



Received: 12.02.2021
 Accepted: 26.02.2021

<http://doi.org/10.33239/rjtdh.v4.96>

1 Professor do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro. Coordenador do Grupo de Pesquisa Trab21. Doutor em Ciências Humanas (Sociologia) pelo IESP/UERJ e mestre em Direito e Sociologia pela UFF. Procurador do Trabalho.

<http://orcid.org/0000-0002-4725-1443>

2 Mestranda em Direito no Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro. Membro do Grupo de Pesquisa Trab21. Advogada.

<http://orcid.org/0000-0002-3076-5085>

3 Mestre em Direito Laboral pela Universidade de Lisboa. Membro do Grupo de Pesquisa Trab21. Advogado.

<http://orcid.org/0000-0002-4725-1443>



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

A advocacia em teletrabalho: um estudo sobre o impacto da pandemia da COVID-19 no exercício da advocacia no Estado do Rio de Janeiro

Lawyers in telework: a study on the impact of the COVID-19 pandemic on lawyers work in the state of Rio de Janeiro

Abogacía a distancia: un estudio sobre el impacto de la pandemia de la COVID-19 en el ejercicio de la abogacía en el Estado de Rio de Janeiro

Rodrigo de Lacerda Carelli¹

Jackeline Cristina Gameleira Cerqueira da Silva²

Carlos Arthur Giannini Domingues³

RESUMO

O presente artigo analisou as consequências da pandemia da COVID-19 para a advocacia, a partir de pesquisa empírica realizada com 4437 profissionais no estado do Rio de Janeiro no final de 2020. O teletrabalho foi tratado como uma espécie do trabalho baseado em domicílio, conforme a classificação da Organização Internacional do Trabalho. O estudo demonstrou que a profissão passou a ser exercida majoritariamente de forma improvisada no domicílio dos profissionais, com utilização de diversos instrumentos tecnológicos. A advocacia teve um sentimento ambíguo em relação ao teletrabalho. Houve aumento de trabalho para uns e redução para outros, cujas consequências econômicas também são sentidas de forma diversa, em se tratando predominantemente de profissionais autônomos. A ausência de deslocamento até o trabalho foi apontada como ponto positivo. Aspectos negativos em relação à sensação de piora na saúde e à ausência de contato com os colegas foram ressaltados. Alguns profissionais já voltaram, ao tempo da pesquisa, a realizar as atividades presencialmente, mas ainda mantêm parte das funções em teletrabalho, o que pode indicar uma tendência para o período pós-pandêmico. A advocacia prefere a adoção de um regime híbrido ao fim da crise sanitária. A conclusão do estudo é que a pandemia da COVID-19 atingiu em cheio a advocacia — seja em termos econômicos, trazendo crise para a maioria e vantagens para poucos, seja em relação à forma de realizar suas atividades profissionais —, realizada quase totalmente com base em domicílio, ou mesmo atingindo fortemente a percepção da saúde física e mental da categoria.

PALAVRAS-CHAVE: Advocacia. Teletrabalho. Pandemia COVID-19.

ABSTRACT

This paper analyzed the consequences of the COVID-19 pandemic for lawyers, based on empirical research conducted with 4437 professionals in the state of Rio de Janeiro at the end of 2020. Telework was treated as a kind of home-based work as classified by the International Labor Organization. The study showed that the profession started to be exercised mostly in an improvised way at the lawyers' homes, with the use of several technological tools. The lawyers had an ambiguous feeling regarding telework. There was an increase in work for some and a reduction for others, whose economic consequences are also felt differently. There are mostly self-employed professionals. The absence of displacement to work was pointed out as a positive point. Negative

aspects related to the sensation of worsening health and the lack of contact with colleagues were highlighted. Some professionals have already returned, at the time of the research, to perform the activities in person, but still keep part of the functions in telework, which may indicate a trend for the post-pandemic period. The advocacy prefers the adoption of a hybrid regime at the end of the health crisis. The conclusion of the research is that the COVID-19 pandemic has hit the legal profession hard, either in economic terms, bringing crisis to the majority and advantages to the few, or in relation to the way they perform their professional activities, carried out almost entirely home-based, or even strongly affecting the perception of physical and mental health of the category.

KEYWORDS: Lawyers. Teleworking. Pandemic COVID-19.

RESUMEN

El presente artículo analiza las consecuencias de la pandemia de COVID-19 para la abogacía, a partir de una investigación empírica realizada con 4.437 profesionales del Rio de Janeiro a finales de 2020. El teletrabajo fue tratado como una especie del trabajo a domicilio, según la clasificación de la Organización Internacional del Trabajo. El estudio demostró que la profesión comenzó a ejercerse mayoritariamente de forma improvisada en los domicilios de los profesionales. La abogacía tiene un sentimiento ambiguo en relación con el teletrabajo. Hubo un aumento de trabajo para algunos y una reducción para otros, cuyas consecuencias económicas también se sienten de manera diferente. Predominan los profesionales autónomos. Se señaló como punto positivo la ausencia de desplazamientos al trabajo. Se destacaron los aspectos negativos relacionados con el empeoramiento de la salud y la falta de contacto con los colegas. Algunos profesionales ya han vuelto, en el momento de la encuesta, a realizar sus actividades en persona, pero siguen manteniendo parte de las funciones en régimen de teletrabajo, lo que puede indicar una tendencia para el periodo post-pandémico. La abogacía prefiere la adopción de un régimen híbrido al final de la crisis sanitaria. La conclusión del estudio es que la pandemia del COVID-19 golpeó fuertemente a la abogacía, ya sea en términos económicos, trayendo crisis a la mayoría y ventajas a unos pocos, o en relación a la forma de desarrollar sus actividades profesionales, realizadas mayoritariamente a domicilio, o incluso afectando fuertemente la percepción de la salud de la categoría.

PALABRAS CLAVE: Abogacía. Teletrabajo. Pandemia COVID-19.

INTRODUÇÃO

A pandemia da COVID-19, iniciada no ano de 2020, afetou, de uma forma ou de outra, a vida de todas as pessoas no planeta Terra. Entre os aspectos mais afetados está indubitavelmente o trabalho. Uma primeira dimensão que pode ser abordada é a econômica: a maior parte das atividades econômicas tiveram redução, outras poucas, incremento. Outra dimensão de mudança foi a forma de execução. Se alguns trabalhos, ditos essenciais, continuaram a ser realizados em seus locais de costume, com necessidade de deslocamento do trabalhador até o local de execução, e outras funções tiveram um crescimento na atividade externa, como a entrega de mercadorias, algumas outras, principalmente aquelas relativas ao chamado “trabalho intelectual”, tiveram o relativo privilégio de poderem ser realizados à distância.

Entre essas atividades está a advocacia. Realizando a maior parte de suas funções



junto ao sistema de justiça, os advogados viram as portas físicas dos tribunais se fecharem, abrindo-se janelas virtuais para o prosseguimento dos processos, por meio de diversos dispositivos que permitiram a continuação, mesmo que precária, dos serviços judiciários.

Como foi o impacto da pandemia sobre o trabalho dos advogados? Como se deu a adaptação desses profissionais à nova realidade? Qual o sentimento dos advogados em relação a essas mudanças? Quais são as perspectivas de um novo normal?

Essas são as perguntas que o presente estudo pretende responder, com base em levantamento empírico realizado junto aos advogados do Estado do Rio de Janeiro.

A pesquisa foi realizada pelo Grupo de Pesquisa Trabalho no Século XXI – Trab21, com apoio da Caarj - Caixa de Assistência dos Advogados do Estado do Rio de Janeiro e a Ouvidoria da Ordem dos Advogados do Brasil/ Seccional Rio de Janeiro, por meio da aplicação de questionário semiestruturado on-line formatado pelo “Google Forms” e distribuído pela OAB/RJ por meio de seus canais institucionais e respondido por advogados e advogadas do Estado do Rio de Janeiro, entre os dias 08 e 23 de outubro de 2020, num total de 4.437 advogados(as) respondentes.

O estudo será dividido em duas partes: na primeira será abordada a questão do trabalho baseado em domicílio em geral, sua caracterização, o teletrabalho sua classificação e suas consequências para o trabalho e trabalhador. A segunda parte será a apresentação e análise dos dados levantados na pesquisa.

1. O TRABALHO BASEADO EM DOMICÍLIO E O TELETRABALHO

A adoção do teletrabalho de forma generalizada a partir da pandemia foi uma estratégia para a manutenção das atividades advocatícias nesse período, tendo atingido 13% da força de trabalho no Brasil¹. Apesar de ter sido adotado sob circunstâncias específicas e inesperadas – a COVID-19 –, o teletrabalho pode se prorrogar para além do contexto em que vivemos, uma vez que sua adoção não só possibilitou o isolamento social e a segurança dos(as) advogados(as), como também trouxe o benefício agregado da redução dos gastos com a estrutura física do escritório, o que se alinha ao gerenciamento empresarial de acordo com os

¹ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **Working from home: From invisibility to decent work**. Geneva: ILO, 2021, p. 147.



valores neoliberais.

Segundo a classificação realizada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) na Convenção nº 177, o trabalho domiciliar (“*home work*”) consiste no labor remunerado que é realizado regularmente pelo(a) trabalhador(a) na sua casa ou em outro lugar de sua escolha, desde que não seja nas instalações da empresa ou do escritório, não englobando o trabalhador autônomo e economicamente independente. Entretanto, em razão da existência da indeterminação de certas categorias de trabalhadores(as) entre a autonomia e o emprego, essa restrição causava uma grande falha na estatística dos trabalhadores em domicílio. A OIT decidiu avançar na classificação, criando-se assim a figura do “trabalhador baseado em domicílio”, uma categoria mais ampla que inclui, além de empregados, que estariam na categoria mais restrita de “trabalhadores em domicílio”, mas também trabalhadores autônomos economicamente dependentes (que dependem de uma outra unidade econômica “para a organização e execução do trabalho, rendimentos, ou para o acesso ao mercado”²) e trabalhadores autônomos independentes sem empregados, abrangendo grande parte dos advogados, a partir da nova morfologia do mercado advocatício³. Assim, para o presente estudo, utilizaremos a categoria de “trabalhadores baseados em domicílio”, que seriam aquelas “que declaram que na sua principal atividade trabalham em sua casa ou em estrutura ligada à sua casa, frequentemente ou sempre”⁴.

Esse gênero possui três espécies: o trabalho domiciliar industrial, o teletrabalho e o trabalho em plataformas digitais. O trabalho domiciliar industrial consiste na realização de tarefas que fazem parte da produção industrial, substituindo parte do processo produtivo que era realizado dentro da indústria. O teletrabalho, por sua vez, é caracterizado pela realização do labor por meio da mediação de tecnologias de comunicação e de informação, sendo geralmente associado a um trabalho intelectual, tal como a advocacia. Por fim, o trabalho em plataformas digitais se configura a partir da utilização da tecnologia dos algoritmos – que consistem em fórmulas matemáticas – para a criação de um *locus* virtual, denominado de plataforma digital, para o gerenciamento da mão de obra de uma multidão de

² INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **Working from home: From invisibility to decent work**. Geneva: ILO, 2021, p. 19,20.

³ CARELLI, Rodrigo de L.; CARELLI, Bianca N. B. Além da Uber: uma comparação com o mercado de trabalho dos advogados. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 1, n. 1, p. 128-150, 2018.

⁴ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **Working from home: From invisibility to decent work**. Geneva: ILO, 2021, p.37.



trabalhadores(as) em prol da realização de tarefas sob condições determinadas pelas empresas administradoras dessa tecnologia⁵.

O teletrabalho possui o benefício da flexibilidade de horário, uma vez que o(a) trabalhador(a) pode, em tese, gerenciar a sua jornada de trabalho, possibilitando exercer uma soberania sobre o seu tempo e ocasionando maior saúde e bem-estar⁶. Entretanto, a outra face dessa jornada flexível é a inexistência de barreiras entre o labor, as atividades pessoais e familiares, o que pode ter como consequência a subsunção do tempo de vida ao tempo de trabalho e aumento de conflitos familiares, o que ocasiona aumento do estresse e de *burnout*⁷. As sensações sobre o teletrabalho são ambíguas e proporcionam um limbo entre o poder do empregador e os deveres do trabalhador. Como os(as) advogados(as) foram postos a trabalhar a partir de suas próprias casas de maneira abrupta, os limites entre o poder patronal e os deveres do contrato de trabalho foram fortemente afetados. Por exemplo, um empregador que sempre proibiu o uso de tabaco em suas dependências, poderá manter essa mesma restrição dentro da casa do trabalhador? Essa proibição soa como uma medida extremamente invasiva, quando no *home office*. No entanto, a legislação não estava preparada para mudanças tão bruscas⁸.

Além disso, a realização do trabalho em casa também impacta a saúde dos(as) trabalhadores(as) em razão do isolamento social, o qual pode levar a transtornos psicossociais, assim como em razão da ergonomia do meio ambiente de trabalho, que pode ter como consequência “distúrbios músculo-esqueléticos”⁹. É importante atentar também para as dificuldades trazidas por esse regime de trabalho, tal como a garantia de períodos

⁵ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **Working from home: From invisibility to decent work**. Geneva: ILO, 2021, p.9-12.

⁶ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond A practical guide**. Geneva: International Labour Office, 2020, p.5. EUROFOUND, INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **Working anytime, anywhere: The effects on the world of work**. Geneva: Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, 2017, p. 33,34.

⁷ EUROFOUND, INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **Working anytime, anywhere: The effects on the world of work**. Geneva: Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, 2017, p. 21,36.

⁸ CLARK, Pillita. **The looming legal minefield of working from home**. Financial Times, 2020. Disponível em: https://amp.ft.com/content/35ba3750-7b38-4fda-bd8c-e0c0228852ed?segmentid=acee4131-99c2-09d3-a635-873e61754ec6&_twitter_impression=true. Acesso em: 03 de fev. 2021. GHIONE, Hugo Barretto. **¿Es necesario legislar sobre teletrabajo?**. Disponível em: <http://hugobarrettoghione.blogspot.com/2020/11/es-necesario-legislar-sobre-teletrabajo.html?m=1>. Acesso em 03 de fev. 2021.

⁹ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **Working from home: From invisibility to decent work**. Geneva: ILO, 2021, p.13.



mínimos de descanso, a ausência de remuneração de horas extras e a manutenção da saúde do meio ambiente de trabalho¹⁰.

Algumas tendências existentes no teletrabalho, segundo o relatório da OIT de 2017, que tem por base pesquisas empíricas realizadas em países do norte e do sul global, incluindo o Brasil, realizadas pela própria OIT ou realizadas em âmbito nacional, consistem no prolongamento da jornada, na realização do trabalho de forma intensificada e no uso de tecnologias da comunicação e da informação na maior parte do tempo. Uma das conclusões desse estudo é que o regime intermediário entre o teletrabalho e o trabalho presencial possui melhores resultados, uma vez que soma as vantagens dos dois regimes, reduzindo, por outro lado, as suas desvantagens¹¹.

O estudo realizado por DeFilippis et al.¹² em países do norte global, no mesmo sentido, demonstra a tendência da extensão da jornada de teletrabalho em empresas durante a pandemia, bem como manutenção da comunicação mediada pela tecnologia fora do horário comercial. Não foi possível concluir a partir do referido estudo se a jornada estendida possuía ou não interrupções para realização de atividades pessoais, as quais, caso estejam presentes, podem ocasionar o fracionamento da jornada durante o dia, alternando períodos de trabalho com períodos de não trabalho.

O relatório da OIT de 2021, que tem como base um questionário realizado no final do ano de 2019 em diversos países, inclusive da América Latina, aponta para uma jornada média de trabalho menor do que o presencial, apesar de ser mais variável que quando comparado com a jornada dos(as) demais trabalhadores(as). A referida variação significa que há trabalhadores(as) que possuem longas jornadas enquanto outros possuem pequenas, resultando em uma média final de horas trabalhadas mais baixa que no trabalho presencial¹³.

Verificamos, então, a partir da literatura existente, que há uma variabilidade em

¹⁰ EUROFOUND, INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **Working anytime, anywhere: The effects on the world of work**. Geneva: Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, 2017, p. 1,2.

¹¹ EUROFOUND, INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **Working anytime, anywhere: The effects on the world of work**. Geneva: Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, 2017, p. 1, 2, 7, 21.

¹² DEFILIPPIS, Evan; IMPINK, Stephen Michael; SINGELL, Madison; POLZER, Jeffrey T.; SADUN, Raffaella. **Collaborating During Coronavirus: The impact of Covid-19 on the nature of work**. Cambridge: Nber, 2020. Disponível em: <http://www.nber.org/papers/w27612>. Acesso em: 27 jan. 2021.

¹³ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **Working from home: From invisibility to decent work**. Geneva: ILO, 2021, p.133, 134.



relação à jornada de trabalho em sentidos opostos. Isso demonstra a existência de duas tendências que parecem caminhar juntas: a redução de jornada para alguns e o incremento da jornada para outros.

O teletrabalho possui regulação específica no Capítulo II-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), cuja definição se assemelha à realizada no relatório da OIT, uma vez que tem como requisitos a realização dos serviços fora do estabelecimento comercial do(a) empregador(a), por meio da mediação de tecnologias da informação e comunicação. Ainda há a exclusão do referido regime do capítulo da CLT que regulamenta a jornada de trabalho (artigo 62, III, da CLT). Entretanto, é importante considerar que as ferramentas tecnológicas viabilizam um controle até mais eficaz do que o realizado tradicionalmente por meio de um supervisor humano e possui previsão em lei (art. 6º, parágrafo único, CLT). Por isso, a comprovação da existência de efetivo controle da atividade deve assegurar a limitação da jornada até 8 horas diárias e 44 horas semanais, nos termos do artigo 7º, XIII, da Constituição Federal, bem como as demais proteções referentes a jornada previstas em lei.

Também merece atenção a coleta de dados que pode ser realizada a partir das ferramentas de trabalho presentes no meio ambiente doméstico, tal como *smartphones*, *notebooks* e programas de software, entre outros, os quais, ao serem utilizados, produzem rastros digitais que permitem traçar comportamentos¹⁴. Considerando que a utilização de ferramentas de monitoramento durante a pandemia aparenta ter aumentado¹⁵, surge a necessidade de limitar quais dados são coletados, bem como para qual finalidade podem ser utilizados.

Trata-se não apenas da invasão da privacidade dos(as) trabalhadores(as)¹⁶ e de

¹⁴ LAZZARATO, Maurizio. **Fascismo ou revolução? O neoliberalismo em chave estratégica**. São Paulo: N-1 Edições, 2019, p.112. HAN, Byung-Chul. **Psicopolítica – O neoliberalismo e as novas técnicas de poder**. Belo Horizonte: Editora, Áyiné, 2018, p.23.

¹⁵ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **Working from home: From invisibility to decent work**. Geneva: ILO, 2021, p.135. TESTONI, Marcelo. **Tá de boa no home office? Pois esteja pronto para mais monitoramento online**. Uol, 2020. Disponível em: <https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2020/10/16/ta-de-boa-no-home-office-pois-esteja-pronto-para-mais-monitoramento-online.html>. Acesso em: 03 de fev de 2021.

¹⁶ FINNEGAN, Matthew. **The New Normal: When work-from-home means the boss is watching**. Computer World, 2020. Disponível em: <https://www.computerworld.com/article/3586616/the-new-normal-when-work-from-home-means-the-boss-is-watching.html>. Acesso em: 03 de fev de 2021. WEBBER, Ashleigh. **PwC facial recognition tool criticized for home working privacy invasion**. Personnel Today, 2020. Disponível em: <https://www.personneltoday.com/hr/pwc-facial-recognition-tool-criticised-for-home-working-privacy-invasion/>. Acesso em: 03 de fev. 2021

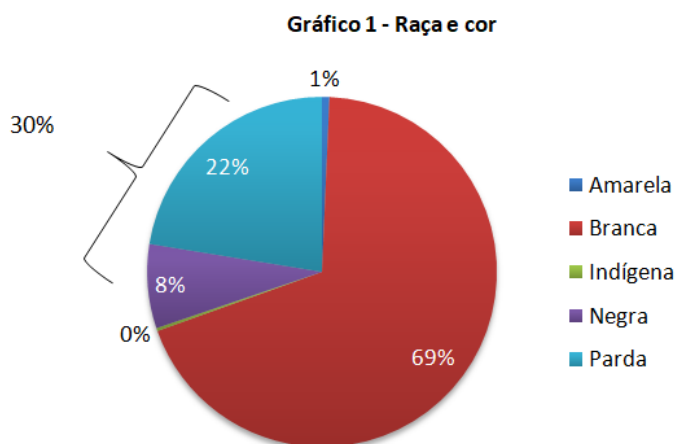


suas famílias, como também da criação de perfis individuais de uma coletividade com potencial de interferir em suas ações e escolhas em um nível pré-reflexivo, sem que haja ciência pública de seu uso e de seu processamento¹⁷. Nesse sentido, trata-se também da proteção da autodeterminação individual e coletiva desses(as) trabalhadores.

2. A ADVOCACIA EM TELETRABALHO: PESQUISA EMPÍRICA COM ADVOGADOS NO RIO DE JANEIRO

2.1. O perfil dos advogados fluminenses

Responderam ao questionário 4437 (quatro mil quatrocentos e trinta e sete) advogadas (54%) e advogados (45,8%). A partir da amostra, que possui a margem de confiança de 95% e margem de erro de 1%, traçamos o perfil majoritário da advocacia no Rio de Janeiro, que é constituído pelo gênero feminino, pela cor branca (69%), possuindo idade variável entre 31 e 50 anos (51%), sem deficiência (97%), formado por pessoas casadas (43%) e sem filhos(as) (54%).



A pesquisa conseguiu abarcar as variadas regiões do Estado do Rio de Janeiro (Baixada fluminense, Baixadas Litorâneas, Centro-sul fluminense, Costa verde, Noroeste

¹⁷ BRUNO, Fernanda. **Máquinas de Ver Modos de Ser Vigilância Tecnologia e Subjetividade**. Porto Alegre: Sulina, 2013, p.123 a 175. HAN, Byung-Chul. **Psicopolítica – O neoliberalismo e as novas técnicas de poder**. Belo Horizonte: Editora, Âyiné, 2018.



fluminense, Norte fluminense, Região metropolitana e Região serrana), sendo a área de maior concentração de advogadas(os) a Zona Norte da capital, com cerca de 20% da advocacia fluminense, tanto no caso de brancos(as) quanto de negros(as) em sentido amplo. Em segundo lugar fica a Zona Sul (17%), no caso de advogadas(os) brancas(os), e a Baixada fluminense, no caso de advogadas(os) negras(os).

Há predominância do exercício da advocacia de forma autônoma (71%).

2.2. As consequências econômicas da pandemia

Verificamos que 2 em cada 5 advogadas(os) perderam seu posto de trabalho durante a pandemia. Essa conclusão não é restrita aos(as) advogados(as) empregados(as), também abrangendo os(as) exercentes da advocacia em outras condições jurídicas.

Essa situação é pior para as advogadas, que tiveram o percentual de 46% de perda de posto de trabalho após o início da crise, mesmo percentual dos que se identificaram como negras(os) em sentido amplo, que também perderam o posto de trabalho.

Gráfico 2 - Manutenção do posto de trabalho com recorte de gênero

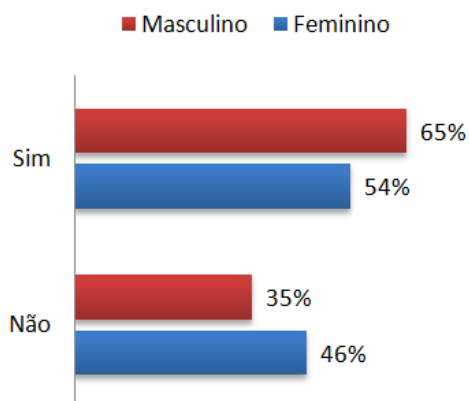
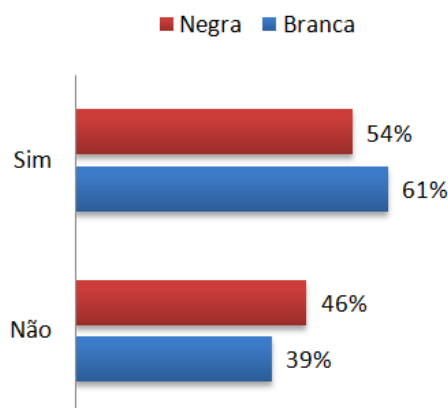


Gráfico 3 - Manutenção do posto de trabalho com recorte de raça



Além disso, duas (dois) a cada três advogadas(os) informaram que houve diminuição do volume de atividades advocatícias, sendo que 15% indicaram que houve encerramento de atividades do escritório. Apenas 8% das(os) entrevistadas(os) informaram que, ao contrário, houve aumento do volume de atividades profissionais.

Também verificamos que 74% responderam que em parte ou totalmente os(as)



estagiários(as) foram dispensados. Essa atividade foi transferida majoritariamente (86%) para os(as) próprios(as) advogados(as).

Quase a metade da advocacia necessitou de apoio financeiro durante a pandemia (49%). Os números se acentuam com o recorte de gênero e de raça, uma vez que 59% das advogadas e 54% dos(as) negros(as) não conseguiram se manter durante a pandemia com rendimentos próprios. Cerca de 19% requereu auxílio emergencial governamental e 3% oferecido pela OAB/CAARJ para suportar a pandemia.

Os(as) respondentes tiveram majoritariamente a redução de remuneração após a pandemia (71%). Em quase metade da advocacia (46%) houve diminuição da remuneração entre três a quatro salários mínimos ou mais do que cinco salários mínimos. Por outro lado, uma pequena parcela da advocacia teve um aumento da renda (5%).¹⁸

As advogadas negras têm remuneração de forma claramente inferior a das advogadas brancas. Enquanto 67% das negras percebem remuneração mensal de até 4 salários mínimos, as brancas tiveram 52% concentradas nessa mesma faixa.

A renda familiar não foi mantida durante a pandemia para a maior parte da advocacia (69%), tendo quase metade dos(as) advogados(as) mantido renda mensal familiar de 1 a 4 salários mínimos durante a pandemia (52%). A renda mensal familiar das mulheres brancas (62%) se concentra na faixa salarial de 3 a 10 salários mínimos, enquanto a das mulheres negras (67%) se concentra na faixa salarial de 1 a 4 salários mínimos. Quanto aos homens, verifica-se que os brancos (50%) percebem renda mensal familiar entre 5 a 20 salários mínimos e os negros (63%) percebem entre 3 a 10 salários mínimos. Tais dados demonstram a existência de uma desigualdade de condições de vida dos(as) advogados(as) de gêneros e de raças diferentes.¹⁹

Verificamos ainda que 27% da(o)s advogada(o)s tiveram redução salarial possibilitada pela Medida Provisória 936/2020 convertida na Lei n. 14.020/2020, porém 58% não tiveram a redução da jornada devida.

¹⁸ As respostas disponíveis para os(as) advogados(as) quando perguntados sobre a renda mensal foram: (i) aumentou de três a quatro salários mínimos, (ii) aumentou de um a dois salários mínimos, (iii) aumentou mais de três salários mínimos, (iv) aumentou mais do que cinco salários mínimos, (v) diminuiu de três a quatro salários mínimos, (vi) diminuiu de um a dois salários mínimos, (vii) diminuiu mais do que cinco salários mínimos, (ix) manteve.

¹⁹ As faixas salariais disponíveis na perguntas aos(as) advogados(as) foram: (i) 1 a 2 salários mínimos, (ii) 3 a 4 salários mínimos, (iii) 5 a 10 salários mínimos, (iv) 11 a 20 salários mínimos, (v) 21 a 30 salários mínimos, (vi) acima de 30 salários mínimos.



2.3. A advocacia fica em casa

A pandemia da COVID-19 representou uma mudança na prática advocatícia, que passou a ser realizada de maneira integral ou parcial à distância. Antes da pandemia, apenas em torno de um a cada quatro advogados(as) realizavam trabalho de alguma forma à distância (24%). Após o início da pandemia, percebemos que a atividade passou majoritariamente a ser realizada a distância (85%).

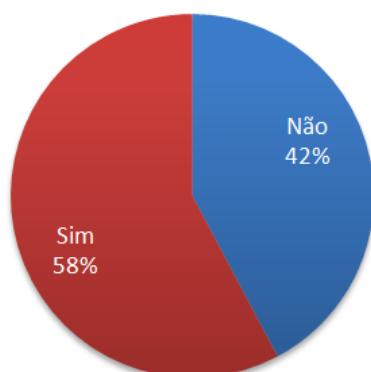
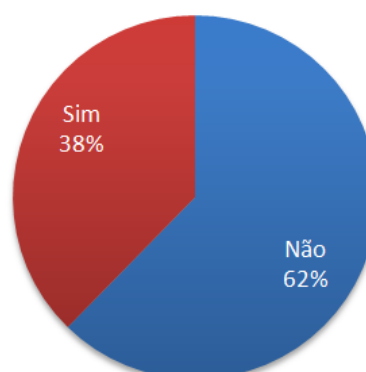
Os(as) respondentes informaram predominantemente que fazem o teletrabalho na sua própria residência (85%), sendo que 10% fazem no seu próprio escritório. Assim, alguns entenderam o teletrabalho como aquele realizado por instrumentos telemáticos realizados fora do ambiente da Justiça.

Em relação à jornada de trabalho, 61% indicaram sua redução, o que corrobora os dados referentes à diminuição das atividades profissionais. Entretanto, houve um acréscimo de jornada para 23% dos(as) respondentes.

A quantidade de horas trabalhadas para três em cada cinco dos(as) respondentes é de até seis horas de trabalho (59%). Por outro lado, 23% realiza entre 9 a 10 horas ou até mais de 11 horas de trabalho, percentual que vai ao encontro do total de advogados(as) que alegam ter tido acréscimo de jornada.

Aparentemente de forma contraditória à redução da jornada para grande parte da advocacia, verificamos que cerca de três em cada cinco advogados(as) recebem demanda de trabalho após o horário comercial (58%) e em torno de dois em cada cinco advogados(as) costumam trabalhar após as 22h durante a pandemia (38%). Isso pode ser um indício de que há diluição da jornada de trabalho ao longo do dia, em alternância com atividades pessoais.

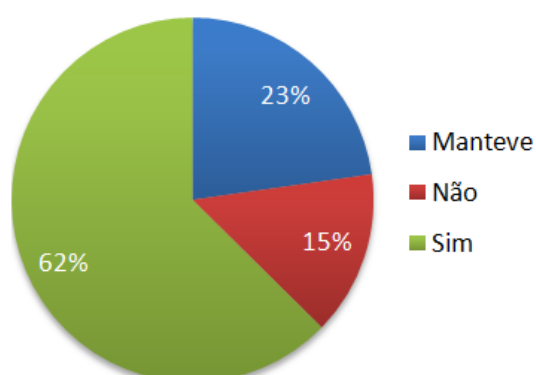
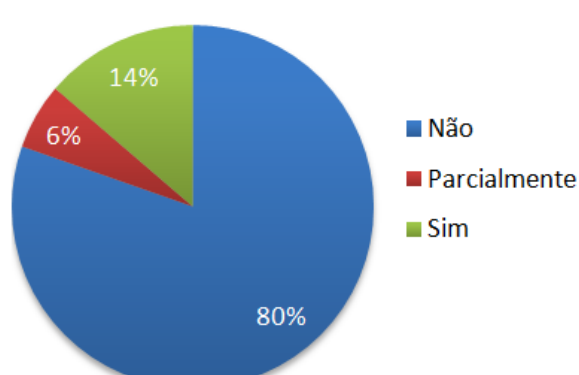


Gráfico 4 - Demanda de trabalho após o horário comercial**Gráfico 5 - Demanda de trabalho após às 22h**

Além disso, o trabalho aos fins de semana passou a ser uma realidade durante a pandemia para 24% dos(as) respondentes.

Com relação aos equipamentos necessários para realizar o teletrabalho, os(as) respondentes indicaram em sua maioria que já os possuíam (78%). Em apenas 7% dos casos o escritório ou empresa forneceram os equipamentos.

Quanto aos gastos com luz, internet e celular, os(as) respondentes informaram em geral que houve aumento (62%), mas hegemonicamente a empresa ou escritório não arcou com o aumento dos custos (80%). Algumas empresas se movimentaram para amenizar o incremento das despesas dos trabalhadores, no entanto, a pesquisa demonstra que a maior parte da advocacia fluminense teve que arcar com esses custos, vejamos:

Gráfico 6 - Aumento de custos com luz, internet e celular**Gráfico 7 - Subsídio dos custos pelo (a) escritório/empresa**

Verificamos que 41% da advocacia tem espaço de trabalho improvisado em casa e cerca de 30% tem espaço compartilhado com a família. Apenas 30% tem espaço exclusivo. Considerando que o meio ambiente de trabalho tem influência direta no que diz respeito à ergonomia, dois em cada cinco advogados(as) (38%) indicaram que o seu local de trabalho é menos ergonômico que o anterior à pandemia.

No que diz respeito aos equipamentos utilizados para realizar a atividade profissional, 28% da advocacia usa os equipamentos de forma compartilhada.

Apesar de o trabalho ser realizado em casa, 28% dos(as) advogados(as) percebem que possuem seu trabalho controlado. As formas mais comuns de controle indicadas pela advocacia são os aplicativos de mensagem (67%), email (67%) e celular (64%). Em pergunta específica aos(às) proprietários(as) de escritório em relação à forma de controlar seu pessoal, as mesmas formas de controle foram predominantemente indicadas: aplicativos de mensagem (45%), email (39%) e celular (40%). A variedade de ferramentas de controle demonstra que atualmente é mais fácil vigiar o trabalhador que está em *home office* do que no trabalho presencial²⁰.

Quando perguntados sobre a utilização do aplicativo *WhatsApp*, os(as) advogados(as) responderam majoritariamente que fazem uso do aplicativo (96%), sendo que em torno de 1 em cada quatro desses(as) profissionais abrem mais do que 41 vezes por dia o programa por dia para resolver assuntos profissionais (22%). Quase metade dos(as) advogados(as) afirmam que houve aumento do número de reuniões (48%) e que realizam de 1 a 3 videoconferências por semana (51%). O índice de realização de videoconferências diárias foi de apenas 7%. Notificações intermitentes e utilização de teleconferência também foram objeto de crítica por desconcentrar o trabalhador e não serem eficazes na comunicação.

A maior parte dos respondentes (57%) gastava até uma hora no percurso de ida e volta para o trabalho antes da pandemia, enquanto 14% gastava de 3 a 4 horas ou mais no deslocamento (somados ida e volta).

²⁰ HERN, Alex. **Shirking from home? Staff fell the heat as bosses ramp up remote surveillance.** The Guardian, 2020. Disponível em: <https://www.theguardian.com/world/2020/sep/27/shirking-from-home-staff-feel-the-heat-as-bosses-ramp-up-remote-surveillance>. Acesso em: 03 de fev. 2021.

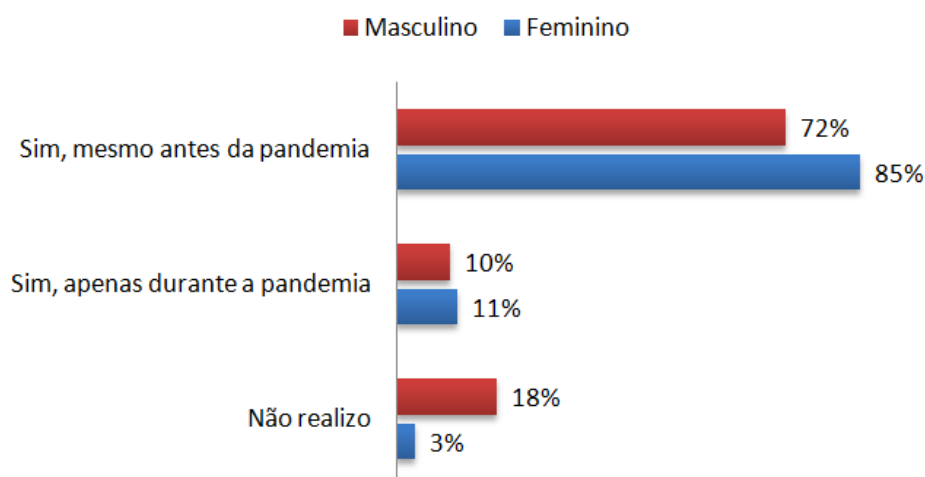


2.4. A jornada dupla em casa

Os(as) advogados(as) informaram majoritariamente que realizavam atividades domésticas e de cuidado antes do início da pandemia (76%). Por outro lado, 13% começaram a conjugar essas atividades somente após o início da pandemia.

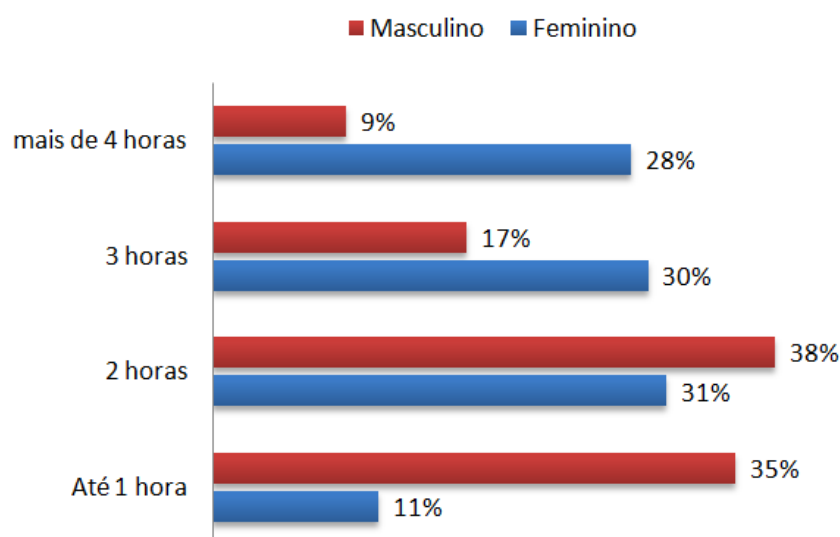
Quase 1/5 dos advogados não realizam trabalho doméstico e/ou de cuidados (18%), mesmo após a pandemia, valor seis vezes maior do que as advogadas (apenas 3% não realizam esse tipo de trabalho). Nesses casos, verificamos que é comum (64%) atribuir esse trabalho para a companheira(o)/esposa(o) ou para uma pessoa da família. A atribuição para a empregada doméstica ou para a cuidadora é de 29%.

Gráfico 8 - Realização de trabalho doméstico e/ou de cuidados



A maioria das(os) advogadas(os) realizam até 2 horas de trabalho doméstico (56%). Percebemos uma diferença entre a quantidade de trabalho doméstico realizado pelas mulheres e pelos homens, uma vez que três a cada cinco mulheres realizam em média diariamente de 3 a 4 horas ou mais de trabalho doméstico (58%), enquanto três em cada quatro homens realizam diariamente em média de 1 a 2 horas de trabalho doméstico (73%).



Gráfico 9 - Tempo médio diário de trabalho doméstico com recorte de gênero

Em torno da metade das(os) advogadas(os) realizam até 2 horas trabalho de cuidados (51%). Também há diferença entre a quantidade de horas trabalhadas entre as mulheres e os homens, considerando que o tempo médio diário de trabalho de cuidado de 60% das mulheres é de 3 a 4 horas ou mais, enquanto de 67% dos homens é de 1 a 2 horas.

A partir desses dados percebemos que as mulheres ainda são majoritariamente responsáveis pela maior parte do trabalho doméstico e de cuidados, desempenhando maiores jornadas. Quando conjugadas com atividade advocatícia, a jornada de trabalho semanal das mulheres é mais extensa do que a dos homens.

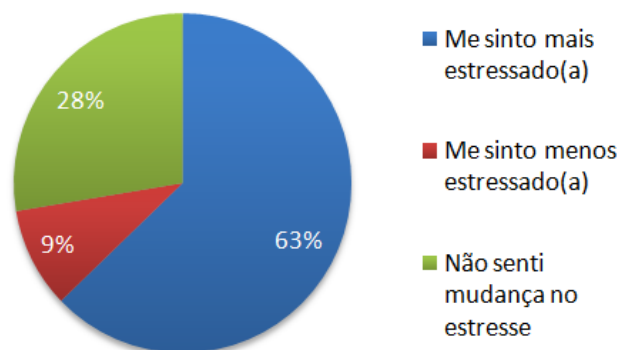
2.5. Os efeitos do teletrabalho

A maioria dos(as) advogados(as) informaram sofrer algum distúrbio osteomuscular (64%) ou algum distúrbio mental (57%) com a adoção do teletrabalho durante a pandemia, potencializando não só os danos já causados pelo vírus, como outros decorrentes das bruscas mudanças na rotina da advocacia. Mais de 20% indicou que sofria outro tipo de distúrbio, sendo que a maior parte afirmou sentir ansiedade, insônia, estresse, pânico, tristeza ou depressão. A percepção desses distúrbios pela advocacia vai ao encontro dos perigos decorrentes do teletrabalho ressaltados pelo relatório da OIT²¹.

²¹ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **Working from home: From invisibility to decent work.**



Gráfico 10 - Estresse



A conjugação da pandemia com o teletrabalho também impactou na mudança de peso de em torno de 4 a cada 5 advogados(as) (84%), tendo a maioria ganhado peso (62%).

Outro efeito que pudemos verificar sobre os(as) respondentes foi o aumento da sensação de cansaço (59%), do estresse (63%) e da pressão (44%) após a adoção do teletrabalho, fato também verificado em outros estudos sobre os efeitos do teletrabalho na saúde dos trabalhadores²². É importante lembrar que a advocacia é majoritariamente composta por mulheres que estão conjugando o trabalho doméstico e de cuidados, questão que contribui para acentuar esses sentimentos.

Os(as) advogados(as) avaliam majoritariamente que a vida piorou após o início da pandemia (59%), sendo que apenas 8% considerou que a vida melhorou.

Um quarto dos(as) respondentes também relataram que a pandemia trouxe conflitos familiares, dentre os principais, separamos os seguintes depoimentos:

Advogada(o) 1²³: Dificuldade de gestão de horário, discussões pelo aumento de horas no trabalho, dificuldade de exclusividade

Advogada(o) 2: Brigas com a rotina, dividiam-se trabalhos domésticos

Advogada(o) 3: Divisão de tarefas domésticas e cuidado com filhos e suas aulas.

Advogada(o) 4: Disputar espaço / compartilhar lugar com Filho que está em

Geneva: ILO, 2021, p. 13. EUROFOUND, INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **Working anytime, anywhere: The effects on the world of work**. Geneva: Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, 2017, p. 33.

²² TAVARES, Ana Isabel. **Telework and Health effects review**. DOI:10.5430/ijh.v3n2p30. 2017. Publicado em: <https://doi.org/10.5430/ijh.v3n2p30> : Acesso em: 01 de fev. de 2021, p.33.

²³ Não houve identificação do nome dos(as) entrevistados(as), motivo pelo qual adotamos a expressão “advogado(a)” seguida pela numeração crescente dos(as) entrevistados(as) citados(as) nesse artigo.



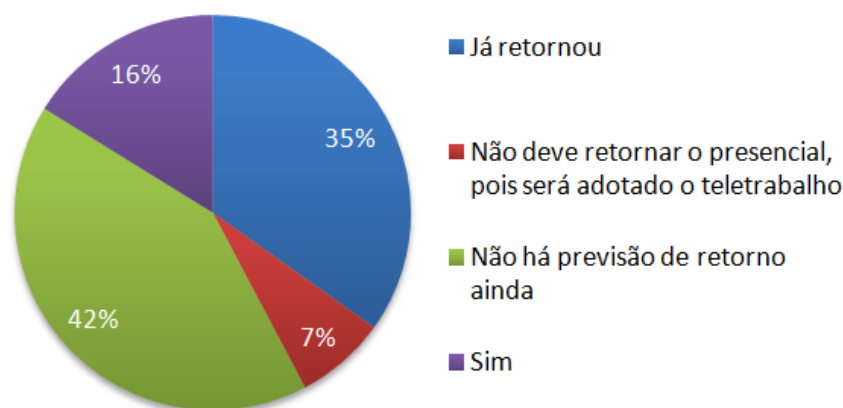
teletrabalho Todos os dias

A maioria dos(as) respondentes (53%) acham que o Judiciário não tem sido sensível em relação às dificuldades relacionadas com a pandemia, como dificuldades de acesso e queda de sinal.

2.6. O “novo” normal

Durante a aplicação desse questionário, 35% dos(as) respondentes já haviam retornado ao trabalho presencial. A maioria, no entanto, não tem previsão de retorno (42%). Ainda há uma parcela de 7% que acredita que não devem retornar ao trabalho presencial.

Gráfico 11 - Previsão de retorno ao trabalho presencial



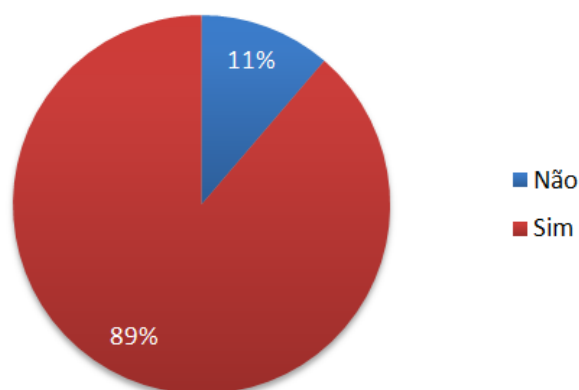
A maior parte dos que retornaram ao trabalho presencial (78%) ainda permanecem parcialmente no teletrabalho, o que indica uma tendência à manutenção desse tipo de trabalho.

A maior parte dos ambientes de trabalho tiveram adoção das medidas protetivas em relação ao vírus (73%).

Metade dos(as) entrevistados (as) gostaria de um regime híbrido entre o presencial e o telepresencial, enquanto 36% preferem o trabalho presencial e 14% preferem o trabalho à distância.



Gráfico 12- Sentimento de falta de contato com os(as) colegas



Os(as) respondentes majoritariamente sentem falta de contato com os(as) colegas (89%), sendo importante observar atentamente sua saúde mental em virtude do isolamento social.

2.7. Os sentimentos e as expectativas dos advogados em relação ao teletrabalho

O questionário trazia uma questão aberta: “qual a sua impressão sobre o teletrabalho na pandemia a partir de sua experiência”. A intenção era buscar, de maneira qualitativa, os sentimentos e impactos do teletrabalho na vida dos advogados e advogadas. Grande parte das respostas dizia simplesmente que era bom ou ruim, ótimo ou péssimo, ou mesmo indiferente. Uma resposta recorrente foi que “veio para ficar”, indicando certo conformismo. Outra resposta com várias entradas foi “necessário”. Houve respostas nuançadas, indicando os prós e contras.

Advogada(o) 5: Positivo, mas prefiro o trabalho presencial dado a dificuldade de compartilhar no ambiente familiar os espaços e atenção dos familiares.

Advogada(o) 6: Mistura de estresse com a comodidade de estar em casa

Advogada(o) 7: não havia preparo para adotar o teletrabalho integralmente

Advogada(o) 8: Uma possibilidade de trabalhar com mais qualidade de vida

Advogada(o) 9: O teletrabalho é bom para as pessoas que conseguem manter sua privacidade, espaço e tempo. Infelizmente não consigo trabalhar de modo eficiente pois tenho que cuidar do meu filho de cinco anos.



Advogada(o) 10: Péssima, dificuldade de respostas por e-mails que não são respondidos, telefones que não funcionam, ausência de juízes nos fóruns.

Advogada(o) 11: Se o Judiciário tivesse cumprido suas obrigações, teria sido um período produtivo. O ponto negativo mais negativo é que cessou a captação de clientes.

Percebemos que muitos respondentes apontaram uma melhora na qualidade de vida, contrastando com o aumento da demanda de trabalho em casa e no escritório. Também há quem esteja mais feliz por acompanhar os filhos de perto, porém, em contrapartida, destacam que é mais difícil de concentrar nas atividades profissionais com filhos pequenos dentro de casa.

Advogada(o) 12: Uma possibilidade de trabalhar com mais qualidade de vida

Advogada(o) 13: Estou sobrecarregada e estressada.

Advogada(o) 14: Positivo, no sentido de otimização do trabalho.
Negativo, uma vez que existe uma carga maior de trabalho para "andamento" dos processos, uma vez que peticionamos, enviamos e-mail, ligamos... Dobrou nossa carga de trabalho.

Advogada(o) 15: Positivo, mas prefiro o trabalho presencial dado a dificuldade de compartilhar no ambiente familiar os espaços e atenção dos familiares.

Advogada(o) 16: Em relação as relações familiares, positivo. Em relação a advocacia em si, frente aos tribunais, negativo.

Advogada(o) 17: Péssimo. Principalmente pra quem é mãe. As funções se confundem. Tem que ter muita perseverança e dedicação pra conciliar tudo. Eu digo que só consigo devido a toda minha carga profissional que possuía, seja através de experiência ou do estudo.
Se eu estivesse começando agora teria desistido.

Advogada(o) 18: Acho muito sacrificante porque em meu caso eu passei a ter que conciliar com os cuidados com a casa e auxílio escolar ao filho pequeno ... enfim... Advogada, dona de casa, mãe, esposa e professora tudo ao mesmo tempo.

Preocupações com tempo de deslocamento e custos também foram recorrentes nas respostas:

Advogada(o) 19: O teletrabalho é útil, acredito que em algumas situações até traga redução de custo, mas ainda sim ele, no meu caso, está diretamente ligado a diminuição de renda mensal, está sendo muito difícil o sustento da



minha família.

Advogada(o) 20: Gostei porque mi senti mais disposta para realizar outras atividades. O deslocamento e transporte me cansavam muito.

Advogada(o) 21: Apesar de poupar tempo com deslocamento, os empregadores não respeitam o horário de trabalho.

Outro tema que esteve bastante em voga foi o descontentamento com o andamento dos processos. A maioria dos advogados relatou uma demora na tramitação das ações, embora há quem veja avanços:

Advogada(o) 22: *O teletrabalho funciona mas depende da entrega da prestação jurisdicional que ao meu ver continua péssima. Necessitamos de uma atuação mais efetiva da OAB nas questões da cobrança dos prazos com relação à duração razoável da tramitação de um processo, que deveriam ser respeitados pelo judiciário.*

Advogada(o) 23: Muito difícil o contato com os tribunais.

Advogada(o) 24: Eu acredito que a utilização dos meios eletrônicos foi fundamental para prosseguir minimamente com o trabalho. No geral, acho que os órgãos com os quais trabalhamos também adotaram o teletrabalho, por isso conseguíamos dar andamentos a muitas questões durante a pandemia.

Advogada(o) 25: O teletrabalho dinamizou as relações jurídicas não só com o cliente, mas também no andamento de processos eletrônicos, mas paralisou os processos físicos.

A partir dessas falas identificamos alguns benefícios que o teletrabalho pode trazer, como a ausência de deslocamento, como também os desafios que os(as) advogados(as) estão enfrentando com o novo regime, como a dificuldade de contato com os tribunais.

CONCLUSÃO

Pelos dados apresentados na pesquisa, percebe-se que a pandemia da COVID-19 atingiu em cheio a advocacia, seja em termos econômicos, seja em relação à forma de realizar suas atividades profissionais ou mesmo na saúde física e mental da categoria.

A crise gerada pela pandemia não somente diminuiu os postos de trabalho como também reduziu a oferta de estágio na área, além de também diminuir a carga de trabalho,



que em relação a profissionais autônomos significa redução de remuneração. A redução da renda da advocacia é verificada imediatamente nos números levantados, chegando a mais de um a cada cinco advogados a se valer de auxílio emergencial, seja do governo federal ou da OAB/CAARJ. Por outro lado, 23% dos(as) advogados(as) indicaram aumento do volume de trabalho e da jornada, que é realizada entre 9 a 10 horas e até mais de 11 horas. Também há uma parte da advocacia (8%) que indica melhoria nas condições financeiras, devendo ser melhor apurado quais advogados(as) se encontram nessa situação tão díspar em relação à maioria.

Em relação ao exercício da profissão, a maior alteração foi a transformação da advocacia, quase que totalmente, em uma atividade à distância, realizada por meio de equipamentos eletrônicos, devido ao fechamento dos fóruns e grande parte dos escritórios e o isolamento social recomendado.

O teletrabalho foi adotado amplamente e plataformas como o *WhatsApp* se tornaram não somente essenciais como invadiram completamente a vida da(o)s advogada(o)s. Se por um lado o trabalho por via telemática poupa o tempo gasto com deslocamento, por outro pode fazer com que as pessoas fiquem mais tempo por conta do trabalho. O trabalho e as tecnologias de comunicação e de informação invadiram o espaço da domesticidade, e os conflitos surgiram ou aumentaram, seja na disputa de espaços ou no recrudescimento de desavenças, permitindo, por outro lado, um acompanhamento maior da vida dos familiares. Este lado bom vem também com o custo alto de aumento das atividades domésticas e de cuidados, largamente ocupados pelas mulheres.

Essas duas crises foram acompanhadas de outra: o alto nível de membros da advocacia que indicaram que sua vida piorou, que sofrem distúrbio de alguma forma e que se sentem mais cansados(as), estressados(as) ou pressionados(as), principalmente as mulheres.

O sentimento em relação ao teletrabalho é dúbio: parte deseja que ele permaneça no novo “normal”, outro consegue verificar suas consequências nefastas em suas vidas e trabalho e deseja o retorno para o local de trabalho. A maior parte, no entanto, desejaria que ele fosse adotado de forma híbrida e mais saudável, como indicam os estudos internacionais.

Há de se verificar a relação da condição profissional do(a) advogado(a) com os efeitos da pandemia, bem como a área de atuação no espectro jurídico, ou mesmo a região geográfica de atividade profissional, que podem ter influenciado em algumas respostas



opostas em relação às consequências da crise.

O teletrabalho na advocacia, da mesma forma, merece um olhar mais atento e demorado. As relações entre as crises devem ser aprofundadas e desdobradas, a fim de se conhecer melhor a advocacia e as mudanças abruptas e intensas iniciadas com a pandemia, mas que devem ter efeitos duradouros.

BIBLIOGRAFIA

BRUNO, Fernanda. **Máquinas de Ver Modos de Ser Vigilância Tecnologia e Subjetividade**. Porto Alegre: Sulina, 2013.

CARELLI, Rodrigo de L.; CARELLI, Bianca N. B. **Além da Uber: uma comparação com o mercado de trabalho dos advogados**. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, Campinas, v. 1, n. 1, p. 128-150, 2018.

CLARK, Pillita. **The looming legal minefield of working from home**. Financial Times, 2020. Disponível em: https://amp.ft.com/content/35ba3750-7b38-4fda-bd8c-e0c0228852ed?segmentid=acee4131-99c2-09d3-a635-873e61754ec6&_twitter_impression=true. Acesso em: 03 de fev. 2021.

EUROFOUND, INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **Working anytime, anywhere: The effects on the world of work**. – Geneva: Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, 2017.

DEFILIPPIS, Evan; IMPINK, Stephen Michael; SINGELL, Madison; POLZER, Jeffrey T.; SADUN, Raffaella. **Collaborating During Coronavirus: The impact of Covid-19 on the nature of work**. Cambridge: Nber, 2020. Disponível em: <http://www.nber.org/papers/w27612>. Acesso em: 27 jan. 2021.

FINNEGAN, Matthew. **The New Normal: When work-from-home means the boss is watching**. Computer World, 2020. Disponível em: <https://www.computerworld.com/article/3586616/the-new-normal-when-work-from-home-means-the-boss-is-watching.html>. Acesso em: 03 de fev de 2021.

GHIONE, Hugo Barretto. **¿Es necesario legislar sobre teletrabajo?**. Disponível em: <http://hugobarrettoghione.blogspot.com/2020/11/es-necesario-legislar-sobre-teletrabajo.html?m=1>. Acesso em 03 de fev. 2021.

HAN, Byung-Chul. **Psicopolítica – O neoliberalismo e as novas técnicas de poder**. Belo Horizonte: Editora, Âyiné, 2018.



HERN, Alex. **Shirking from home? Staff fell the heat as bosses ramp up remote surveillance.** The Guardian, 2020. Disponível em: <https://www.theguardian.com/world/2020/sep/27/shirking-from-home-staff-feel-the-heat-as-bosses-ramp-up-remote-surveillance>. Acesso em: 03 de fev. 2021

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond A practical guide.** Geneva: International Labour Office, 2020.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **Working from home: From invisibility to decent work.** Geneva: ILO, 2021.

LAZZARATO, Maurizio. **Fascismo ou revolução? O neoliberalismo em chave estratégica.** São Paulo: N-1 Edições, 2019.

TAVARES, Ana Isabel. **Telework and Health effects review.** DOI:10.5430/ijh.v3n2p30. 2017. Publicado em: <https://doi.org/10.5430/ijh.v3n2p30>.: Acesso em: 01 de fev. de 2021.

TESTONI, Marcelo. **Tá de boa no home office? Pois esteja pronto para mais monitoramento online.** Uol, 2020. Disponível em: <https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2020/10/16/ta-de-boa-no-home-office-pois-esteja-pronto-para-mais-monitoramento-online.html>. Acesso em: 03 de fev de 2021.

WEBBER, Ashleigh. **PwC facial recognition tool criticized for home working privacy invasion.** Personnel Today, 2020. Disponível em: <https://www.personneltoday.com/hr/pwc-facial-recognition-tool-criticised-for-home-working-privacy-invasion/>. Acesso em: 03 de fev. 2021

