

AS FORMAS E RELAÇÕES DE TRABALHO NO CONTEXTO DA PANDEMIA DA COVID-19

FORMAS Y RELACIONES LABORALES EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA DEL COVID-19

WORK FORMS AND RELATIONS IN THE CONTEXT OF THE COVID-19 PANDEMIC

Rosana Oliveira da Silva*
rooliveira35@outlook.com

Cecília da Silva*
ceciliasilva2@yahoo.com.br

Nelson Soeiro Araujo Junior*
nelsoeiro@gmail.com

Marcelo Fonseca Marques*
mfonsecam1181@gmail.com

*Universidade do Grande Rio, Duque de Caxias/RJ, Brasil

Resumo

A pandemia da Covid-19 demanda estratégias emergenciais, visto que impacta, de várias formas, a vida das pessoas. Quanto ao trabalho, por mais que algumas medidas possam ser justificadas como necessárias, a flexibilização e a precarização do trabalho estavam presentes no país, principalmente desde a década de 1990. Autores argumentam que quando o capital está em crise busca-se a reorganização do padrão de acumulação capitalista, por meio da exploração do trabalho. A crise estrutural do capital é anterior à crise advinda dessa pandemia. Destarte, o objetivo geral deste artigo é analisar como a pandemia da Covid-19 impactou as formas e relações de trabalho no contexto brasileiro, por meio da revisão de periódicos, tal como as revistas de negócios. Os resultados demonstram aumento de formas de trabalho tidas como flexíveis e de características de trabalho precário, uma maior pressão e exigência sobre trabalhadores e lideranças e avanços nas legislações que flexibilizam a Consolidação das Leis do Trabalho. Conclui-se que a pandemia acelerou as estratégias que já estavam em curso desde a crise estrutural do capital, haja vista que a flexibilização e a precarização do trabalho podem ser consideradas metas de uma economia neoliberal.

PALAVRAS-CHAVE: Covid-19. Flexibilização do trabalho. Precarização do trabalho. Reorganização do capital.

Resumen

La pandemia de Covid-19 exige estrategias de emergencia, ya que impacta la vida de las personas de muchas maneras. En cuanto al trabajo, por más que se justifiquen algunas medidas como necesarias, la flexibilización y la precariedad del trabajo estuvieron presentes en el país, principalmente desde la década de 1990. Autores sostienen que cuando el capital está en crisis se busca la reorganización de la norma. acumulación capitalista, como a través de la explotación del trabajo. La crisis estructural del capital es anterior a la crisis derivada de esta pandemia. Así, el objetivo general de este artículo es analizar cómo la pandemia de Covid-19 impactó las formas y relaciones de trabajo en el contexto brasileño, a través de la revisión de publicaciones periódicas como las de negocios. Los resultados muestran un aumento de las formas flexibles de trabajo y características del trabajo precario, mayor presión y exigencia sobre los trabajadores y dirigentes, y avances en la legislación que flexibiliza la Consolidação de las Leyes Laborales. Se concluye que la pandemia aceleró las estrategias que ya estaban en marcha desde la crisis estructural

del capital, dado que la flexibilización y precariedad del trabajo pueden ser consideradas metas de una economía neoliberal.

PALABRAS CLAVE: Covid-19. Flexibilidad de trabajo. Precariedad del trabajo. Reorganización de capitales.

Abstract

The Covid-19 pandemic demands emergency strategies, as it impacts people's lives in many ways. As for work, as much as some measures may be justified as necessary, the flexibilization and precariousness of work were present in the country, mainly since the 1990s. Authors argue that when capital is in crisis, the reorganization of the standard is sought for capitalist accumulation, as through the exploitation of labor. The structural crisis of capital predates the crisis arising from this pandemic. Thus, the general objective of this article is to analyze how the Covid-19 pandemic impacted the forms and relationships of work in the Brazilian context, through the review of periodicals such as business magazines. The results show an increase in flexible forms of work and precarious work characteristics, greater pressure and demand on workers and leaders, and advances in legislation that make the Consolidation of Labor Laws more flexible. It is concluded that the pandemic accelerated the strategies that were already underway since the structural crisis of capital, given that the flexibility and precariousness of work can be considered goals of a neoliberal economy.

KEYWORDS: Capital reorganization. Covid-19. Flexibility of work. Precariousness of work.

1. Introdução

No início da década de 1970, diante da crise estrutural do capital na década de 1960 (MÉSZÁROS, 2000; HARDT; NEGRI, 2001), foi introduzido “[...]um processo de reorganização produtiva em escala global[...]”, cujos “[...]contornos mais evidentes foram o advento do neoliberalismo, a privatização do Estado, a desregulamentação dos direitos do trabalho e a desmontagem do setor produtivo estatal[...]”, e, em seguida, ocorreu um “[...]intenso processo de reestruturação da produção e de trabalho” (ANTUNES, 2005, p. 85).

A acumulação flexível (HARVEY, 1989) ocorre quando se dá a ruptura do modelo *fordista*, o que leva a outros modos de trabalho e de vida, ambos totalmente voltados à flexibilização e à precarização do trabalho (DRUCK; DUTRA; SILVA, 2019), onde tudo precisa ser instável e não duradouro (SENNETT, 1999). É nessa direção que o modelo de produção *toyotista*, baseado em uma produção *just-in-time* e que não requer grandes espaços para estoque, impulsionou o processo de flexibilização produtiva e do trabalho no Ocidente (ALVES, 2000). Nesse sentido, a flexibilidade passa a ser uma norma nas empresas capitalistas e é imposta globalmente (HARDT; NEGRI, 2001; BETTI, 2018). É nesse sentido que Coslovsky, Pires e Bignami (2017) ressaltam que a desregulamentação encoberta veio a ser a flexibilidade de fato. No mesmo sentido, Betti (2018) descreve que a flexibilidade e o trabalho flexível passam a ser desafios positivos aos sistemas capitalistas, “[...]considerados necessários para aumentar os níveis de emprego e a competitividade das empresas” (p. 274).

No Brasil, a flexibilidade e as consequentes mudanças no mundo do trabalho iniciaram-se na década de 1990, graças ao discurso neoliberal existente no país (ALVES, 2000), mas medraram-se e consolidaram-se na década de 2000 (ALVES, 2011).

A flexibilização das relações de trabalho trouxe a insegurança e a falta de garantias, que podem atingir a todos que vivem do trabalho (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010; STANDING, 2014). Dessa forma, o trabalho informal, o *home office*, o salário variável, o trabalho em tempo parcial, o trabalho temporário, a terceirização, o teletrabalho e o trabalho intermitente são exemplos de formas de flexibilidade do trabalho, mas que podem ser consideradas no contexto de precarização do trabalho

(ALVES, 2000; ANTUNES, 2005; PADILHA, 2010; BETTI, 2018). No entanto, para Standing (2014), crises financeiras podem acelerar o crescimento da precarização do trabalho. A crise diante da pandemia da Covid-19 pode ir nessa direção, visto que ela pode ser comparada à crise de 2009, onde o capital especulativo-financeiro pode afetar os mais diversos segmentos da economia mundial (MASCARO, 2020). Por isso, é importante entender o impacto da referida pandemia no trabalho (nas formas e nas relações de trabalho existentes), principalmente porque é algo sem precedentes no país e no mundo.

A pandemia do novo coronavírus (SARS-CoV-2 que causa a Covid-19) presente no país desde 2020, por mais que esteja em 2022 em estágio mais brando, escancarou a situação de vulnerabilidade de milhões de pessoas e trabalhadores (ANTUNES, R., 2020a). No Brasil, nos primeiros meses de pandemia, muitos precisaram recorrer ao auxílio emergencial de R\$ 600,00¹ pago pelo governo federal. Em junho/2020, 43% dos lares receberam o auxílio (UOL, 2020a). O auxílio foi destinado a trabalhadores informais, microempreendedores individuais, autônomos e desempregados (sem o seguro-desemprego). Contudo, no final de 2019, antes da pandemia, o país já tinha 41,1% da população ocupada em trabalhos informais (MASCARO, 2020).

Tais destaques apontam para um processo de precarização do trabalho instalado no país, onde uma grande parcela sofre com a falta de segurança e de garantias e com o desemprego, como observado por Antunes, R. (2020a). Esse cenário não é tão diferente em outras partes do mundo, visto que a Organização das Nações Unidas (ONU) aponta para 1,6 bilhão vivendo na informalidade e sofrendo com condições de sobrevivência ultraprecárias (ANTUNES, R., 2020a).

O cenário apresentado é colocado como resultado de grandes transformações no mundo do trabalho ao longo das últimas décadas (ANTUNES, R., 2020a). Mészáros (2000, p. 8) ressalta que “[...]a crise estrutural do capital é a séria manifestação do encontro do sistema com seus próprios limites[...]”, e, diferente das crises cíclicas, ela dura mais tempo e pode permanecer (MÉSZÁROS, 2014). Assim, a crise do capital já se fazia presente (PEREIRA; DOLCI; COSTA, 2016). No entanto, nos momentos de crise busca-se a reorganização do padrão de acumulação capitalista (DRUCK; DUTRA; SILVA, 2019). É nesse contexto que a organização, das formas e das relações de trabalho, e, conseqüentemente, os trabalhadores, são fortemente atingidos (aumento do desemprego e do subemprego, precarização do trabalho, intensificação da exploração dos ainda empregados e diminuição ou extinção de direitos) (TONET, 2013). Ressalta-se que, conforme colocam Coslovsky, Pires e Bignami (2017), sob uma pseudoproteção, os trabalhadores estão expostos aos caprichos do mercado.

Martins, Lipp e Monteiro Junior (2020), considerando os contextos de crise do capital, o que inclui o contexto da pandemia da Covid-19, partindo da reestruturação produtiva iniciada em 1970, concluíram que:

[...]por mais que os números de trabalhadores informais estejam diminuindo estes não estão sendo realocados no trabalho formal, e sim integralizados ao número de desocupados, representando continuidade das transformações das relações de trabalho que já estavam em curso no período anterior à crise sanitária (p. 136).

Apesar de todo esse contexto do mundo do trabalho, as revistas de negócios costumam desconsiderar essas questões, principalmente de forma mais macro, pois buscam ser instrumentos de autoajuda para profissionais que procuram padrões de comportamento (FLACH *et al.*, 2009) e ser um canal de informações para empresários e praticantes de gestão (NEVES *et al.*, 2018). Tudo isso ajuda na construção de um imaginário de sucesso e resiliência em leitores (que também são trabalhadores).

Portanto, diante desse contexto, questiona-se: Como a pandemia da Covid-19 impactou as formas e relações de trabalho no Brasil? Sendo o objetivo geral analisar como a pandemia da Covid-19 impactou as formas e relações de trabalho no contexto brasileiro, por meio da revisão de periódicos, tal como as revistas de negócios, no ano de 2020 (ano em que a pandemia começou). Como objetivos específicos: (i)

¹O valor de R\$ 1.200,00 era destinado apenas para mães solo de filhos menores de idade. O total de parcelas (incluindo das mães) era de até 9, 5 de R\$ 600,00 e 4 de R\$ 300,00 (para as pessoas que não recebiam em dobro) (UOL, 2020b).

mapear as formas de flexibilização e precarização de trabalho encontradas; (ii) descrever as formas de flexibilização e precarização de trabalho encontradas.

Certamente, o ano de 2020 foi um outro estágio da pandemia, bem diferente do atual. Contudo, esse ano permite entender como o trabalho foi impactado no ano inicial da pandemia, sobretudo porque os efeitos da pandemia sobre o trabalho podem durar longos anos, ou ainda, podem mudar a forma de se pensar o trabalho (as formas e relações).

Os dados serão analisados pela análise temática (BRAUN; CLARKE, 2006). Para atingir esses objetivos, o artigo foi dividido em cinco partes, incluindo a introdução e as considerações finais. Na segunda seção, consta o referencial teórico, contemplando a flexibilização e a precarização do trabalho e as novas formas de relações de trabalho, apresentando conceitos, exemplos, dentre outros pontos, para entendimento de que há uma tendência de flexibilização e precarização do trabalho. Na terceira seção, encontram-se os procedimentos metodológicos, que explicam como a pesquisa foi realizada. Na quarta seção, constam as análises e a discussão dos resultados, além do perfil das Revistas Exame e Você S/A. Na quinta seção, são apresentadas as considerações finais.

2. Referencial Teórico

2.1. Da Flexibilização à Precarização do Trabalho

Nascimento e Segre (2009, p. 258) evidenciam que “[...]a flexibilização do trabalho era tratada como uma solução para os problemas econômicos e sociais gerados pelo bem-estar social”. É nesse sentido que Betti (2018), após uma revisão da literatura, descreve que alguns autores deixam claro que o trabalho precário é a norma do capitalismo, e, por outro lado, o modelo de emprego padrão (com carteira assinada e em tempo integral) pode ser visto como uma exceção histórica – a autora descreve que o trabalho precário ressurgiu na crise dos anos de 1970, mas na literatura ele, assim como a precarização do trabalho, começou a ser abordado com frequência no século XIX. Ao descrever o processo de precarização do trabalho na América Latina, Betti (2018) aponta que:

O processo de precarização foi abordado como consequência da reforma do mercado de trabalho da década de 1970, promovida na América Latina sob a influência das políticas econômicas neoliberais durante as diversas ditaduras militares. Acordos de trabalho flexíveis, como trabalho temporário, trabalho de meio período, trabalho temporário em agências, subcontratação e trabalho não documentado, incluindo trabalho doméstico industrial, foram considerados as principais formas de precariedade do emprego (p. 283).

Hoje não é diferente e procura-se medidas para reorganizar o capital (MASCARO, 2020). Para Harvey (1989), o controle do trabalho é essencial para o lucro capitalista. Neste sentido, a força de trabalho pode ser desvalorizada e até destruída (e.g., com o desemprego), o salário real pode ser diminuído, surgem atividades informais de várias naturezas, há a imposição de contratos de trabalho mais flexíveis e a tendência de cada vez mais reduzir o número de trabalhadores (HARVEY, 1989). A flexibilidade, que passa a ser uma imposição (HARDT; NEGRI, 2001; BETTI, 2018), legitima um conjunto de práticas políticas que afetam diretamente o trabalho e o trabalhador (HARVEY, 1989).

A flexibilização do trabalho pode ser considerada como uma forma de alterar a rigidez dos processos de produção e de organização do trabalho. Segundo Antunes e Praun (2015), os efeitos dos novos processos de trabalho possibilitaram “[...]a expansão intensificada da reestruturação produtiva, tendo como consequências a flexibilização, a informalidade e a profunda precarização das condições de trabalho e a vida da classe trabalhadora brasileira” (p. 409). Além disso, os trabalhadores especializados da “cultura fordistas” são substituídos pelos trabalhadores polivalentes e multifuncionais da era toyotista (ANTUNES, 2009), e precisam ser cada vez mais flexíveis e adaptáveis às inovações tecnológicas. Para

Druck (2011, p. 43), “[...]é o tempo de novos (des)empregados, de homens empregáveis no curto prazo, através das (novas) e precárias formas de contrato”.

Spreitzer, Cameron e Garrett (2017), ao identificarem três dimensões de flexibilidade que sustentam arranjos alternativos de trabalho, a flexibilidade na relação de emprego, a flexibilidade na programação do trabalho e a flexibilidade no local onde o trabalho, descobriram que há duas imagens do novo mundo do trabalho, quais sejam: “[...]uma para trabalhadores altamente qualificados que escolhem arranjos de trabalho alternativos e outra para trabalhadores de baixa qualificação que lutam para ganhar a vida e estão comprometidos com as necessidades da organização” (p. 473). A primeira imagem é considerada pelos autores como “mais auspiciosa” e a segunda, como a “mais sinistra”. Ao acreditarem que, possivelmente, o mundo do trabalho leve para o lado mais negativo, onde os trabalhadores não optam por se engajarem em dimensões de flexibilidade de forma a criarem um trabalho e uma vida que atendam às necessidades, os autores apontam que: “[...]chegou a hora de trabalhar em como mover organizações e indivíduos para um conjunto de arranjos alternativos de trabalho menos precários e mais flexíveis para ajudar os indivíduos e as organizações, para as quais trabalham, prosperar” (p. 493).

Não se pode dizer que flexibilização do trabalho seja sinônimo de precarização do trabalho (LIMA, 2009), mas formas de flexibilizar o trabalho (e.g., contratação, jornada de trabalho, acúmulo de funções e remuneração) são consideradas a força motriz para a instituição de trabalhos precários (ANTUNES, 2011). Assim, a flexibilidade e o trabalho flexível estão diretamente relacionados ao trabalho precário e são aspectos importantes do trabalho precário (BETTI, 2018). Mas, mesmo assim, Betti (2018) ressalta que, antes do início dos anos 2000, o trabalho precário dificilmente era utilizado como objeto de investigação. Isso porque economistas e políticos neoliberais usavam como conceito a “flexibilidade” e o “trabalho flexível”.

A questão é que a flexibilização é uma estratégia poderosa, lucrativa para as empresas e é de fácil implementação (ANTUNES, 2009). Portanto, ela passa a fazer parte dos sistemas capitalistas e é considerada um processo necessário para aumentar os níveis de emprego e a competitividade das empresas (BETTI, 2018). Destarte, a flexibilização do trabalho pode trazer várias possibilidades de formas de trabalho (SPREITZER; CAMERON; GARRETT, 2017; BETTI, 2018), inclusive facilitando a demissão. Alguns exemplos são: trabalho temporário; trabalho informal; trabalho em tempo parcial (*part-time*); terceirização; subcontratação; estágios (STANDING, 2014); trabalho em casa (como o trabalho feminino nas confecções) (ANTUNES, 2001); o banco de horas (registro de horas a mais ou a menos, não sendo obrigatório o pagamento) e as horas extras; teletrabalho (STANDING, 2014); e o trabalho intermitente (ANTUNES, R., 2020a). Pela insegurança (STANDING, 2014; KRESHPAJ *et al.*, 2020), redução de garantias e de direitos (STANDING, 2014), assim como diante da carga horária excessiva (PADILHA, 2010) e de salários baixos (ANTUNES, 2009; HIRATA, 2011), características de muitas dessas formas, elas podem ser vistas como formas de trabalho precário. Coslovsky, Pires e Bignami (2017), que analisaram como o processo de flexibilização ocorre no Brasil, mencionam que, aproximadamente, 40% da força de trabalho brasileira opera sob acordos informais de emprego.

Kreshpaj *et al.* (2020), ao investigarem, por meio de uma revisão sistemática, como o emprego precário tem sido conceituado e implementado nas pesquisas, identificaram três dimensões: insegurança no emprego, inadequação de renda e falta de direitos e proteção. Os autores ainda pontuam que:

O aumento da flexibilidade laboral tem um impacto positivo no crescimento econômico, por outro lado, tem contribuído para o crescimento de formas atípicas de emprego de menor qualidade com potenciais consequências adversas, muitas vezes designadas por emprego precário (p. 235).

Para os autores, o emprego precário é cada vez mais reconhecido como um ameaça à saúde (mental e física) e ao bem-estar dos trabalhadores e suas famílias, assim como ao risco de ocorrência de acidentes de trabalho. Assim, a precarização pode ser entendida como condição enfrentada pelo trabalhador, que envolve instabilidade e insegurança nas relações de trabalho, geradas pela flexibilização das relações de

empregos (DRUCK, 2011). De uma forma talvez mais inteligível, Lazzareschi (2015, p. 65) ressalta que a “[...]precarização das relações de trabalho é expressão utilizada para demonstrar o agravamento da situação dos trabalhadores no mercado de trabalho, agora muito mais estreito e exigente”. Isso também é reforçado por outros autores, como Leite (2009), ao dizer que se trata da degeneração e do desgaste das condições de trabalho.

Kalleberg e Vallas (2018) trazem uma definição de trabalho precário que também vai nessa direção, qual seja: “[...]trabalho que é incerto, instável e inseguro e no qual os funcionários assumem os riscos do trabalho (em oposição às empresas ou ao governo) e recebem limitados benefícios sociais e proteções estatutárias” (p. 1). Diante do que já foi apresentado, Kreshpaj *et al.* (2020) também vai na direção dos respectivos autores. Portanto, a precarização pode ser compreendida como “[...]processos de dominação que mesclam insegurança, incerteza, sujeição, competição, proliferação da desconfiança e do individualismo, sequestro do tempo e da subjetividade” (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010, p. 231).

O sequestro da subjetividade, conceito trazido por Faria e Meneghetti (2007), coloca a precarização em um patamar também subjetivo, além dos aspectos objetivos citados. Os autores a definem como estratégia da organização ao “[...]apropriar-se, planejadamente, através de programas na área de gestão de pessoas, e de forma sub-reptícia, furtiva, às ocultas, da concepção de realidade que integra o domínio das atividades psíquicas, emocionais e afetivas dos sujeitos individuais ou coletivos que a compõem” (p. 50). Neste contexto, os sujeitos, ao serem “sequestrados” pelas organizações, pensam e agem conforme os interesses organizacionais e não têm liberdade de criar e organizar o seu próprio saber. Ou seja, também conhecida como “captura da subjetividade”, trata-se de uma estratégia que pode ser utilizada para que os trabalhadores produzam e se comprometam mais, muitas vezes ocasionando problemas à sua saúde (ALVES, 2014). Mas, como estão sequestrados (FARIA; MENEGHETTI, 2007), eles não se colocam em posição de reclamar. É nessa direção que Linhart (2014) traz a precariedade subjetiva, que se alinha com a pressão exercida pelas organizações aos trabalhadores (e.g., pelo estabelecimento de metas ou avaliações) e, ao mesmo tempo, à insegurança e ao medo de perder o emprego.

Ademais, Kalleberg e Vallas (2018) observam que o trabalho precário, amplamente disponível, piorou a qualidade dos empregos e os tornaram mais arriscados e incertos, gerando consequências para além do trabalho e do local de trabalho, afetando muitos outros domínios. Nesse sentido, os autores afirmam que ele afeta a saúde e o bem-estar individual (e.g., estresse mental e saúde física precária), a formação da família (e.g., demora para casar e ter filhos/filhas) e a vida social em geral (e.g., declínio da coesão social). Ademais, os autores entendem que esse contexto de trabalho precário traz ansiedade, raiva, anomia e alienação, pois dissemina a incerteza, insegurança e desigualdade.

2.2. Novas formas e relações de trabalho no Brasil

Antes da última Reforma Trabalhista, estabelecida pela Lei nº 13.467/2017, o contrato de trabalho por tempo determinado, o trabalho em tempo parcial, a suspensão temporária do contrato de trabalho por motivos econômicos, o banco de horas, a participação nos lucros e resultados das empresas e a redução do salário com a diminuição da jornada, eram uma realidade (COSTA, 2005). Com o mesmo propósito, a Reforma de 2017, chamada por alguns autores de contrarreforma (e.g., DRUCK; DUTRA; SILVA, 2019), efetivou mudanças na gestão, nas formas e nas relações de trabalho (e.g., a regulamentação do teletrabalho e a criação do trabalho intermitente). Carvalho e Guerra (2020) destacam as mudanças na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e na Lei nº 6.019/1974, com o advento da Reforma, tais como aumento da jornada de trabalho do regime parcial; regularização da terceirização da mão de obra, inclusive na atividade fim; e a questão do negociado, como parcelamento do período de férias, intervalo intrajornada, registro da jornada de trabalho e banco de horas, prevalecer sobre o legislado. Acrescenta-se ainda que a reforma possibilitou as demissões em comum acordo (GUIMARÃES JÚNIOR; SILVA, 2020) e acabou com a contribuição sindical obrigatoria (PIPEK; DUTRA; MAGANO, 2017).

Diante das várias críticas no que concerne as formas de trabalho apresentadas, elas podem ser consideradas no processo de precarização. Antunes, R. (2020a, p. 22) argumenta que o trabalho intermitente “[...]tornou-se um elemento ainda mais corrosivo em relação a proteção do trabalho”. Nesse sentido, uma vez que esse tipo de contrato permite que a empresa admita o funcionário para trabalhar de forma eventual, remunerando apenas pelo período de trabalho, Guimaraes Júnior e Silva (2020) entendem que ele é uma radicalização do que era praticado. Não à toa, essa forma de trabalho foi objeto de Ações Diretas de Inconstitucionalidade junto ao Supremo Tribunal Federal (STF, 2020). Quanto ao contrato temporário, Lazzareschi (2015, p. 74) ressalta que ele “[...]é altamente vantajoso para as empresas[...]”, visto que, ao término do contrato, as empresas se livram da multa de 40% do fundo de garantia, do pagamento de encargos sociais durante 12 meses consecutivos e de indenizações devidas a acidentados. Antunes e Druck (2013) destacam que a terceirização desempenha um papel central nas organizações e “[...]é o fio condutor para precarização do trabalho” (p. 214). A Lei nº 13.429/2017 aprovou a terceirização até para a atividade fim, mas a Lei nº 9.472/1997 e a Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho de 1993 já liberavam a terceirização em alguns casos (ANDRÉ; SILVA; NASCIMENTO, 2019).

O teletrabalho, apontado como uma tendência no mundo do trabalho (ROCHA; AMADOR, 2018), foi regulamentado pela Reforma de 2017, mas já existia a previsão do *home office* na Lei nº 12.551/2011 (BRASIL, 2011). Existia também o trabalho em domicílio, mas este é “[...]muito mais próximo a uma relação de produção material industrial, bastante comum no início da Revolução Industrial [...]etapas da produção nas casas dos trabalhadores [...]” – uma forma de flexibilizar a estrutura da produção (ROCHA; AMADOR, 2018, p. 153). Por outro lado, o trabalho remoto está menos relacionado à “[...]produção industrial e, necessariamente, ligado ao uso de tecnologias de informação e comunicação (TIC)” e “[...]tem suas primeiras concepções apresentadas nos anos 1970, com o surgimento do termo teletrabalho (*telecommuting* ou *telework*, em inglês) e a convergência das noções de ‘trabalho a distância’ e ‘trabalho em casa’ (ROCHA; AMADOR, 2018, p. 153). Os autores afirmam que a conceituação do teletrabalho leva em consideração algumas variáveis, tais como “local/espço de trabalho”; “horário/tempo de trabalho (integral ou parcial)”; “tipo de contrato (assalariado ou independente)”; e “competências requeridas (conteúdo do trabalho)” (p. 154).

A Lei nº 13.467/2017 definiu teletrabalho como “[...]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” (BRASIL, 2017, *on-line*). Entretanto, uma Medida Provisória (MP) recente, nº 1.108, de março de 2022 (agora, convertida na Lei nº 14.442/2022 (BRASIL, 2020)), modificou essa redação e definiu teletrabalho ou trabalho remoto como “[...]a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo” (BRASIL, 2022, *on-line*). Ou seja, o novo dispositivo legal modificou a questão de ser preponderantemente fora das dependências do empregador (agora pode ser preponderante ou não). Além disso, a MP traz os seguintes pontos: “[...]o empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa[...]”; e “[...]na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação” (questões relacionadas à Jornada de Trabalho, como o limite e a duração) (BRASIL, 2022, *on-line*).

Assim, por meio da MP, é possível compreender que se o teletrabalho ou trabalho remoto for por jornada de trabalho, aplica-se o controle de jornada, como previsto no trabalho *home office*, e se for por produção ou tarefa, não se aplica. Contudo, vale destacar que há possibilidade de controle sobre o trabalho (por meio de sistemas, acesso a e-mails, câmeras etc.) (LIMA FILHO; PEREIRA, 2020), independentemente da forma de teletrabalho ou trabalho remoto. A questão do trabalho por produção ou tarefa reafirma que o trabalhador pode trabalhar acima de uma jornada de trabalho ‘normal’ e à noite, sem receber por isso. Essa questão e a consequente falta de previsão de pagamento de horas extras (ANTUNES, A., 2020), bem como à individualização do trabalho, que pode trazer o isolamento como um todo (da empresa, das pessoas e das políticas) e a mistura do tempo de trabalho e de vida – ponto mais crítico para

as mulheres – (ANTUNES, A., 2020; ANTUNES, R., 2020a), são alguns dos problemas reportados aos trabalhadores, por mais que existam aspectos benéficos (e.g., a possibilidade de ficar mais perto da família, não precisar se deslocar, ter maior liberdade para executar as tarefas etc.) (ROCHA; AMADOR, 2018). Costa (2013) identificou que, apesar dos discursos positivos quanto ao teletrabalho, existem conflitos vindos do isolamento e da família. Quanto ao isolamento, “[...]o teletrabalho pode representar um fechamento das possibilidades de inserção profissional[...]” e “[...]representar empobrecimento das relações sociais originadas no trabalho”. O conflito vindo da família foi observado pela autora em algumas falas dos entrevistados em “[...]tentar equilibrar as exigências advindas de mundos culturalmente distintos[...]”, casa e trabalho (p. 471).

No ano de 2020, com a pandemia, o *home office* ou teletrabalho foi bastante abordado, visto ter sido utilizado como um meio para diminuir os riscos de os profissionais serem contaminados e, ao mesmo tempo, continuar com a produção para a organização – isso talvez explique as alterações efetuadas por meio da MP anteriormente mencionada. No entanto, Antunes, R. (2020b, *on-line*) entende que vivemos um momento de “[...]experimentação do trabalho na pandemia do capital” e alerta que “[...]a simbiose entre trabalho informal e mundo digital vem permitindo que os gestores possam sonhar com trabalhos ainda mais individualizados e invisibilizados”. O maior problema para o autor é quando perceberem “[...]que o isolamento social realizado durante a pandemia vem fragmentando a classe trabalhadora e assim dificultando as ações coletivas e a resistência sindical[...]”, vão buscar “[...]avançar na ampliação do *home office* e do teletrabalho” (*on-line*). O que pode, para o autor, abrir portas para uma maior corrosão dos direitos do trabalho.

Nessa perspectiva, Antunes e Braga (2009) ressaltam que há uma degradação real do trabalho virtual que está impactando a todos, mas com especial destaque ao trabalho feminino, como aqueles que afetam a jornada de trabalho (*part-time/telemarketing*) (NOGUEIRA, 2009). Somam-se também os trabalhos possíveis por meio dos aplicativos, que estão em constante expansão e que já atingem cinco milhões de trabalhadores, que estão em condições de uberização do trabalho (ANTUNES, R., 2020a). No caso desses trabalhadores, dos desempregados e outros informais (e de alguns em atividades essenciais), segundo o autor, não houve nem a opção de ficar em casa para fugir do contágio da Covid-19, visto que precisavam trabalhar para sobreviver – isolamento já determinado e/ou sugerido em outras fases da pandemia. A expressão uberização está associada à empresa Uber de transporte de passageiros, mas agora é extensiva a outras empresas do mesmo gênero e à precarização do trabalho, visto que não há direitos e garantias para os trabalhadores de aplicativos (ANDRÉ; SILVA; NASCIMENTO, 2019). Uma das constatações dos autores é que tais trabalhadores acabam aceitando as condições impostas diante do desemprego.

Vale pontuar que apesar da promessa de flexibilização do trabalho ser centralizada na geração de empregos, como ocorreu quando das modificações nas legislações trabalhistas na década de 90 (COSTA, 2005) – a Reforma de 90 (TEIXEIRA; NASCIMENTO; LEMOS, 2019) –, ela não foi cumprida. Do mesmo modo, a Reforma de 2017, que tinha como objetivo ampliar os postos de trabalho e formalizar os vínculos no Brasil, também parece não ter alcançado seus objetivos e ainda aumentou a informalidade (FILGUEIRAS, 2019), menos sem considerar o contexto da pandemia da Covid-19. Pontua-se que, na ótica neoliberal, as mudanças feitas pela Reforma de 2017 tinham como meta cortar custos dos empresários (FILGUEIRAS, 2019). Nesse ponto, pode-se dizer que ela teve sucesso.

Portanto, a “[...]heterogeneidade das formas de contratação avança sobre a figura dos próprios empregados, na medida em que se admitem, dentro da contratação empregatícia, subcategorias de empregados mais vulneráveis em termos de direitos” (DRUCK; DUARTE; SILVA, 2019, p. 296).

3. Procedimentos metodológicos

Para atingir o objetivo principal deste manuscrito, foi utilizada a abordagem qualitativa (CRESWELL, 2010). Nesse sentido, para compor o *corpus*, optou-se como fontes as Revistas Você S/A e Exame. A Revista Exame foi escolhida por ser uma das principais publicações especializadas em

negócios do país (BARROS; SAUERBRONN; COSTA, 2014), bem como por se autodenominar “[...]o principal veículo para desenvolvimento pessoal, profissional e empresarial no país” (EXAME, 2016, *on-line*) e “[...]a maior e mais influente publicação de negócios e economia do país” (EXAME, 2019, *on-line*). No caso da Revista Você S/A, ela já foi apontada como a de maior circulação, no que se refere ao tema administração de pessoal (RUMBLESPERGER, 2011), por isso ela foi considerada nesta pesquisa.

Aqui, tal como Neves *et al.* (2018), considera-se que as publicações jornalísticas, tais como as revistas de negócios, “[...]apresentam maior capacidade de influenciar o cotidiano empresarial, sobretudo, em função da utilização de linguagem didática e acesso aos empresários, podendo interferir na receptividade aos modelos organizacionais” (p. 228). Vale ressaltar que Duarte (2002) afirma que os jornais e as revistas podem compor as fontes de pesquisas qualitativas.

A consulta foi feita nos portais das revistas (<https://exame.com/> e <https://vocesa.abril.com.br/>). As matérias foram pesquisadas no período de março/2020 a dezembro/2020, tendo em vista que a Covid-19 começou a se expandir no país em março/2020 (FIOCRUZ, 2020). A pesquisa foi feita até dezembro/2020 para que se pudesse ter um retrato do ano de 2020 – que abrange alguns estágios da pandemia. Para a pesquisa na Revista Você S/A foram utilizadas palavras-chave no local de busca disponível no *site*, quais sejam: “flexibilidade do trabalho”, “trabalho flexível”, “CLT”, “trabalho intermitente”, “excesso de trabalho”, “*home office*”, “trabalho remoto”, “teletrabalho”, “trabalho informal”, “trabalhadores informais”, “precarização do trabalho”, “trabalho precário”, “terceirização” e “reforma”. Após a pesquisa, utilizando-se as palavras-chave, foram localizadas um total de 1300 matérias na Revista Você S/A. No caso da Revista Exame, devido ao grande volume de matérias, quando da busca, optou-se pela pesquisa diretamente nas revistas *on-line*, nas 24 edições publicadas de janeiro a dezembro de 2020.

Assim, a próxima etapa foi criar critérios de inclusão e exclusão de matérias. Para essa etapa, bem como para a etapa de escolha das revistas e das palavras-chave, levou-se em consideração Paul e Criado (2020) e Damázio, Coutinho e Shigazi (2020). Embora ambos os trabalhos tratem sobre revisão sistemática de literatura, foi possível traçar um paralelo. Outra inspiração foi a pesquisa de Fontoura, Krieger e Peci (2022), visto que as autoras utilizaram duas importantes mídias factuais do país, como fontes. A Figura 1 mostra os passos realizados nesta pesquisa.

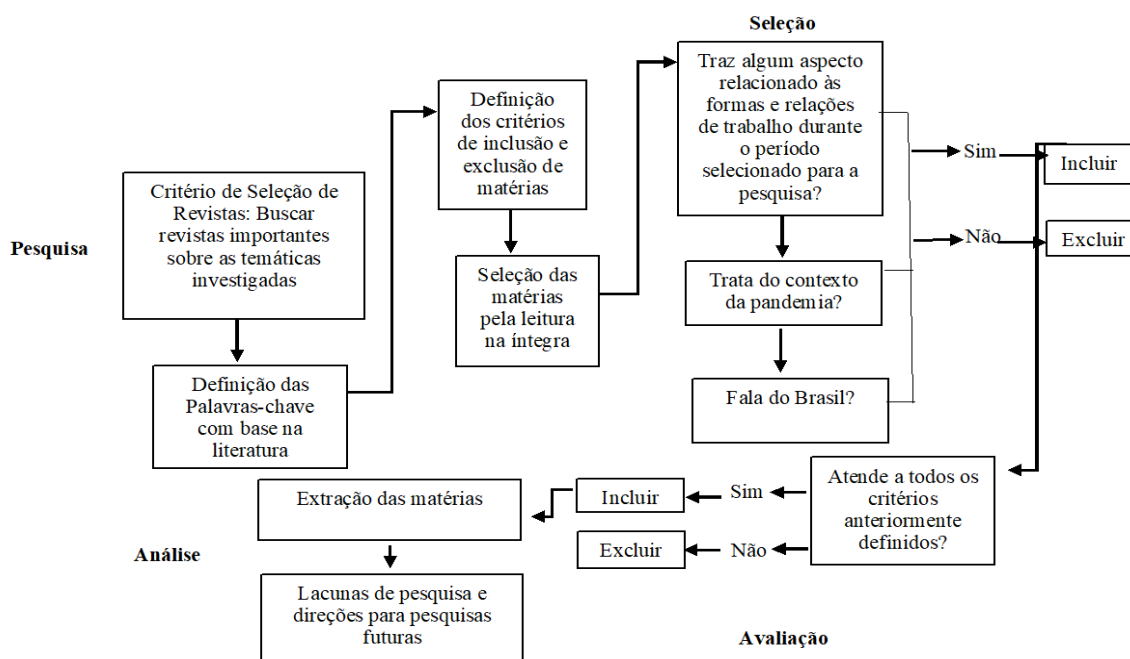


Figura 1. Passos realizados nesta pesquisa

Fonte: Adaptada pelos autores a partir de Paul e Criado (2020), Damázio, Coutinho e Shigaki (2020) e Fontoura, Krieger e Peci (2022).

Além do processo descrito na Figura 1, também foram excluídas as matérias repetidas. No final do processo, foram selecionadas 157 matérias e elas foram organizadas com a ajuda do *software* Excel. Os achados foram analisados pela técnica de análise temática (BRAUN; CLARKE, 2006). De acordo com as autoras, tal análise segue seis fases: familiarização com dados, que envolve ler e reler os dados; gerando códigos iniciais; buscando temas, onde se reúnem “[...]os códigos em temas potenciais[...]” e “[...]todos os dados relevantes[...]”; revisando temas, onde é verificado se “[...]os temas funcionam em relação aos extratos codificados”; definindo e nomeando os temas; e produzindo o relatório, onde é feita a “[...]análise final dos extratos selecionados, relacionando a análise com a questão de pesquisa e a literatura” (p. 87). Portanto, procurou-se seguir tais fases.

Para estabelecer os temas, optou-se por utilizar o método híbrido, indutivo e dedutivo (FEREDAY; MUIR-COCHRANE, 2006), ou seja, ter o referencial teórico como aporte, mas considerando os achados da pesquisa. Destarte, os resultados foram divididos em quatro temas: ‘Teletrabalho e *Home Office*’, ‘Tecnologia e Polivalência’, ‘Legislações que flexibilizam a CLT’, e ‘Precarização do Trabalho’. O Quadro 1 apresenta os temas, as definições e as referências.

Quadro 1. Temas, definições adotadas neste artigo e referências

Temas	Definições adotadas neste artigo	Referências
Teletrabalho e <i>Home Office</i>	Formas flexíveis de trabalho muito relacionadas ao uso de tecnologias de informação e comunicação, que podem ser consideradas precárias (e.g., pelo excesso de trabalho, pela ansiedade que pode ser gerada, pela falta de separação entre tempo de trabalho e vida, pela falta de suporte das empresas e pelo isolamento do trabalhador).	Alves (2011), Costa (2013), Rocha e Amador (2018), Antunes, A. (2020) e Antunes, R. (2020a)
Tecnologia e Polivalência	A transformação tecnológica foi utilizada para mudar a composição do proletariado, e, dessa forma, trabalhadores especializados foram/são substituídos pelos trabalhadores polivalentes e multifuncionais (flexíveis e adaptáveis), e, assim, há a diminuição drástica de postos de trabalho.	Hardt e Negri (2001), Antunes (2009, 2020a) e Druck (2011)
Legislações que flexibilizam a CLT	Criação ou Alteração de dispositivos legais que flexibilizam a CLT e, dessa forma, flexibilizam o trabalho, principalmente, quando o capital está em crise, buscando assim reorganizar o padrão da acumulação capitalista para aumentar a lucratividade.	Antunes e Druck (2013), Druck, Dutra e Silva (2019) e Antunes, R. (2020a)
Precarização do Trabalho	Processo muito relacionado às formas de flexibilizar o trabalho, pois culminam, muitas vezes, na redução de direitos, de garantias e de segurança, bem como em remuneração baixa e intensificação do trabalho (trabalhadores de aplicativos, informais, intermitentes e autônomos estão nessas formas de trabalho, mas trabalhadores formais também podem ser vistos no contexto da precarização do trabalho).	Antunes (2009, 2011), Padilha (2010), Hirata (2011), Standing (2014), Betti (2018), Kalleberg e Vallas (2018) e Kreshpaj <i>et al.</i> (2020)

Fonte: Elaborado pelos autores

Tais temas serão apresentados na próxima seção, na análise e discussão dos resultados.

4. Análise e discussão dos resultados

Ressalta-se que as matérias da *Você S/A* foram escritas por jornalistas e repórteres da própria revista. No entanto, as matérias da *Revista Exame* também foram escritas por empresários, diretores de

empresas, dentre outros profissionais – em uma menor proporção. Frisa-se que ambas as revistas utilizam como estratégia, a entrevista com especialistas em determinadas áreas, gestores de organizações, representantes do governo e apresentam muitos dados levantados de pesquisas de diversos institutos.

Nas próximas subseções, serão apresentados breves perfis das Revistas Você S/A e Exame e os resultados obtidos por meio dos temas descritos nos procedimentos metodológicos.

4.1. Perfil das Revistas Você S/A e Exame

Segundo Flach *et al.* (2009), a Você S/A teve a sua primeira publicação em 1998, como uma extensão da Revista Exame, após constatarem que o mercado de trabalho, dentro e fora do país, estava sofrendo mudanças. Hoje, como tantas outras, a revista encontra-se também na versão *on-line*. Tal revista é voltada para quem “[...]busca sucesso profissional e financeiro, sem perder a qualidade de vida”, busca oportunidades no mercado de trabalho e quer crescer na carreira (VOCÊ S/A, 2019, *on-line*). Acrescenta-se ainda o objetivo de auxiliar os “[...]executivos brasileiros a cuidar da sua empregabilidade” (FLACH *et al.*, 2009, p. 196).

De acordo com uma matéria de divulgação da revista no *facebook*, a cada mês o leitor recebe: “[...]uma radiografia do mercado de trabalho”; “[...]as melhores orientações para crescer na carreira”; “[...] alternativas para seu desenvolvimento profissional”; “[...]estratégias didáticas para melhorar suas aplicações e fazer seu dinheiro render”; “[...]histórias inspiradoras de quem trilhou uma trajetória vitoriosa”; “[...]agenda com os principais eventos, *workshops*, cursos e palestras no Brasil e no mundo”; e “[...]entrevistas com os mais renomados especialistas em carreira, dinheiro e negócios” (VOCÊ S/A, 2019, *on-line*). O público-alvo, segundo a própria revista, são homens e mulheres que estão no mercado de trabalho ou que se preparam para tal. Utilizando-se de uma linguagem informal, os editores entendem que o sucesso da revista está associado “[...]ao seu perfil de instrumento de autoajuda em um contexto em que as pessoas buscam padrões de comportamento” (FLACH *et al.*, 2009, p. 196).

A Revista Exame nasceu em 1967 e hoje ela é a maior e mais influente, no país, na área de negócios e de economia, conforme mencionado (EXAME, 2019). O *site* da marca atinge a audiência de 15 milhões de visitantes, segundo a empresa. O foco da marca está na economia, nos mercados financeiros, na tecnologia, no marketing, na gestão, no meio ambiente, empreendedorismo, na carreira e nas finanças pessoais (EXAME, 2019). Não à toa, segundo dados divulgados pela revista, a Exame é lida por 91% dos presidentes das 500 maiores empresas que estão instaladas no país (EXAME, 2019). Dessa forma, Neves *et al.* (2018) destacam que a revista é um canal de informações para empresários e praticantes de gestão.

4.2. Teletrabalho e *Home Office*

Como mencionado, o teletrabalho não é sinônimo de *home office*, mas as medidas tomadas a nível federal, bem como a MP nº 1108/2022, fizeram com que essas duas formas de trabalho fossem consideradas quase que sinônimas e foram usadas de maneira intercambiável. Por isso, considerou-se essas duas modalidades nesta subseção.

Rocha e Amador (2018) ressaltam que o teletrabalho era uma tendência no mundo do trabalho, não à toa, já havia regulamentação antes da pandemia. Mas, após a pandemia, Antunes, R. (2020b) afirma que quando as empresas percebessem vantagens, ampliariam o *home office* e o teletrabalho. Nesse sentido, as matérias apontam que o teletrabalho já era utilizado por algumas empresas, contudo ampliou-se durante a pandemia – por mais que as matérias citem, muitas vezes, o teletrabalho, o que aumentou nas fases iniciais da pandemia, em 2020, foi o *home office*, pela questão do isolamento. A MP nº 927/2020, que discorria que enquanto estivesse em estado de calamidade pública o empregador poderia alterar o regime de trabalho para o teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância (BRASIL, 2020), teve sua vigência encerrada em 19/07/2020 –, contribuiu para que essa modalidade (ou *home office*) fosse ampliada. A nova MP (transformada em Lei), publicada em 2022, pode contribuir ainda mais nesse sentido. Observou-se ainda que muitas empresas manterão essa modalidade de trabalho após a pandemia, e

algumas estão avaliando essa possibilidade. O modelo híbrido (parte no escritório e parte em casa) também foi colocado como uma opção.

Portanto, por mais que a pandemia tenha levado a um *home office* compulsório, em muitos casos, empresas viram vantagens na manutenção do modelo, como foi observado por Antunes, R. (2020b) que poderia ocorrer. Como consta em uma das matérias, com a experiência bem-sucedida na pandemia, o teletrabalho está “[...]abraçando pessoas de diferentes capacidades físicas e intelectuais” (VOCÊ S/A, 2020a, *on-line*). Dessa forma, essa modalidade de trabalho aumentou e pode ampliar-se ainda mais, por mais que o trabalho remoto, *home office*, teletrabalho etc. não sejam para todos (ANTUNES, R., 2020a).

Embora algumas matérias apontem para pesquisas que relatem que o trabalhador fica mais feliz ao trabalhar em *home office* (e.g., por conseguir estar mais perto da família e não precisar se deslocar), as razões apontadas por muitas empresas para continuar com a modalidade são outras, tais como diminuição de custo (e.g., com a retirada de espaços de trabalho) e aumento da produtividade. A redução de custos fica clara no trecho:

As empresas também aprenderam na prática que o trabalho remoto é amigo da redução de custos. E, se reduzir custos já é um mantra em qualquer companhia desde a Revolução Industrial, num momento de crise econômica se torna algo mandatário (VOCÊ S/A, 2020b, *on-line*).

O excesso de trabalho, a ansiedade, a falta de separação entre tempo de trabalho e vida (gerando conflito), a falta de suporte das empresas e o isolamento do trabalhador, pontos que permitem ver essa forma flexível de trabalho como precária (ALVES, 2011; ANTUNES, A., 2020; ANTUNES, R., 2020a), foram questões observadas. Em algumas matérias é apontado que quem trabalha em *home office* trabalha mais. Um levantamento mostra que para 45,8% houve aumento da carga horária de trabalho (VOCÊ S/A, 2020c) e outro mostra que 74% confessam que o número de atividades está maior durante a pandemia (VOCÊ S/A, 2020d). Dentre os motivos para o excesso de tarefas, está o fato de as demandas terem aumentado, a diminuição da estrutura, a sensação de que é preciso trabalhar mais para demonstrar aos chefes que estão sendo mais produtivos e a necessidade de gastar mais tempo para realizar as atividades (que podem ter ficado maiores e/ou mais complexas). O envio de mensagens de trabalho fora do horário de expediente e dentro do horário de almoço, também faz parte dos pontos observados.

A exaustão por conta do excesso de teleconferências já é considerada uma epidemia na pandemia, e ganhou uma alcunha internacional ‘*Zoom fatigue*’ (fadiga do Zoom, aplicativo utilizado em reuniões virtuais) (VOCÊ S/A, 2020e). O que também torna problemático o excesso, e, conseqüentemente, o avanço do tempo de trabalho, é que a CLT, com o advento da Lei nº 13.467/2017, não obrigava o controle do tempo de trabalho no teletrabalho (LIMA FILHO; PEREIRA, 2020) – como mencionado, a MP transformada na Lei nº 14.442/2022 mudou isso, visto que menciona que pode ser por jornada ou por produção ou tarefa –, mas isso não é verdade para o *home office*. As horas extras e os adicionais noturnos não são pagos no teletrabalho (agora, quando por produção ou tarefa), contudo no *home office* não há a diferenciação entre trabalho na empresa e o trabalho exercido fora (assim deve haver o controle e o pagamento). O teletrabalho foi regulamentado pela Lei nº 13.467/2017 e tem regras específicas e ganhou nova redação com a Lei nº 14.442/2022 (redação inicial dada por uma MP). A questão, conforme infere-se em uma das matérias (VOCÊ S/A, 2020f), é que no momento da pandemia da Covid-19 e da validade da MP citada, as empresas ‘confundiram’ as duas modalidades, até porque o próprio instrumento legal falava em teletrabalho (apesar de sugerir o *home office*).

Porém, mantido o teletrabalho (com todas as anotações e mudanças de contratos, conforme a CLT prevê – mudanças que só são necessárias, de acordo com a Lei nº 14.437/2022 (BRASIL, 2022), quando o Teletrabalho não tenha surgido a partir de calamidade pública), vão continuar existindo mecanismos de vigiar e controlar o trabalho dos profissionais, visto que ele envolve uma tecnologia avançada que inclui o uso de sistemas, câmeras, reuniões etc. Outros pontos críticos encontrados nessa forma de trabalho, é a

falta de ferramentas de trabalho, condições ergonômicas inadequadas e a dificuldade em se adaptar com a tecnologia.

As escolas estarem fechadas, em razão da pandemia, durante o período pesquisado, agravou o problema de conciliar as atividades domésticas com os horários de trabalho (e.g., uma pesquisa aponta que 80% do sofrimento do *home office* está atrelado a essa questão (VOCÊ S/A, 2020g)), que é colocada como pior para as mulheres. Essa questão somada ao conflito entre a mistura do tempo de trabalho e de vida, que já era problemático antes da pandemia, como constata-se de Costa (2013), foram pontos observados nas matérias. Em uma delas, uma profissional afirma: “[...]a gente está trabalhando em casa e vivendo no trabalho. [...]Você tenta criar fronteiras, mas o emprego invadiu o canto do repouso [...]” (VOCÊ S/A, 2020e, *on-line*). Segundo uma das matérias, pesquisas indicam que o trabalho em *home office* (ou teletrabalho) também aumenta o risco de *burnout*, “[...]um estresse tão profundo que pode incapacitar as pessoas de continuar trabalhando”. O “funcionário reclamando de *home office*” e o “[...]empresário apostando no trabalho remoto: que alívio reduzir o aluguel do escritório!” (EXAME, 2020a, *on-line*). O isolamento do trabalho e dos colegas, um problema do *home office* e do teletrabalho (COSTA, 2013), associado ao estresse gerado pela necessidade de produzir sempre mais e melhor (para não perder o emprego) e todos os problemas que a Covid-19 trouxe (e.g., medo de ficar doente, morrer, isolamento das pessoas etc.) agravam o problema. Até por isso, muitas matérias falam sobre a saúde mental e da necessidade de empresas e gestores estarem atentos a isso.

O teletrabalho não é uma forma de trabalho nova, entretanto, essa forma flexível de trabalho, que pode ser considerada precária por várias razões, somente é possível porque há a flexibilização das legislações trabalhistas, anteriores a pandemia, que permitiram que ela pudesse ser adotada.

4.3. Tecnologia e polivalência

De acordo com Hardt e Negri (2001), a transformação tecnológica foi utilizada para mudar a composição do proletariado. Assim, os trabalhadores especializados foram/são substituídos pelos trabalhadores polivalentes e multifuncionais (ANTUNES, 2009), que precisam ser cada vez mais flexíveis e adaptáveis sob pena de serem excluídos (DRUCK, 2011). Hardt e Negri (2001) ressaltam que tem existido uma diminuição drástica de postos de trabalho e Antunes, R. (2020a) argumenta que as máquinas substituíram formas de trabalho.

Nesse sentido, constatou-se que a pandemia fez com que essa tendência avançasse de forma muito rápida, pois com a ampliação da tecnologia, empresas observam que alguns cargos deixam de ser necessários e que é preciso descartar aqueles que não conseguem se adaptar à tecnologia e às mudanças. Uma das matérias aponta para uma pesquisa que estimou que 80% das profissões vão surgir nos próximos 10 anos (VOCÊ S/A, 2020a). Isso leva para um outro ponto, a dificuldade dos trabalhadores em se adaptar ao uso da tecnologia (HARDT; NEGRI, 2001). Dentro dessa questão, “[...]estudos apontam que um terço das ocupações poderá ser substituído por robôs até 2030” (VOCÊ S/A, 2020h).

As dificuldades de profissionais em utilizarem a tecnologia foi mostrada em algumas matérias, pontuando que os profissionais sofrem até assédio moral por não conseguirem utilizar as tecnologias. Porém, soma-se a necessidade de ter mais competências, aliando o que especialistas chamam de *hard skills* (habilidades técnicas – que podem ser aprendidas) e *soft skills* (habilidades comportamentais relacionadas aos comportamentos subjetivos) (VOCÊ S/A, 2020a). Observa-se que muitas matérias reforçam competências requeridas para os profissionais, que precisam dar conta de tê-las. Dessa forma, são exigidas competências como “[...]pensamento crítico, criatividade, resolução de problemas, inteligência emocional e social e mentalidade digital” (VOCÊ S/A, 2020a, *on-line*). Isso porque a pandemia provou para empresas e empresários que o mundo do trabalho está sendo afetado de forma muito rápida e que é necessária uma “cultura ágil”. Os profissionais precisam acompanhar o mercado, ser flexíveis, focar nos resultados, cumprir e/ou superar as metas e estarem sempre dispostos a aprender (EXAME, 2020b, *on-line*).

Tais destaques remetem à precariedade subjetiva tratada por Linhart (2014), e, de certa forma, ao sequestro da subjetividade de Faria e Meneghetti (2007) e à captura da subjetividade trazida por Alves

(2014), visto que trabalhadores são cada vez mais cobrados para dar resultados às empresas e garantirem seus empregos e, ao mesmo tempo, agirem conforme os interesses organizacionais, e, assim, produzirem e se comprometerem cada vez mais.

Seguindo essa mesma linha, como observou-se na pesquisa, há a exigência para que trabalhadores sejam cada vez mais autônomos e deem conta da resolução de problemas, das tarefas etc. É nesse ponto de vista que se apresenta o sistema de gestão chamado de Holocracia, onde não há chefias, diretores e gerentes e todos os funcionários assumem responsabilidades. Apesar de ser apresentado como não muito utilizado no país, há adaptações que já estão sendo feitas, embora haja o reconhecimento que na prática o modelo pode não funcionar, por mais que possa ser um ponto de partida (VOCÊ S/A, 2020i).

Salienta-se que as cobranças também recaem para os líderes, que ainda precisam ter outras competências específicas. Fala-se até em líderes 3.0, sendo necessário:

[...] atuar como líder-coach; ser um líder servidor (liderando o time e ouvindo mais do que falando); aprendizado imersivo e experimental constante; identificação de potenciais por meio de *assessments* comportamentais a *analytics*; desenvolver gerentes por meio de resultados das pesquisas de engajamento dos times; e mentoria e coaching reversos (VOCÊ S/A, 2020j, *on-line*).

Todas essas cobranças, sobretudo no momento que requer tomadas de decisões assertivas e rápidas, causam medo, ansiedade e angústia. Foi o que constatou uma pesquisa apresentada, onde foi identificado que 100% dos líderes têm esses sentimentos (VOCÊ S/A, 2020k). Assim, esses pontos, mais uma vez, reforçam os argumentos de Linhart (2014) e de Alves (2014).

Embora sejam projeções, a redução das profissões existentes e a substituição de muitas ocupações por robôs, trazidas em algumas matérias, como foram descritas neste manuscrito, a tecnologia, há tempos, tem acabado com determinadas profissões, funções e cargos e têm excluído trabalhadores com menor qualificação para assumir novos cargos/funções que surjam com a tecnologia (por mais que não acabem com o trabalho) (ANTUNES, R., 2020a) ou, simplesmente, eles têm dificuldades em adaptar-se a ela. Portanto, tal estratégia está na direção da reorganização do capital, que precisa reduzir o quantitativo de trabalhadores e manter apenas aqueles adaptáveis às mudanças e que trazem resultados rápidos e satisfatórios.

4.4. Legislações que flexibilizam a CLT

Quando o capital está em crise, busca-se reorganizar o padrão da acumulação capitalista para aumentar a lucratividade (ANTUNES; DRUCK, 2013; DRUCK; DUTRA; SILVA, 2019). Dessa forma, busca-se a extração de lucros sobre o trabalho (ANTUNES, R., 2020a), como por meio da flexibilização do trabalho.

Nesse aspecto, foi possível encontrar matérias que traziam legislações que flexibilizaram a CLT, o que evidencia que houve um aprofundamento de tendências que já permeavam o mundo do trabalho. Uma das legislações encontradas foi a MP nº 927/2020, já descrita anteriormente. Tal medida permitiu a adesão ao teletrabalho (em substituição ao presencial), em razão da Covid-19, bem como a utilização do banco de horas (e.g., para as horas/dias de trabalho suspensos na pandemia, que poderiam ser compensados posteriormente).

A MP nº 936/2020, colocada dentro do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, convertida na Lei nº 14.020/2020, é um outro exemplo. De acordo com uma das matérias (VOCÊ S/A, 2020l), a MP (agora Lei) possibilitou a redução da jornada e do salário dos empregados por até 90 dias, durante o estado de calamidade pública causado pelo coronavírus, que podia ser de 25% (bastando um acordo individual), 50% ou de 70% (passíveis de negociação individual a depender do caso) e a suspensão do contrato de trabalho por até dois meses (posteriormente, a suspensão e a redução poderiam durar até 180 dias).

A MP (transformada em Lei) versava que os empregados tinham garantia provisória no emprego durante o período de redução e após o restabelecimento da jornada e do salário, por período equivalente ao da redução, e receberiam o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda no mesmo percentual de redução de jornada em cima do auxílio-desemprego que teria direito (benefício pago pelo governo). Nos casos de suspensão do contrato, a depender do faturamento anual, a empresa não precisava arcar com nenhuma ajuda para os empregados, os quais receberiam 100% do seguro-desemprego ou iriam pagar 30% do salário a título de ajuda compensatória (o trabalhador recebia 70% do seguro-desemprego como Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda) – a Lei (que transformou a MP) ainda está em vigor, além disso, a Lei nº 14.437/2022 continua permitindo a redução de direitos trabalhistas em estados de calamidade pública (BRASIL, 2022). Com clara crítica às flexibilizações, em uma das matérias é sinalizado que há “[...] rescisões com valores incompatíveis e suspensões de contratos sendo tratadas como férias” (VOCÊ S/A, 2020m, *on-line*).

Em uma decisão posterior, o STF entendeu que os acordos feitos individualmente entre patrão e empregado, para redução de jornada de trabalho ou para suspensão de contrato, somente teriam validade após a manifestação do sindicato da categoria do trabalhador (a Lei já veio com esta redação). Caso não seja aceito pelo sindicato, o caminho poderá ser a negociação coletiva. Outra matéria destaca que em uma portaria publicada pelo governo, nº 16.655/2020, foi estabelecido que os profissionais demitidos a partir de 20/03/2020, podem ser recontratados em período menor do que 90 dias (VOCÊ S/A, 2020n).

Todos esses instrumentos legais, por mais que tenham sido publicados em um momento de calamidade pública, em uma situação excepcional, vão na direção da ideia de flexibilização trabalhista, que já existia muito antes da pandemia, como evidenciou Betti (2018). No Brasil, Costa (2005), por exemplo, trouxe a suspensão de contratos e de jornadas de trabalho. O fato de qualquer empresa poderia adotar tais regras, mesmo que não tivesse sido afetada pela pandemia, sugere que elas são voltadas mais às empresas do que para os empregados. No entanto, a redução de salários, seja pela suspensão ou pela diminuição de jornadas, é mais uma forma de reorganização do capital e de aumentar os ganhos por meio do trabalho (ANTUNES, R., 2020a), assim como de acelerar o crescimento da precarização do trabalho (STANDING, 2014). O medo diário de perder o emprego desde o início da pandemia, descrito em algumas matérias, também sugere que o trabalhador tendeu a aceitar a redução de remuneração para não ficar em uma situação ainda pior.

4.5. Precarização do trabalho

Por meio de Kreshpaj *et al.* (2020) e Antunes (2011) infere-se que formas de flexibilizar o trabalho são consideradas impulsionadoras para trabalhos precários. No contexto de trabalhos precários, podem estar aqueles com redução de direitos, garantias e segurança (STANDING, 2014; KRESHPAJ *et al.*, 2020), por mais que os ‘formais’ também possam ser vistos como precários devido a alguma característica. Assim, neste tema estão as evidências da precarização em algumas formas de trabalho que podem ser consideradas precárias (e.g., por remuneração baixa) (ANTUNES, 2009; HIRATA, 2011; KRESHPAJ *et al.*, 2020), intensificação do trabalho (PADILHA, 2010) e por falta de direitos, segurança e garantias (STANDING, 2014; KRESHPAJ *et al.*, 2020). Nessas formas, como apresentado no referencial teórico, estão os trabalhadores informais, intermitentes, autônomos, dentre outros.

O aumento de desemprego tratado em algumas matérias, que chegam a relatar que houve demissões sendo feitas inclusive por aplicativo de mensagens, demonstra um aprofundamento de trabalhos precários, como os trabalhos por aplicativos. Constatou-se um indicativo da precarização para os trabalhadores por aplicativo diante do aumento do volume de trabalho na pandemia e da diminuição de ganhos, diante do aumento de profissionais no mesmo tipo de trabalho, como pode ser visto por meio do relato de um trabalhador dessa modalidade: “Hoje, trabalho até as 23 horas e, mesmo assim, não consigo fazer mais de 800 reais por semana” (VOCÊ S/A, 2020o). Salienta-se que tais trabalhadores não têm nenhum direito (ANDRÉ; SILVA; NASCIMENTO, 2019), mesmo nos casos de acidente, bem como também não puderam (e não podem) se isolar na pandemia (ANTUNES, R., 2020a). Esse modo de trabalho está dentro

do universo do que se chama ‘economia dos bicos’ ou ‘gigconomy’, onde não há qualquer vínculo com o empregador. É o avanço da tecnologia e a flexibilização das leis trabalhistas que fazem com que essas modalidades de trabalho sejam possíveis.

Outra modalidade de trabalho que tem características de precarização é o trabalho autônomo e o Microempreendedor Individual (MEI), por mais que em alguns casos possa ser uma opção e gerar boas rendas. Constatou-se que durante o período pesquisado, 300 mil novos profissionais se inscreveram em uma plataforma que oferece serviços autônomos (VOCÊ S/A, 2020b). Apesar da matéria destacar que ambos se tornaram uma opção de carreira, a Revista Exame mostra dados de uma pesquisa feita em parceria com um instituto onde 53% gostariam de abrir o seu próprio negócio, entretanto 66% desses que querem empreender têm apenas o ensino fundamental (EXAME, 2020c). Isso sugere que a dificuldade de se colocar no mercado de trabalho faz com que essas pessoas queiram empreender. A matéria traz evidências quanto ao destaque ao dizer que a dificuldade faz, inclusive, com que apenas 15% queiram ter emprego na iniciativa privada (eles desistem). “O retrato do típico empreendedor brasileiro está longe do perfil do sujeito que montou uma *startup*, inventou um produto ou serviço inovador e sonha em ficar rico”, a “[...]renda média mensal de quem tem seu próprio negócio é de 2.000 reais, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)” (EXAME, 2020c, *on-line*).

Outra matéria que traz informações sobre o aumento de demissões informa que a modalidade de trabalho intermitente teve, no período de janeiro a abril de 2020, aumento de contratações, bem como ocorreu no regime de trabalho parcial (VOCÊ S/A, 2020p). O que demonstra que essas formas de trabalhos flexíveis são tendências e aprofundam-se em momentos de crise. O fato de os trabalhadores intermitentes, informais, autônomos e MEI estarem no público de quem tiveram direito ao auxílio emergencial, deixa claro que eles não têm seguranças e garantias. As matérias também apontam para o que Betti (2018) concluiu: o trabalho precário é a norma do capitalismo e o emprego padrão está diminuindo cada vez mais.

5. Considerações finais

A flexibilidade nas relações de trabalho é uma tendência, até por isso muitos dispositivos legais foram publicados no país desde a década de 1990, por mais que a Reforma Trabalhista de 2017 e a Lei que regulamentou/aprovou a terceirização até nas atividades-fim tenham aumentado as formas de trabalho flexíveis e precárias, colocando a precarização das relações de trabalho em um patamar ainda mais acentuado. Em uma pandemia sem precedentes, que em 2022 ainda se encontra presente – onde ainda há riscos de novas ondas –, e, que, portanto, não tem data para deixar de existir, certamente é compreensível que se tenham perdas no que se refere ao trabalho, seus ganhos, dentre outros aspectos. Há que se observar que é provável que os efeitos da pandemia sobre o trabalho possam durar longos anos, mesmo depois de ela deixar de existir, assim como pode mudar a forma de se pensar o trabalho, como já observado. Mas o desemprego, a instabilidade e a falta de segurança e garantias não eram novidades. Em 2019, como apresentado, o Brasil já tinha quase a metade da população em trabalhos informais, para não citar outros exemplos.

Nas análises, observou-se que, as matérias das revistas priorizaram dicas para empresas, empresários e para profissionais, com inclinações para o bem-estar empresarial, com viés gerencialista acrítico tal como os perfis das revistas, apresentados neste artigo, já demonstravam. Entretanto, há o olhar sobre questões sensíveis a estudiosos no mundo do trabalho citados neste manuscrito. Esse olhar é importante, visto que as revistas têm um potencial enorme de influenciar donos de empresas e profissionais de gestão, como mencionado.

Ao adentrar no objetivo geral desta pesquisa, e, conseqüentemente, nos específicos, por meio das matérias reportadas nas revistas, verificou-se que a pandemia impactou de muitas maneiras as formas e relações de trabalho, no país. Nesse sentido, identificou-se que houve aumento de formas de trabalho flexíveis, de características de trabalho precário, tais como a intensificação do trabalho, a diminuição de renda, a instabilidade e a insegurança, dentre outros exemplos, maior pressão e exigência sobre trabalhadores e lideranças e avanços nas legislações que flexibilizam a CLT. Assim, a pandemia da Covid-

19 ampliou as formas de se flexibilizar o trabalho e, por conseguinte, ampliou a precarização do trabalho. Isso responde a questão problema levantada neste artigo.

Portanto, conclui-se que a pandemia da Covid-19 acelerou as estratégias que já estavam em curso desde a crise estrutural do capital, haja vista que a flexibilização e a precarização do trabalho podem ser consideradas metas de uma economia neoliberal. Neste sentido, este presente manuscrito contribui para a reflexão de como as formas e relações de trabalho foram impactadas durante o primeiro ano da pandemia.

Como limitação deste artigo, destaca-se o fato de terem sido usadas revistas de negócios como fontes, que tendenciam a selecionar alguns elementos, em detrimento de outros, e de distorcerem a realidade. Entretanto, entende-se que tais fontes são apenas uma forma de se olhar para o fenômeno, assim como que, tal como descreve Cochoy (2010), as revistas são apenas alguns dos atores que produzem relatos da realidade. Outra limitação foi não terem sido considerados outros anos (outros estágios da pandemia). Portanto, como sugestão de pesquisas futuras, sugere-se considerar outros anos da pandemia da Covid-19, bem como o pós-pandemia, para entender, de forma mais abrangente, os impactos da pandemia sobre as formas e relações de trabalho. Além disso, sugere-se que outras pesquisas se dediquem a analisar aspectos relacionados à flexibilização e à precarização de trabalho de algumas formas de trabalho, sobretudo o teletrabalho, diante do aumento e da expansão exponencial dessa modalidade e das precariedades que podem vir com ela. As pesquisas também podem se dedicar à saúde mental de trabalhadores, visto que matérias apontam para um agravamento ainda maior de doenças diante de contextos que envolvem o trabalho e a pandemia da Covid-19. Sugere-se ainda pesquisas que considerem determinados tipos de trabalho e trabalhadores (e.g., trabalhos por aplicativos, profissionais da saúde e professores), bem como que sejam considerados grupos de trabalhadores historicamente precarizados/vulneráveis, tais como mulheres, pretos(as) e jovens, visto que o impacto pode ser diferente e as consequências negativas podem ser ainda piores.

Referências

ALVES, G. A disputa pelo intangível: estratégias gerenciais do capital na era da globalização. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil III**. São Paulo: Boitempo, p. 55-72, 2014.

ALVES, G. **O novo (e precário) mundo do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2000.

ALVES, G. Trabalho, subjetividade e capitalismo manipulatório: o novo metabolismo social do trabalho e a precarização do homem que trabalha. **Revista da Rede de Estudos do Trabalho**, São Paulo, Ano V, n. 8, p. 1-31, 2011.

ANDRÉ, R. G.; SILVA, R. O. D.; NASCIMENTO, R. P. “Precário não é, mas eu acho que é escravo”: análise do trabalho dos motoristas da uber sob o enfoque da precarização. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 18, n. 1, p. 7-34, 2019.

ANTUNES, A. **As contradições do trabalho remoto**. 2020. Disponível em: <http://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/reportagem/contradicoes-do-trabalho-remoto>. Acesso em: 18 jan. 2021.

ANTUNES, R. **Coronavírus: o trabalho sob fogo cruzado**. Boitempo Editorial, 2020a.

ANTUNES, R. **O caracol e sua concha**. São Paulo: Boitempo, 2005.

ANTUNES, R. **O laboratório e a experimentação do trabalho na pandemia do capital**. 2020b. Disponível em: <https://diplomatie.org.br/o-laboratorio-e-a-experimentacao-do-trabalho-na-pandemia-do-capital/>. Acesso em 18 jan.2021

ANTUNES, R. O trabalho, sua nova morfologia e a era da precarização estrutural. **Theomai**, n. 19, p. 47-57, 2009.

ANTUNES, R. Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era de precarização estrutural do trabalho? **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 107, p. 405-419, jul./set. 2011.

ANTUNES, R. Trabalho e precarização numa ordem neoliberal. **A cidadania negada: políticas de exclusão na educação e no trabalho**. São Paulo: Cortez, p. 35-48, 2001.

ANTUNES, R.; BRAGA, R. **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, R.; DRUCK, G. A terceirização como regra. **Revista TST**, v. 79, n. 4, p. 214-31, 2013.

ANTUNES, R.; PRAUN, L. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serviço Social & Sociedade**, n. 123, p. 407-427, 2015.

BARROS, D. F.; SAUERBRONN, F. R.; COSTA, A. M. Corporate sustainability discourses in a Brazilian business magazine. **Social Responsibility Journal**, v. 10, n. 1, p. 4-20, 2014.

BETTI, E. Historicizing precarious work: Forty years of research in the social sciences and humanities. **International Review of Social History**, v. 63, n. 2, p. 273-319, 2018.

BRASIL. **Lei nº 12.551/2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 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/L12551.htm. Acesso em: 10 jan. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.467/2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 10 jan. 2021.

BRASIL. **Lei nº 14.020/2020**. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nºs 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm#derrubadaveto. Acesso em: 15 jan. 2022.

BRASIL. **Lei nº 14.437/2022**. Autoriza o Poder Executivo federal a dispor sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-

2022/2022/lei/L14437.htm#:~:text=O%20Poder%20Executivo%20federal%20poder%C3%A1,reconhecido%20pelo%20Poder%20Executivo%20federal. Acesso em: 03 out. 2022.

BRASIL. **Medida Provisória nº 927/2020**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927impresao.htm. Acesso em: 05 jan. 2021.

BRASIL. **Medida Provisória nº 1.108/2022**. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm. Acesso em: 27 abr. 2022.

BRAUN, V.; CLARKE, V. Using thematic analysis in psychology. **Qualitative Research in Psychology**, v. 3, n. 2, p. 77-101, 2006.

CARVALHO, C. O. D.; GUERRA, A. C. A flexibilização dos direitos trabalhistas no Brasil: Perspectiva histórica do governo Collor até a reforma trabalhista de 2017. Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 44, 2020, versão on-line, **Anais... ANPAD 2020**.

COCHOY, F. **Reconnecting marketing to 'market-things'**: How grocery equipment drove modern consumption (Progressive Grocer, 1929-1959). 2010.

COSLOVSKY, S.; PIRES, R.; BIGNAMI, R. Resilience and renewal: The enforcement of labor laws in Brazil. **Latin American Politics and Society**, v. 59, n. 2, p. 77-102, 2017.

COSTA, I. D. S. A. D. Controle em novas formas de trabalho: Teletrabalhadores e o discurso do empreendedorismo de si. **Cadernos Ebape.Br**, v. 11, n. 3, p. 462-474, 2013.

COSTA, M. D. S. O sistema de relações de trabalho no Brasil: alguns traços históricos e sua precarização atual. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 2, n. 59, p. 111-131, 2005.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: Métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Tradução Magda Lopes. 3 ed. Porto Alegre: Artmed, 2010. 296 p.

DAMÁZIO, L. F.; COUTINHO, L. A. N.; SHIGAKI, H. B. Comportamento do consumidor em relação a produtos sustentáveis: Uma revisão sistemática de literatura. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 19, n. 3, p. 374-392, 2020.

DRUCK, M. D. G. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? **Caderno CRH**, v. 24, n. SPE1, p. 37-57, 2011.

DRUCK, M. D. G.; DUTRA, R.; SILVA, S. C. A contrarreforma neoliberal e a terceirização: a precarização como regra. **Caderno CRH**, v. 32, n. 86, p. 289-306, 2019.

DUARTE, R. Pesquisa qualitativa: reflexões sobre o trabalho de campo. **Cadernos de Pesquisa**, n. 115, p. 139-154, 2002.

- EXAME. **A capacidade de aprender será essencial na vida pós-pandemia.** 2020a. Disponível em: <https://exame.com/revista-exame/o-novo-anormal/>. Acesso em: 05 jan. 2021.
- EXAME. **Exame.** 2016. Disponível em: <https://www.facebook.com/Exame/?fref=ts>. Acesso em 20 abr. 2022.
- EXAME. **Exame/IDEIA: Brasileiros querem menos impostos e mais programas sociais.** 2020c. Disponível em: <https://exame.com/revista-exame/exame-ideia-brasileiros-querem-menos-impostos-e-mais-programas-sociais/>. Acesso em: 05 jan. 2021.
- EXAME. **Home office: A hora de identificar gaps pessoais e na organização.** 2020b. Disponível em: <https://exame.com/blog/sua-carreira-sua-gestao/home-office-a-hora-de-identificar-gaps-pessoais-e-na-organizacao/>. Acesso em: 05 jan. 2021.
- EXAME. **Sobre.** 2019. Disponível em: <https://exame.com/sobre/>. Acesso em 18 jan. 2021.
- FARIA, J. H. D.; MENEGHETTI, F. K. O sequestro da subjetividade. In: FARIA, J. H. **Análise crítica das teorias e práticas organizacionais.** São Paulo: Atlas, 2007, p. 45-67.
- FEREDAY, J.; MUIR-COCHRANE, E. Demonstrating rigor using thematic analysis: A hybrid approach of inductive and deductive coding and theme development. **International Journal of Qualitative Methods**, v. 5, n. 1, p. 80-92, 2006.
- FILGUEIRAS, V. As promessas da reforma trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade.** Campinas, Curt Nimuendajú, p. 13-52, 2019.
- FIOCRUZ. **Fiocruz participa de debate sobre o novo coronavírus na Câmara dos deputados.** 2020. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/noticia/fiocruz-participa-de-debate-sobre-o-novo-coronavirus-na-camara-dos-deputados-0>. Acesso em: 23 dez. 2020.
- FLACH, L. et al. Sofrimento psíquico no trabalho contemporâneo: analisando uma revista de negócios. **Psicologia & Sociedade**, v. 21, n. 2, p. 193-202, 2009.
- FONTOURA, Y. S. dos R. da; KRIEGER, M. G. M.; PECI, A. “No turning back”: the emergence and settlement of GMO hegemony in Brazil. **Journal of Rural Studies**, v. 89, p. 357-368, 2022.
- FRANCO, T.; DRUCK, G.; SELIGMANN-SILVA, E. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Rev. Bras. Saúde Ocupacional**, v. 35, n. 122, p. 229-248, 2010.
- GUIMARÃES JÚNIOR, S. D.; SILVA, E. B. D. A “reforma” trabalhista brasileira em questão: Reflexões contemporâneas em contexto de precarização social do trabalho. **Farol-Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, v. 7, n. 18, p. 117-163, 2020.
- HARDT, M.; NEGRI, A. **Império.** Editora Record, ed. 2, 2001.
- HARVEY, D. **A condição pós-moderna.** SP: Ed. Loyola, 1989.

HIRATA, H. Tendências recentes da precarização social e do trabalho: Brasil, França e Japão. **Caderno CRH**, Salvador, v. 24, n. spe 01, p. 15-22, 2011.

KALLEBERG, A. L.; VALLAS, S. P. Probing precarious work: Theory, research, and politics. **Research in the Sociology of Work**, v. 31, n. 1, p. 1-30, 2018.

KRESHPAJ, B. et al. What is precarious employment? A systematic review of definitions and operationalizations from quantitative and qualitative studies. **Scandinavian Journal of Work, Environment & Health**, v. 46, n. 3, p. 235-247, 2020.

LAZZARESCHI, N. **Flexibilização, desregulamentação e precarização das relações de trabalho: uma distinção necessária**. 2015. Disponível em: http://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/23523/1/2015_art_nlazzareschi.pdf. Acesso em: 15 fev. 2021.

LEITE, M. D. P. O trabalho e suas reconfigurações: conceitos e realidades. **O trabalho reconfigurado: ensaios sobre Brasil e México**. São Paulo: Annablume, p. 20-4, 2009.

LIMA FILHO, J. S. F. D.; PEREIRA, E. K. G. Precarização das relações laborais: análise crítica sobre as disposições do teletrabalho na lei 13.467/2017. **Revista de Direito**, v. 12, n. 1, p. 10, 2020.

LIMA, J. C. Paradoxos do trabalho associado. Tempo Social. **Revista de Sociologia**, v. 21, n.1, 2009.

LINHART, D. Modernização e precarização da vida no trabalho. In: **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil III**. Ricardo Antunes (org.). Coleção Mundo do Trabalho. São Paulo: Boitempo Editorial, 2014, 464 p.

MARTINS, S. dos S. V.; LIPP, D. F. S.; MONTEIRO JUNIOR, R. C. T. Tempos de pandemia: Possibilidades para os trabalhadores na nova crise que se instala. **Revista Valore**, v. 5, p. 136-159, 2020.

MASCARO, A. L. **Crise e pandemia**. Boitempo Editorial, 2020.

MÉSZÁROS, I. A crise estrutural do capital. 2000. In: **Revista Outubro**. nº4. Disponível em: <http://outubrorevista.com.br/a-crise-estrutural-do-capital/>. Acesso em: 15 jan. 2021.

MÉSZÁROS, I. Marx, nosso contemporâneo, e o seu conceito de globalização. **Miséria e Riqueza do Trabalho no Brasil III**. São Paulo: Boitempo Editorial, p. 25-36, 2014.

NASCIMENTO, R. P.; SEGRE, L. M. Um modelo de análise da flexibilidade no setor automobilístico brasileiro: estudo de caso em três montadoras. **Revista Eletrônica de Administração**, v. 15, n. 1, p. 256-285, 2009.

NEVES, M. L. C. et al. Gestão do conhecimento no Brasil: a abordagem dos textos jornalísticos. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**; v. 8, n. 3, p. 228-242 2018.

NOGUEIRA, C. M. As trabalhadoras do telemarketing: uma nova divisão sexual do trabalho. **Infoproletários: Degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, v. 1, 2009.

PADILHA, V. Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: A panaceia delirante. **Trabalho Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v.7 n. 3, p. 549-563, nov.2009 /fev.2010.

PAUL, J.; CRIADO, A. R. The art of writing literature review: What do we know and what do we need to know? **International Business Review**, v. 29, n. 4, p. 101717, 2020.

PEREIRA, A. M.; DOLCI, L. N.; COSTA, L. S. D. O sentido do trabalho no contexto da crise estrutural do capital. **Revista Brasileira de Estudos Latino-Americanos**, v. 6, n. 2, 2016.

PIPEK, A.; DUTRA, A. L.; MAGANO, I. **Reforma trabalhista**. São Paulo: Blucher, 2017.

ROCHA, C. T. M. D.; AMADOR, F. S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos Ebape.Br**, v. 16, n. 1, p. 152-162, 2018.

RUMBLESBERGER, F. **A construção social do jovem nas revistas Exame e Você S/A**. 2011. 143 f. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) - Dissertação apresentada à Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo 2008.

SENNETT, R. **A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 1999.

SPREITZER, G. M.; CAMERON, L.; GARRETT, L. Alternative work arrangements: Two images of the new world of work. **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, v. 4, p. 473-499, 2017.

STANDING, G. **O precariado: A nova classe perigosa**. tradução Cristina Antunes. 1. ed.; 1. reimp, - Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2014 (Invenções Democráticas, v. IV).

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). **Pedido de vista suspende julgamento de ações sobre contrato de trabalho intermitente**. 2020. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=456594>. Acesso em: 12 jan. 2021.

TEIXEIRA, R.; NASCIMENTO, R. P.; LEMOS, A. H. D. C. Reforma trabalhista no Brasil e o discurso jornalístico sobre a “modernização”: informação, omissão ou dissimulação? **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, v. 6, n. 2, p. 455-486, 2019.

TONET, I. **Sobre as atuais manifestações**. 2013. Disponível em: <https://adrianonascimento.webnode.com.br/products/ivo-tonet%3A-sobre-as-atuais-manifesta>. Acesso em: 10 jan. 2021.

UOL. **44% dos lares brasileiros receberam auxílio emergencial em julho, diz IBGE**. 2020a. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/08/20/auxilio-emergencial-ibge-pnad-covid.htm>. Acesso em: 10 jan. 2021.

UOL. **Caixa paga parcelas de R\$ 600 e R\$ 300 para novo grupo; veja todas as datas**. 2020b. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/12/06/auxilio-emergencial-deposito-nascidos-setembro-ciclo-calendario-completo.htm>. Acesso em: 10 jan. 2021.

VOCÊ S/A. **56% não conseguem equilibrar rotina profissional e pessoal em home office**. 2020c. Disponível em: <https://vocesa.abril.com.br/carreira/56-nao-consegue-equilibrar-rotina-profissional-e-pessoal-em-home-office/>. Acesso em: 05 jan. 2021.

VOCÊ S/A. **A pandemia é justificativa para afrouxar direitos trabalhistas?** 2020m. Disponível em: <https://vocesa.abril.com.br/podcast/a-pandemia-e-justificativa-para-afrouxar-direitos-trabalhistas/>. Acesso em: 05 jan. 2021.

VOCÊ S/A. **Como a Ambev cuida da saúde mental dos funcionários na quarentena.** 2020g. Disponível em: <https://vocerh.abril.com.br/voce-rh/como-a-ambev-monitora-a-saude-mental-dos-funcionarios-para-que-nao-surtem/>. Acesso em: 05 jan. 2021.

VOCÊ S/A. **Como a questão geracional vai influenciar o futuro do trabalho.** 2020h. Disponível em: <https://vocesa.abril.com.br/carreira/como-a-questao-geracional-vai-influenciar-o-futuro-do-trabalho/>. Acesso em: 05 jan. 2021.

VOCÊ S/A. **Como vai funcionar o corte de até 70% do salário e suspensão de contratos.** 2020l. Disponível em: <https://vocesa.abril.com.br/carreira/reducao-salario-clt-suspensao-contrato/>. Acesso em: 05 jan. 2021.

VOCÊ S/A. **De qual líder precisamos agora?** 2020k. Disponível em: <https://vocesa.abril.com.br/carreira/de-qual-lider-precisamos-agora-2/>. Acesso em: 05 jan. 2021.

VOCÊ S/A. **Desemprego cresce no Brasil.** 2020p. Disponível em: <https://vocerh.abril.com.br/mercado-vagas/desemprego-cresce-no-brasil/>. Acesso em: 05 jan. 2021.

VOCÊ S/A. **Home office não é teletrabalho e isso muda regra de hora extra.** 2020f. Disponível em: <https://vocerh.abril.com.br/voce-rh/home-office-nao-e-teletrabalho-e-isso-muda-regra-de-hora-extra/>. Acesso em: 05 jan. 2021.

VOCÊ S/A. **Home office:** produtividade aumentou, mas quantidade de tarefas cresceu. 2020d. Disponível em: Leia mais em: https://vocerh.abril.com.br/voce-rh/produtividade_home_office/. Acesso em: 05 jan. 2021.

VOCÊ S/A. **O que é holocracia? 6 pontos para entender melhor esse sistema de gestão.** 2020i. Disponível em: <https://vocerh.abril.com.br/voce-rh/holocracia-gestao/>. Acesso em: 05 jan. 2021.

VOCÊ S/A. **O que esperar do mercado em 2021?** 2020a. Disponível em: <https://vocerh.abril.com.br/mercado-vagas/o-que-esperar-do-mercado-em-2021/>. Acesso em: 05 jan. 2021.

VOCÊ S/A. **O Zoom nosso de cada dia:** Como lidar com a nova realidade sem surtar. 2020e. Disponível em: <https://vocesa.abril.com.br/carreira/o-zoom-nosso-de-cada-dia-como-lidar-com-a-nova-realidade-sem-surtar/>. Acesso em: 05 jan. 2021.

VOCÊ S/A. **Quem pode ser recontratado com salário menor, sem aval do sindicato?** 2020n. Disponível em: <https://vocesa.abril.com.br/carreira/quem-pode-ser-recontratado-com-salario-menor-sem-aval-do-sindicato/>. Acesso em: 05 jan. 2021.

VOCÊ S/A. **Quem somos.** 2019. Disponível em: <https://www.facebook.com/notes/1519781821400686/>. Acesso em: 15 jan. 2021.

VOCÊ S/A. **RH 3.0:** conheça os pilares da gestão de pessoas do futuro. 2020j. Disponível em: <https://vocerh.abril.com.br/futurodotrabalho/rh-3-0-conheca-os-pilares-da-gestao-de-pessoas-do-futuro/>. Acesso em: 05 jan. 2021.

VOCÊ S/A. **Trabalhar mais por menos:** A dura realidade de entregadores dos aplicativos. 2020o. Disponível em: <https://vocesa.abril.com.br/carreira/trabalhar-mais-por-menos-a-dura-realidade-de-entregadores-dos-aplicativos>. Acesso em: 05 jan. 2021.

VOCÊ S/A. **Trabalho como freelancer cresce e se consolida como opção de carreira.** 2020b. Disponível em: <https://vocesa.abril.com.br/carreira/freelancer-cresce-em-meio-a-pandemia-e-se-consolida-como-opcao-de-carreira/>. Acesso em: 05 jan. 2021.

Recebido em: 28/04/2022

Aceito em: 10/02/2023

Endereço para correspondência
Nome: Rosana Oliveira da Silva
E-mail: rooliveira35@outlook.com



Esta obra está licenciada sob uma [Licença Creative Commons Attribution 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)