contágio (G1, 2020).

E ainda que a situação tenha sido difícil para praticamente todos os setores, pode-se verificar no período de pandemia um aumento das atividades de compras de mercadorias *on-line*, bem como o crescimento das plataformas de *streaming* – o que evidencia uma rápida e necessária migração das atividades econômicas do presencial para o telepresencial, alterando-se, assim, a tradicional forma de exploração da atividade econômica e consequentemente da prestação de serviços.

Ainda que a pandemia tenha avançado a passos largos no país, com o atual número de mais de 610 mil mortes, a flexibilização da quarentena com a reabertura de comércios (e o correlacionado aumento dos casos com o fato), bem como políticas públicas falhas e a falta de testes para o vírus, bem como o ansioso aguardo da integral vacinação da população e os temores de uma nova onda de contaminação, faz-nos deparar com um novo ambiente do trabalho. O que já existia é potencializado e ventilado como sendo “o futuro do trabalho”, e o mundo jurídico abraça seus ecos de maneira convicta e já estuda meios de se adaptar não só à realidade iminente, como também gerar meios de facilitar o acesso aos canais legais e de justiça no Brasil.

3. A implementação do teletrabalho e o serviço à distância: uma nova linguagem para uma nova realidade

A reforma trabalhista instrumentalizada pela Lei nº 13.467/2017 trouxe como dito anteriormente o conceito amplo e pragmático sobre o teletrabalho no *caput* do artigo 75-B da CLT. Segundo essa legislação passou-se a considerar como teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora dos estabelecimentos empresariais, notadamente por meio da utilização das novas tecnologias da informação e comunicação (Cf. BRASIL, DECRETO-LEI nº 5.452, 1942).

Neste sentido, extrai-se da citada lei dois elementos caracterizadores do teletrabalho, sem os quais inexistente o enquadramento legal à realidade fática. Assim, a prestação de serviços deve se dar preponderantemente fora das dependências do empregador. O segundo elemento é a

utilização das tecnologias da informação e da comunicação sem vinculação com o trabalho externo (Cf. MIZIARA, 2018). O autor ainda afirma que ambos, o teletrabalhador e o empregado externo, exercem suas atividades remuneradas extramuros, mas o segundo geralmente não possui local fixo para o exercício de suas atividades. Como exemplo deste tipo de empregado tem-se o vendedor, o motorista, o trocador dentre outros trabalhadores externos. Cassar (2018) afirma que o teletrabalhador possui um local fixo para exercer suas atividades seja em uma cafeteria, em sua própria residência ou em qualquer outro local. Assim, ambos exercem suas atividades laborais na maior parte do tempo fora das dependências do empregador.

Para o teletrabalho, portanto, o que importa é que o tempo preponderante de serviço ocorra fora do estabelecimento patronal. De modo que se este contexto não se demonstrar restará descaracterizado o regime de teletrabalho, com a inclusão do trabalhador no rol dos empregados sujeitos ao regime próprio de duração do trabalho (Cf. CASSAR, 2018).

Registra-se, ainda, que segundo Miziara (2018) existem diferenças entre o teletrabalho e o trabalho em domicílio, entendido como aquele “executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere” de acordo com o artigo 83 da CLT (Cf. BRASIL, DECRETO-LEI nº 5.254, 1942). Ou seja, ambas as formas correspondem a trabalho à distância e nisso se assemelham. Mas existe uma peculiaridade que os diferencia. Neste sentido, Cassar (2018) afirma que o teletrabalho realiza-se por meios tecnológicos e eletrônicos, na medida em que o comparecimento às dependências do empregador para a realização das atividades que exigem a presença física do empregado não descaracteriza o regime do teletrabalho, de acordo com o estabelecido no artigo 75-B, parágrafo único, da CLT. Cassar (2018) conclui que a presença esporádica do empregado ao estabelecimento empresarial para reuniões, *meetings* ou qualquer outra atividade específica não é fator ensejador da descaracterização do teletrabalho.

Assim, afirma-se que no Brasil o teletrabalho possui como características a prestação de serviços preponderantemente, ou seja, mais da metade do tempo fora das dependências do empregador; com a intermediação das tecnologias da informação e comunicação, sendo que o exercício das atribuições dá-se sem a necessidade de constante locomoção, a fim de que não se configure trabalho meramente externo.

Ademais, Pierre Lèvy (1996) afirma que a linguagem virtualiza o

tempo real. Este, por sua vez, mantém aquilo que está vivo, ou seja, o aqui e o agora. De modo que a linguagem inaugura seja o passado quanto o futuro e, no geral, o tempo como um reino em si mesmo; uma extensão provida de sua própria consistência. Neste sentido, os seres humanos com o surgimento da linguagem passaram a habitar um espaço virtual, de modo que o fluxo temporal foi tomado como um todo – sendo o presente imediato atualizado apenas parcialmente (Cf. LÈVY, 1996).

Ademais disso, Lèvy ainda afirma que a linguagem verbal trata-se de uma atividade complexa que possibilita ao homem representar a realidade física e social, desde o momento que é aprendida. Segundo o autor é, ainda, uma atividade que permite a regulação e orientação tanto da ação própria quanto da ação alheia. Por meio dela é possível a representação e a regulação do pensamento e intenções de natureza diversas e desse modo influenciar o outro e estabelecer relações interpessoais anteriormente inexistentes (Cf. LÈVY, 1996).

De modo que as críticas e elogios, acusações e defesas implantou-se uma nova forma de utilização da linguagem cujo objetivo principal foi o estabelecimento de uma nova etapa ou método de comunicação entre as pessoas, adaptando-se a uma necessidade ou criatividade em buscar comunicar-se de forma eficiente, especialmente, por meio da comunicação virtual (Cf. LÈVY, 1996).

Neste sentido, e considerando as constantes mudanças pelas quais as organizações humanas, especialmente, aquelas relacionadas ao trabalho estão sendo expostas, torna-se exigível cada vez mais respostas rápidas às turbulências e exigências do mercado de trabalho. Os incrementos tecnológicos e os avanços científicos já fazem parte da vida dos trabalhadores em geral (Cf. CASSAR, 2018). De modo que as empresas têm exigido de seus empregados a disposição para a preparação aos atuais desafios. Em verdade, a conjugação entre a linguagem humana, as novas tecnologias da informação e da comunicação se impõe como o novo marco para a sociedade humana, com significantes impactos no universo do trabalho subordinado (Cf. MIZIARA, 2018).

Diante disso, a forma como ocorre o processo de adaptação dos trabalhadores às modernas organizações empresariais pode influenciar fortemente como se dará a trajetória profissional do indivíduo. Vale ressaltar que o encurtamento das distâncias pelo uso das tecnologias da informação e comunicação estabelecem uma nova e importante forma de uso da linguagem e do trabalho humano (Cf. CASSAR, 2018). Essa nova

relação à distância entre os empregados e empregadores exige grande interesse em adaptar-se ao novo. Ou seja, é necessário o esforço comum entre os atores das relações de trabalho a fim de que compreendam e assimilam a cultura, as rotinas e os processos internos da organização (Cf. CASSAR, 2017).

Contudo, mostra-se necessário, mas ao mesmo tempo difícil, garantir que os trabalhadores que estão inseridos no trabalho à distância possam se sentir pertencentes ao trabalho junto aos seus empregadores e consigam prestar os serviços para os quais se prontificaram a realizar. Em verdade, trata-se do novo dilema da sociedade tecnológica do século XXI, a qual paulatinamente incorpora como o Brasil o fez, sobretudo, a partir da Lei nº 13.467/2017 a nova modalidade de prestação de serviços atenta à conjugação das TICs e o trabalho subordinado, com profundos reflexos na forma como até então a linguagem regia as relações de trabalho (Cf. MIZIARA, 2018).

Castells (1999) afirma que as inovações do trabalho e do mercado de trabalho desencadearam com o avanço tecnológico profundas transformações sociais. Em verdade o autor assenta que todo processo de trabalho encontra-se no cerne da estrutura social. E que a transformação tecnológica e administrativa do trabalho e das relações produtivas dentro e em torno da empresa emergente em rede é o principal instrumento por meio do qual o paradigma informacional e o processo de globalização afetam a sociedade em geral (Cf. CASTELLS, 1999).

Ainda segundo Castells vários foram os fatores que aceleraram o processo de transformação do trabalho, na medida em que a tecnologia da computação e suas aplicações progrediram a passos largos e tornaram-se cada vez mais acessíveis e melhores, possibilitando a aquisição e utilização em larga escala. Além disso, a concorrência global promoveu a corrida tecnológica e administrativa entre as empresas em todo o mundo, passando a maioria delas a estabelecerem formas de ação baseadas na flexibilidade e atuação em redes (Cf. CASTELLS, 1999).

Contudo, foi apenas com o surgimento da pandemia da Covid-19 que o mundo das relações de trabalho passou por sua maior experiência de existência, resistência e resiliência, eis que a partir do momento em que o contato físico passou a ser considerado um eventual perigo à contaminação pelo novo coronavírus, as relações de trabalho precisaram se adequar ao mundo virtual (Cf. MAGALHAES; GONÇALVES NETO; SOARES, 2020). O ano de 2020, sem dúvidas, será marcado como um

paradigma para as relações de trabalho em todos os contextos, isto é, do público ao privado, o teletrabalho foi o instrumento de manutenção das atividades não presenciais, mas que, também, essenciais para a vida em sociedade. Os avanços tecnológicos foram, sem dúvidas, implementados e aprendidos por empregados e empregadores a fim de que a continuidade da exploração da atividade econômica não fosse comprometida. Muitos desafios surgiram. Muitos avanços ocorreram. A manutenção de muitos empregos foi preservada. Mas os impactos do teletrabalho na vida de todos teve efeitos negativos. Ansiedades, preocupações com o retorno da atividade presencial. Estresses prolongados. Falta de habilidade com o uso das tecnologias para o trabalho remoto, bem como problemas de conexão constituem alguns dos principais problemas identificados por empregados. Já pelos empregadores, a necessidade em muitos casos de custear o acesso dos empregados às novas tecnologias foi um dos grandes desafios, bem como a adaptação de todo o serviço para o ambiente virtual e as incertezas dos benefícios desta forma de prestação de serviços (Cf. MAGALHAES; GONÇALVES NETO; SOARES, 2020).

Sendo certo que o teletrabalho já fazia parte da realidade brasileira e mundial, contudo, com condição acessória. As mudanças estavam sendo implementadas de forma paulatina. Até o advento da pandemia da Covid-19 que forçou-nos a mudança radical e imperiosa para a manutenção das atividades econômicas. E o que se impõe é a consequente e necessária alteração da linguagem entre empregados e empregadores como produto desta nova realidade, ao ponto de se afirmar que em muitos casos o acréscimo de mais uma característica para as relações de trabalho e emprego, qual seja, o uso das novas tecnologias na intermediação da prestação de serviços.

Vale ressaltar, ainda, que na perspectiva das TIC, bem ainda do teletrabalho com um claro exemplo de prestação de serviço alinhado às novas formas de utilização da linguagem virtual para a prestação de serviços, se tem que como o proveito econômico e o poder diretivo continuam concentrados nas mãos do empregador, este é o responsável pela gestão dos fatores de produção, como também pela higidez do ambiente laboral a circundar seus trabalhadores (Cf. CASSAR, 2018).

De acordo com Miziara (2018), é responsabilidade patronal fiscalizar e assegurar a integridade dos equipamentos e dos processos produtivos independentemente da forma de prestação de serviços, até mesmo porque o artigo 157, I, da CLT, impõe expressamente o dever de cum-

primimento das normas de medicina e segurança do trabalho. De modo que neste sentido é a redação do artigo 16 da Convenção 155 da OIT ratificada pelo Brasil pelo Decreto nº 1.254/1994. Já no plano constitucional há o impedimento à transferência dos encargos com o teletrabalho aos empregados, de acordo com o que dispõem os artigos 7º, XXI e XXIII, e 225, *caput*.

Ademais, o meio ambiente de trabalho adequado não pode se restringir aos elementos materiais e físicos que constituem as modalidades de emprego, na medida em que o artigo 225 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, além desses, estabelece que o aspecto imaterial da organização do trabalho apresenta relação direta com a metodologia produtiva (Cf. CASSAR, 2018). De modo que o teletrabalho apresenta-se como uma nova metodologia de trabalho a condicionar não apenas a dinâmica das atividades produtivas dos empregados, como também os impactos na integridade física destes (Cf. CASSAR, 2018), especialmente a partir de sua implementação como um instrumento assegurador da manutenção das atividades econômicas e dos empregos com surgimento da pandemia da Covid-19.

Neste contexto, considerando a implementação do teletrabalho como regra em tempos de pandemia da Covid-19, pode-se dizer que os meios tecnológicos utilizados têm viabilizado diversas funções para o campo virtual. Nas relações de emprego as novas tecnologias tem assegurado o amplo controle da prestação do serviço. Desse modo, as atividades desenvolvidas pelos empregados em teletrabalho está intrinsecamente relacionada aos sistemas de tecnologia e inexiste óbice para os empregadores empreenderem o controle ordinário da jornada (Cf. MAGALHAES; GONÇALVES NETO; SOARES, 2020).

Assim sendo, verifica-se que a nova linguagem no campo do trabalho assegurada pelas tecnologias da informação e comunicação, especialmente, a partir do estado de pandemia da Covid-19 tem fomentado o processo de mudança das estruturas de prestação de serviço subordinado no mundo, facultando aos particulares a pactuação da prestação de serviço remoto sem a necessidade da presença física do empregado na empresa, diminuindo-se os gastos e aumentando a comodidade e produção das atividades. Contudo, esta nova realidade requer muitos cuidados e fiscalizações pelos órgãos competentes, a fim de que não seja instrumento de violação de direitos e o fator do surgimento de doenças ocupacionais. De todo modo, esta perspectiva veio para ficar e encontra a cada dia que passa mais adeptos no mercado de trabalho.

4. Conclusão

Neste trabalho foram abordados de forma breve os efeitos que o teletrabalho implementado em decorrência da pandemia da Covid-19 gerou na linguagem das relações de trabalho no Brasil. Para tanto, perpassou-se pelas concepções do teletrabalho, já regulamentado no Brasil, como sendo uma das modalidades de trabalho que podem ser realizados virtualmente por meio do uso das tecnologias da informação e comunicação.

De modo que se pôde constatar ainda que às duras penas, especialmente, considerando os problemas enfrentados que o teletrabalho é algo viável e lucrativo. Mas ressalvas precisam ser feitas, especialmente, quanto à necessidade de aprimoramento da linguagem entre os atores envolvidos neste processo, a fim de que a comunicação presencial seja preservada, tendo como base a natureza humana relacional.

Assim, por se tratar de uma nova modalidade de prestação de serviços, deve-se dedicar atenção especial a este tipo de trabalho, sobretudo, a fim de evitar a precarização da mão de obra e a violação dos direitos sociais dos trabalhadores.

Portanto, claro está que a pandemia da Covid-19 promoveu acelerada alteração das relações de trabalho com a implementação do teletrabalho, bem como do uso das tecnologias da informação e comunicação e na linguagem da relação de trabalho. E por se tratar de uma perspectiva atual tendente a ser mantida no pós-pandemia, a virtualização do trabalho merece o cuidado não só legal mais também acadêmico, a fim de garantir todo o substrato necessário para o aperfeiçoamento desta modalidade de trabalho fruto das inovações nos campos da linguagem, informática e comunicação.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: encurtador.com.br/inuBY. Acesso em: 31 out.2021.

_____. *Decreto-Lei nº 5.254 de 1943*. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: encurtador.com.br/izIM1. Acesso em: 31 out. 2021.

_____. *Lei nº 13.467 de 2017*. *Reforma Trabalhista*. Disponível em: encurtador.com.br/cGN07. Acesso em: 31 out. 2021.

_____. *Decreto nº 1.254 de 1994*. Disponível em: encurtador.com.br/goAZ6. Acesso em: 31 out. 2021.

_____. *Decreto-Lei nº 5.254 de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em: encurtador.com.br/izIM1. Acesso em: 31 out. 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho de acordo com a reforma trabalhista*. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

_____; BORGES, Leonardo Dias. *Comentários à reforma trabalhista: lei 13.467, de 13 de julho de 2017*. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

CASTELLS, M. *A Sociedade em Rede*. A Era da informação: Economia, Sociedade e Cultura. 4. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999. Vol. 1

Evitar o contágio no transporte público é um dos desafios da pandemia. GLOBO, Rio de Janeiro, 21 de julho de 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2020/07/21/evitar-o-contagio-no-transporte-publico-e-um-dos-desafios-na-pandemia.ghtml>; Acesso em: 31 out. 2021.

LÈVY, Pierre. *O que é o virtual*. São Paulo: 34, 1996.

MAGALHAES, Igor de Carvalho Soares; GONÇALVES NETO, Ari; SOARES, Claudia Marcia de Carvalho. COVID-19 e a confirmação da importância da Justiça do Trabalho. In: (Orgs) CABRAL, H.L.T.B.; SILVESTRE; G.F.; GONÇALVES NETO, A. (Orgs). *As relações jurídicas e a pandemia da Covid-19*. 1 ed. Campos dos Goytacazes: Econtrografia, 2020.

MIZIARA, Raphael. A reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do teletrabalho no Brasil. *Revista de Direito do Trabalho*, v. 189, ano 44, p. 61-80. São Paulo: RT, maio 2018.

Outra fonte:

Quanto tempo o coronavírus permanece ativo em diferentes superfícies. FIOCRUZ, Rio de Janeiro 16 de junho de 2020. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/pergunta/quanto-tempo-o-coronavirus-permanece-ativo-em-diferentes-superficies>. Acesso em: 31 out. 2021.