
Adoção do regime de trabalho remoto no contexto de pandemia da COVID-19: Comunicação, vigilância e controle na sociedade digital¹

Karen FONTENELE²
Marcos URUPÁ³
Universidade de Brasília, DF

RESUMO: Quais são as transformações decorrentes da implementação do trabalho remoto no contexto da aceleração da migração tecnológica decorrente da pandemia da Covid-19? Sem a pretensão de trazer respostas definitivas, dada a complexidade do fenômeno analisado, o presente ensaio busca ampliar o debate em torno da temática à luz dos conceitos de vigilância e controle em Foucault e do pensamento do filósofo Byung-Chul Han a respeito do digital. O estudo concluiu que os “fatores do Brasil-senzala” e os “cronômetros tayloristas” foram sendo substituídos por outras formas de controle como ferramentas/parâmetros de produtividade.

Palavras-Chave: Comunicação, trabalho remoto; pandemia; vigilância; controle.

INTRODUÇÃO

Pensar a Comunicação e o contemporâneo no contexto de pandemia da Covid-19 pressupõe analisar os desdobramentos do referido período na sociabilidade. No que concerne ao mundo do trabalho, uma série de transformações organizativas foram necessárias para a continuidade da prestação de serviços.

A partir das mudanças impostas pelo período, uma série de debates são levantados em torno da estruturação do trabalho e dos sentidos que ele evoca na coletividade, sobretudo em relação à divisão do tempo e do espaço.

Ainda que o fenômeno da digitalização não constitua uma novidade, o crescimento vertiginoso da quantidade de organizações que passaram a adotar o teletrabalho aumentou a discussão acerca da distância evocada pelo termo, sobretudo com o aumento de horas de exposição ou disponibilidade dos trabalhadores submetidos a esse regime, em um contexto em que a residência se tornava o único espaço de desenvolvimento de todas as formas de socialização.

Nesse sentido, o presente ensaio propõe uma discussão teórica dessa problemática com base no pensamento de Foucault (2000) sobre controle e vigilância e das reflexões

¹ Trabalho apresentado no Grupo de Pesquisa – Comunicação e Trabalho do 46º Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação, realizado de 4 a 8 de setembro de 2023.

² Doutoranda em Comunicação e Sociedade, Mestre pelo mesmo pelo Departamento da Faculdade de Comunicação da Universidade de Brasília FAC-UnB, e-mail: karenfontenele@gmail.com

³ Doutor em Comunicação, Professor do Curso de Jornalismo da FAC-UnB, email: marcos.urupa@unb.br.

de Byung-Chul Han sobre o digital, a fim de que esse movimento traga subsídios para se pensar nas origens históricas de algumas crenças organizacionais a respeito da gestão do trabalho no país e, desse modo, propor caminhos para uma comunicação mais equânime no referido cenário.

REFERENCIAL TEÓRICO

Antes de falar sobre a comunicação no teletrabalho, é necessário destacar que o trabalho à distância se insere no contexto do chamado panóptico digital (HAN, 2014) e situar a pesquisa no campo epistemológico.

O presente estudo se vincula ao pensamento de Quiroga (2013) ao pensar a Comunicação como acontecimento histórico, em que a especificidade do objeto parece apontar para o conceito de “mídiação social” (p. 403). Ao utilizar a genealogia como procedimento metodológico, o autor observa os contextos e conceitos que especificariam a Comunicação enquanto campo, e aduz:

(...) é a sociedade de massa que cria as condições de aparecimento do fenômeno aqui estudado, assim como é a Revolução Industrial aquela que inaugura o formato de comunicação, origem de novo campo de estudos de comunicação de massa, mais conhecidos hoje como estudos de mídia, em que a questão da técnica desempenha, a nosso ver, papel decisivo. É ela que especifica o campo em questão, dado que a singularidade epistêmica em torno do conceito de mídia não pode prescindir de seu crivo fundamental (QUIROGA, 2013, p. 402).

Nesse sentido, partindo do pressuposto de que o estudo proposto analisa especificamente o trabalho remoto como aquele transferido para o ambiente doméstico e intermediado pelas tecnologias de informação e comunicação (TICs), e as plataformas de teletrabalho como espaços de mídiação social, a presente pesquisa se situa no contexto de ampliação do fenômeno de virtualização das relações de trabalho a partir da pandemia da Covid-19⁴, uma vez que analisar esse fenômeno significa pensar o contemporâneo e os desdobramentos do referido período na sociabilidade.

A referida modalidade de labor surge no contexto das redes. Ao analisar as relações que surgem nesse espaço, Castells (2013, p.10) acentua a importância de se

⁴ Em 30 de janeiro de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou que o surto da doença causada pelo novo Coronavírus constituía uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional. Em 11 de março de 2020, a Covid-19 foi caracterizada pela OMS como uma pandemia (OMS, 2020).

pensá-la como um lugar de poder, e reforça que este pode ser exercido via coerção, por intermédio do controle estatal e/ou pela construção simbólica.

No que concerne ao mundo do trabalho, uma série de transformações organizativas foram necessárias para a continuidade da prestação de alguns serviços. A partir das mudanças impostas pelo período, uma série de debates começaram a ser levantados em torno da estruturação do trabalho e dos sentidos que ele evoca na coletividade e no papel que a Comunicação exerce nesse contexto, sobretudo após o crescimento vertiginoso do número de organizações que passaram a adotar o referido regime após a pandemia, o que trouxe um grande aumento de horas de exposição ou disponibilidade dos trabalhadores submetidos a essa modalidade.

No que diz respeito à superexposição nas redes, Han (2013, p. 13) destaca que o fim da distância leva à mistura entre privado e público. Para o autor, a exposição excessiva da intimidade e da esfera pública é fornecida pela comunicação digital, em um cenário em que as redes sociais constituem espaços de superexposição do privado.

Um breve olhar para o contexto histórico brasileiro, sobretudo no que se refere à gestão do trabalho, sugere que, embora as tecnologias e as relações tenham se modificado ao longo do tempo, a figura do gerente científico ainda pesa muito na criação de políticas e práticas organizacionais, ainda que as máquinas exerçam o referido papel gerencial. (TURETA *et al*, 2011).

Nessa esteira, é necessário pensar sobre a hibridização entre espaço do trabalho e do lazer durante a pandemia. A casa passou a congregar todas as atividades. E a mesma rede que viabilizou a migração digital foi utilizada para a exposição das rotinas.

DISCUSSÃO TEÓRICA

Devido ao caráter recente da intensificação do trabalho remoto no país e à amplitude de abordagens que ela pode suscitar, alguns estudos desenvolvidos no Brasil ainda estão nas fases iniciais e os concluídos tendem a realizar uma análise setorializada e a discutir sobre benefícios e ou desvantagens de sua adoção.

O artigo *Home office: o que os chefes realmente pensam sobre o trabalho em casa*, publicado na *British Broadcasting Corporation News* (BBC)⁵, elenca pesquisas

⁵ A matéria afirma que um estudo da *Society for Human Resource Management*, realizado nos Estados Unidos, aponta que 72% dos chefes que supervisionam funcionários remotamente preferem que todos os funcionários estejam no escritório. Outra, realizada em junho de 2021 pela entidade britânica *Chartered Management Institute* (CMI) sugere que cerca da metade dos chefes esperava que a equipe estivesse no

realizadas em diversos países que abordam a opinião de gestores sobre o tema, trazendo a necessidade de controle como primeiro item na lista de motivos para os gestores rejeitarem o trabalho remoto.

Ao vislumbrar o trabalho como expressão política e meio de transformação da realidade, é possível pensar a objeção de alguns gestores em relação à adoção do regime de trabalho remoto sob a égide do controle dos corpos e sob o prisma da formação do pensamento do trabalho brasileiro.

Se, mesmo com o aumento da produtividade na pandemia os gestores defendem o aumento do chamado “marca passo sistemático” taylorista, surge a seguinte questão: o trabalho presencial garante a redução do tempo de produção do trabalhador? Ou o gestor quer a mera salvaguarda dos corpos?

Essa pergunta também deve ser analisada em conjunto com as ferramentas de gestão do trabalho remoto, que às vezes trazem dados tão precisos sobre as atividades desempenhadas virtualmente que representam uma vigilância e um controle muito mais rígido.

No caso de entidades públicas, tem-se observado uma tendência em estabelecimento de metas pelos gestores imediatos, e que sejam superiores à do trabalho presencial, além do compromisso de conexão constante dos servidores com os gestores do órgão, bem como a anuência da reversibilidade da autorização a qualquer tempo pela Administração Pública.

Em empresas privadas, o uso de *softwares* para monitoramento do trabalhador já atingiu graus tão elevados, que já se discute até mesmo a legalidade do implante de microchips no corpo de trabalhadores como forma de monitoramento⁶

Em ambos os casos, é importante pensar no valor que o controle corporal dos trabalhadores tem para os gestores e para as empresas, não só do ponto de vista do estabelecimento de métricas de avaliação da produtividade, mas da simbologia que esse posicionamento revela.

escritório pelo menos dois a três dias por semana. A empresa de dados sueca *Winningtemp*, que possui clientes em 25 países, afirmou que está percebendo sinais de pressão para a volta ao escritório, principalmente em mercados onde há altos níveis de vacinação (BBC, 2021).

⁶ Embora o implante de chip em trabalhadores não seja o tema central do presente estudo, é possível obter um panorama do assunto no estudo intitulado *O implante de chip em trabalhadoras e trabalhadores: as vicissitudes da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) brasileira e da General Data Protection Regulation (GDPR) europeia* (STOLZ; ESTRADA, 2020).

Enquanto o contingente dos marginalizados dos processos produtivos essenciais cresce no país, as formas de dominação de contornos fortemente autoritários parecem adquirir uma nova roupagem. Por vezes adquire o caráter de entronização da lógica capitalista conhecida como “sociedade do cansaço”⁷.

Ao tratar da questão da punição em um contexto histórico diferente do vivenciado hoje, Foucault (2000, p. 12) alerta para um deslocamento do sofrimento físico para o mental. O filósofo analisou uma mudança de uma punição física para o emprego de sofrimentos mais velados/sutis. O sofrimento do corpo deixou de ser o alvo principal da repressão, e passou a ser a mente.

Ao analisar o fenômeno do empreendedorismo, Dardot e Laval (2016) explicam que essa ideia inaugura essa fase de vigilância do indivíduo sobre si mesmo, traduzido na máxima de que a empresa passa a ser um modelo de subjetivação em que cada indivíduo deve gerir a si mesmo com um capital a se frutificar.

Han (2012), ao observar os desdobramentos sociais das novas mídias digitais, afirma vivermos um verdadeiro culto da transparência, no qual tudo é feito para consumo imediato e os sujeitos se oferecem voluntariamente para esse espetáculo, expondo-se gradativamente mais nesse panóptico digital que representa uma forma de prisão, de controle.

Na obra “No enxame: Perspectivas do Digital”, Han (2018) argumenta que o desrespeito inerente ao digital faz a esfera pública soçobrar. Para o autor, a exposição exacerbada no digital gera a privatização da comunicação:

A falta de distância leva a que o privado e o público se misturem. A comunicação digital fornece essa exposição pornográfica da intimidade e da esfera privada. Também as redes sociais se mostram como espaços de exposição do privado. A mídia digital como tal privatiza a comunicação, ao deslocar a produção de informação do público para o privado (HAN, 2018, p. 13).

Em um mundo dominado pela transparência, tudo se volta à aceleração e à produtividade – é a chamada sociedade do rendimento. A tese central de Han (2012) é a de que o totalitarismo dessa diafania leva ao terror. Para analisar esse fenômeno, Han

⁷ O termo, que intitula a obra do filósofo Byung-Chul Han, pode ser sinteticamente entendido como uma metáfora à sociedade disciplinar e repressora do século XXI, em que cresce vertiginosamente a busca individual pela apresentação de resultados. Carrasco de si, o homem tenta esconder o caráter punitivo de suas ações em uma ideologia da positividade (HAN, 2015).

(2012) utiliza o conceito de “tirania da intimidade”, em que a intimidade psicologiza e personaliza todos os âmbitos. Nesse sentido, os políticos passam a não ser avaliados mais por suas ações, o que gera uma necessidade de encenação.

O filósofo observa que a perda da esfera pública tem como desdobramento um vazio para onde convergem a intimidades e as questões privadas: “Em lugar do público, introduz-se a publicação da pessoa. A esfera pública torna-se assim um lugar de exposição. Afasta-se cada vez mais do espaço da ação comum” (HAN, 2012, p. 54).

Em “Psicopolítica”, Han (2014) sustenta que o sujeito neoliberal empregador não é capaz de estabelecer relações isentas de qualquer propósito com os trabalhadores. Isso ocorre porque o neoliberalismo consiste em um eficiente sistema de exploração da liberdade, porque os mecanismos de exploração acontecem sem que o sujeito explorado perceba, ao criar a falsa noção de que o trabalhador é o empresário quando, na verdade, é o sujeito explorado (HAN, 2014).

No que diz respeito à superexposição nas redes, Han (2013) destaca que o fim distância leva à mistura entre privado e público. Para o autor, a exposição pornográfica da intimidade e da esfera pública é fornecida pela comunicação digital, e as redes sociais constituem espaços de exposição do privado.

Internet e novas formas de sociabilidade

Ainda no período pré-internet, Marshall McLuhan dedicou-se a compreender as causas, o sentido e a direção das mudanças consecutivas à invenção das novas mídias e de seu impacto na vida em sociedade. O filósofo e teórico da comunicação canadense conhecido como “o profeta da internet” (por vislumbrá-la quase trinta anos antes de ser inventada) embasou-se em uma convicção profunda de que as mídias definem o ambiente do homem e da sociedade (MCLUHAN, 1964), afetando todos os aspectos da vida. O autor acreditava que as novas tecnologias de informação e de comunicação transformariam o mundo em uma enorme aldeia:

Essa situação (a de uma sociedade oral onde a interdependência resulta da interação necessária às causas e aos efeitos na totalidade da estrutura é típica de uma aldeia e, desde o advento dos meios eletrônicos de comunicação, da aldeia global. Também é o mundo da publicidade e das relações públicas que é o mais consciente dessa nova e fundamental dimensão que é a interdependência global (MCLUHAN, 1972, p. 38).

A configuração da sociedade contemporânea foi sintetizada por Castells (1999) no conceito de “sociedade em rede”. Tal conceito acentua a centralidade das tecnologias da informação e comunicação nas relações. Segundo o mesmo autor, as principais características desse novo sistema de comunicação são a diversificação, a multimodalidade e a versatilidade, capazes de integrar as mais diversas formas de expressão, de diversidade, de interesses, de valores e de imaginações (CASTELLS, 1999). O sociólogo espanhol destaca, ainda, que as comunidades virtuais formadas na rede mundial se tornam “o meio de comunicação e de relação essencial no que tange a caracterização da nova sociedade em que já estamos vivenciando e, que estas redes interativas de comunicação estruturam uma nova forma de conexões e de sistemas” (CASTELLS, 2006, p. 225).

Ao observar a centralidade das novas mídias na sociedade atual, Muniz Sodré (2002) criou o conceito de “bios midiático”, segundo o qual as relações atuais se dão no âmbito de uma relação geral estabelecida pela mídia. Ou seja, há uma tendência à virtualização das relações humanas.

Nesse sentido, é necessário pensar sobre a mistura entre o espaço do trabalho e o espaço do descanso e lazer durante a pandemia. A casa passou a congregiar todas as atividades dos trabalhadores, e a mesma rede que viabilizou a migração digital foi utilizada para a exposição das rotinas.

Nesse mesmo sentido, Castells (1999) sustenta que os teletrabalhadores são controlados pela organização, apesar das mudanças tecnológicas implantadas. Para o autor, as mudanças na tecnologia não foram seguidas pelas transformações nos sistemas de gestão, que continuam rígidos e burocráticos.

Teletrabalho no Brasil

Um panorama do trabalho remoto do Brasil durante a pandemia pode ser observado na leitura do relatório “O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19” (BRIDI et al, 2020). A partir dessa pesquisa de abrangência nacional, realizada com respondentes que iniciaram o trabalho remoto durante e em virtude da pandemia COVID-19, Bridi et al. (2020) destacaram que, no que se refere às condições de trabalho, chamaram atenção os resultados concernentes ao aumento de horas diárias trabalhadas e de dias trabalhados semanalmente durante a pandemia. Na análise conjunta dos resultados sobre ritmo e qualidade de trabalho, do total dos respondentes,

48,45% consideram que o ritmo de trabalho ficou mais acelerado no trabalho remoto e 87,2% responderam que a qualidade do trabalho no presencial é melhor ou igual ao trabalho desenvolvido remotamente.

A partir dessas questões, uma série de leis e normativas foram e continuam a ser lançadas para tentar corrigir ou aperfeiçoar as relações e questões que emergem desse contexto. Enquanto o contingente dos marginalizados dos processos produtivos essenciais cresce no país, as formas de dominação de contornos fortemente autoritários parecem adquirir uma nova roupagem (ANTUNES, 1998). Às vezes elas são mais evidentes (como o discurso de autoridade que associa servidor público à parasitagem), em outras ela adquire o caráter de entronização da lógica capitalista conhecida como “sociedade do cansaço”, expresso na quantidade de perfis profissionais criados nas redes sociais com o objetivo do compartilhamento de conteúdo em rede⁸.

Embora o trabalho remoto⁹ já seja uma realidade em algumas instituições públicas e privadas no Brasil, pode-se afirmar que a pandemia da Covid-19 catalisou a migração para o digital, uma vez que os altos índices de contágio e de óbitos pelo vírus fizeram que a modernização não fosse fruto apenas uma decisão estratégica, mas uma medida compulsória em face do avanço da pandemia.

Segundo dados do *Instituto de Pesquisa Econômica e Aplicada (Ipea)*, o grupo de brasileiros que trabalhou de forma remota entre os meses de maio e novembro de 2020 chegou a 8,2 milhões de pessoas. Um panorama desse cenário no Brasil durante a pandemia pode ser observado na leitura do relatório *O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19*.

Na análise conjunta dos resultados, do total dos respondentes, 48,45% consideram que o ritmo de trabalho ficou mais acelerado no trabalho remoto e 87,2% responderam que a qualidade do trabalho no presencial é melhor ou igual ao trabalho desenvolvido remotamente.

⁸ O termo, que intitula a obra do filósofo Byung-Chul Han, pode ser sinteticamente entendido como uma metáfora à sociedade disciplinar e repressora do século XXI, em que cresce vertiginosamente a busca individual pela apresentação de resultados. Carrasco de si, o homem tenta esconder o caráter punitivo de suas ações em uma ideologia da positividade (HAN, 2015).

⁹ Antes de qualquer generalização, é necessário reforçar que a adoção ou não do regime de trabalho remoto em uma organização depende, conforme preconizam diversos estudos na Administração, além da anuência dos gestores, da natureza das atividades desenvolvidas, do grau de autonomia dos trabalhadores, das condições técnicas necessárias à consecução do trabalho e de diversas outras variáveis como a própria legislação aplicada a cada caso.

Nesse contexto, diversos mecanismos de controle e vigilância foram adotados para gerenciar os trabalhadores à distância. Segundo o CNJ (2022), autoridades nacionais e internacionais reforçaram a necessidade de um esforço coletivo no combate ao vírus, sobretudo em ambientes organizacionais, o que levou a uma migração digital sem precedentes e em um aumento expressivo da produtividade no Judiciário.

No caso de entidades públicas, em especial as integrantes do Poder Judiciário, tem-se observado uma tendência em estabelecimento de metas pelos gestores imediatos, superiores às do trabalho presencial, além do compromisso de conexão constante dos servidores com os gestores do órgão, bem como a anuência da reversibilidade da autorização a qualquer tempo pela Administração Pública (ANTUNES; FISCHER, 2020).

Em empresas privadas, o uso de *softwares* para monitoramento do trabalhador já atingiu patamares tão elevados, que já se discute até mesmo a legalidade do implante de microchips no corpo de trabalhadores como forma de monitoramento¹⁰.

Embora as formas de controle do trabalho sejam anteriores a Taylor¹¹, é inegável que sua contribuição continue a ressoar no mundo do trabalho, sobretudo do trabalho no capitalismo. (BRAVERMAN, 1987). Nesse ponto, cabe destacar que Taylor não buscava a melhor forma de trabalhar, mas uma forma de controlar o trabalho alienado. Esse controle é compreendido como “uma necessidade absoluta para a gerência adequada a imposição ao trabalhador da maneira rigorosa pela qual o trabalho deve ser executado” (BRAVERMAN, 1987, p. 86).

Na sua negociação com empregados durante três anos, Taylor extraiu as noções de marca-passo natural e marca-passo sistemático. Em síntese pode-se dizer que o primeiro significa o estado de “vadiação”, ou tendência do trabalhador em ficar mais à vontade. O marca-passo sistemático, por sua vez, parte do pressuposto de que o operário acredita que precisa atender melhor aos seus melhores interesses e que pode manter os

¹⁰ Embora o implante de chip em trabalhadores não seja o tema central do presente estudo, é possível obter um panorama do assunto no estudo intitulado “O implante de chip em trabalhadoras e trabalhadores: as vicissitudes da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) brasileira e da General Data Protection Regulation (GDPR) europeia” (STOLZ; ESTRADA, 2020).

¹¹ Proveniente de uma família abastada da Filadélfia, Taylor não quis aprender o ofício de advogado com seu pai e foi trabalhar na empresa de amigos de sua família como maquinista. Embora os livros tradicionais de Administração tragam o cronômetro como símbolo máximo de sua contribuição, poucos descrevem sua personalidade compulsiva pela eficiência (BRAVERMAN, 1987).

empregadores ignorantes de que o trabalho pode ser feito rápido, dando a falsa noção de que está indo em um bom ritmo (BRAVERMAN, 1987).

Ao analisar o controle nos tempos hodiernos, Silva argumenta que, embora o processo de datificação tenha resultado em uma gama de vantagens e facilidades à vida cotidiana, promovendo a desburocratização de processos, elaborando conhecimento ou produzindo soluções para problemas reais, é necessário avaliar de forma crítica os impactos e possíveis distorções decorrentes desse processo. Desse modo, torna-se urgente realizar uma reflexão sobre o uso generalizado de algoritmos na “ameaça de determinados parâmetros democráticos, tais como liberdade, autonomia e direitos” (SILVA, 2017, p. 30).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente ensaio buscou discutir, a partir da apresentação do cenário do trabalho remoto no Brasil e da síntese de duas referências, as motivações de gestores que seguem proibindo os trabalhadores de realizarem suas atividades nesse regime de trabalho no contexto de pandemia da COVID-19, muitas vezes ancorados no argumento da necessidade do controle.

Em suma, pode-se afirmar que a revisão teórica sugere que a teoria gerencial taylorista e o pensamento escravocrata no Brasil (sobretudo no que diz respeito ao trabalho livre) deixou profundas marcas na forma de se pensar o trabalhador e o trabalho no contexto brasileiro.

Desse modo, ao que tudo indica, os “fatores do Brasil-senzala” e os “cronômetros tayloristas” parecem ser substituídos por outras formas de controle: por vezes se expressam em ferramentas/parâmetros de produtividade. Em outras, surgem na manifestação de vontade de gestores ou de organizações. E, em terceiro lugar, na autoexploração dos indivíduos que buscam se destacar na chamada sociedade do rendimento (HAN, 2015).

Se, em 1970, as inovações tecnológicas e organizacionais, bem como a acirrada mundialização do capital e as políticas neoclássicas em curso alteraram qualitativamente inúmeras dimensões do mundo do trabalho, em 2023 assistimos à tendência da universalização do trabalho remoto em um processo tão acelerado e multifacetado que o próprio mundo do Direito encontra dificuldades de formular respostas.

Ao partir do pressuposto de que o trabalho remoto possui, também, um caráter inteligente e proposital que resulta em uma infinita adaptabilidade e gera condições que ampliam a produtividade, e que o gestor ou a empresa que dispõe dessa força de trabalho empreenderá todo tipo de aumento da força de trabalho após sua compra, como explicar a negação dessa transição, ainda que os resultados mostrem que o regime presencial pode significar um retorno ao chamado “marca passo natural”?

Conclui-se que, assim como as formas de controle e de gestão do trabalho e a legislação aplicada à normatização do tema se modificam na relação dialética, as formas de comunicação entre gestores e subordinados devem ser continuamente analisadas.

Desse modo, espera-se que o presente ensaio possa contribuir com futuros estudos sobre o controle dos trabalhadores, inseridos no contexto de pandemia da COVID-19 ou em outro estágio da história brasileira.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho?** *Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho*. São Paulo: Cortez, 1998.

ANTUNES, Evelise; FISCHER, Frida. A justiça não pode parar?! Os impactos da Covid-19 na trajetória da política de teletrabalho do Judiciário Federal. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**: 2020. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rbso/a/RhJmLZY58ZMMxT5DHKhKb6P/?lang=pt&format=pdf>>. Acesso em: jan. 2021.

BRAVERMAN, H. Parte I: capítulos 4. A gerência científica e 5. Principais efeitos da gerência científica, *In: Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX*. Rio de Janeiro: Editora Guanabara, 1987.

BRIDI, M. A.; BOHLER, F. R.; ZANONI, A. P. **Relatório técnico-científico da pesquisa: o trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19**. Curitiba: UFPR, GETS, REMIR, 2020.

CASTELLS, M. **Inovação, liberdade e poder na era da informação**. Sociedade Midiatizada. Rio de Janeiro: Mauad, 2006.

_____. **Redes de indignação e de esperança: Movimentos sociais na era da internet**. Zahar: Rio de Janeiro, 2013.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Produtividade semanal do poder judiciário no regime de teletrabalho em razão do Covid-19**, 2022. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoas/estatistica/>> Acesso em mai. 2023.

DARDOT, P.; LAVAL, C. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. Boitempo: São Paulo, 2016.

EBC. Ipea: **11% dos trabalhadores fizeram home office ao longo de 2020: Profissionais de nível superior foram a maioria em trabalho remoto.** Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-07/ipea-11-dos-trabalhadores-fizeram-home-office-ao-longo-de-2020>>. Acesso em: 6 jun. 2023.

FDC, F. D. C; Grant Thornton Brasil. (2020). **Novas formas de trabalhar: os impactos do home office em tempos de crise.** Disponível em: <<https://www.fdc.org.br/conhecimento/publicacoes/relatorio-de-pesquisa-34994>>. Acesso em: 11 jun. 2023.

FOUCAULT, M. **Vigiar e Punir:** nascimento da prisão. 23ª ed. Petrópolis. Vozes; 2000.

HAN, B. **No enxame:** Perspectivas do digital. Editora Vozes: Petrópolis, 2013.

_____. **Sociedade do cansaço.** Tradução de Enio Giachini. Petrópolis: Vozes, 2015.

_____. **A Sociedade da Transparência.** Lisboa: Relógio D'Água, 2012.

MCLUHAN, Marshall. **A galáxia de Gutenberg: a formação do homem tipográfico.** (trad. Anísio Teixeira e Leônidas Gontijo de Carvalho). São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1972.

NOGUEIRA, A; PATINI, A. **Trabalho remoto e desafio dos gestores.** 2012. Revista de Administração e Inovação. São Paulo, v. 9, pp. 121-152. 2012. Disponível em: <<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1809203916303680>>. Acesso em: jun. 2023.

OPAS. **Folha informativa sobre a covid-19.** 2021. Disponível em: <<https://www.paho.org/pt/covid1>>. Acesso em: 10 jun. 2023.

QUIROGA, Tiago. **Pensando a episteme comunicacional.** Editora da Universidade Estadual da Paraíba. Campina Grande, 2013.

SILVA, Sivaldo P. Algoritmos, comunicação digital e democracia: dimensões culturais e implicações políticas nos processos de Big Data. *In:* João Paulo Mehl; Sivaldo Pereira da Silva. (Org.). **Cultura digital, internet e apropriações políticas: Experiências, desafios e horizontes.** 1.ed.Rio de Janeiro: Letra e Imagem, 2017, v. 1, p. 29-43.

STOLZ, S; ESTRADA, M. **O implante de chip em trabalhadoras e trabalhadores:** as vicissitudes da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) brasileira e da General Data Protection Regulation (GDPR) europeia. *In:* Revista Juri. Faculdade de Direito. Universidade do Rio Grande do Sul. 2020. Disponível em: <<https://periodicos.furg.br/index.php/juris/article/view/12461/8657>>. Acesso em: 5 jun. 2023.

TURETA, César; TONELLI, Maria; ALCAPADINI, Rafael. **O gerente-ciborgue: metáforas do gestor "pós-humano.** Revista o&s - Salvador, v.18 - n.58, p. 467-486, 2017.