

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO E INSTITUIÇÕES DO SISTEMA DE
JUSTIÇA

ADRIANA SOUSA LIMA

A NOVA ERA DA VIRTUALIZAÇÃO DO TRABALHO NO JUDICIÁRIO: uma
análise sobre o teletrabalho na Justiça Trabalhista no Maranhão

São Luís

2021

ADRIANA SOUSA LIMA

A NOVA ERA DA VIRTUALIZAÇÃO DO TRABALHO NO JUDICIÁRIO: uma
análise sobre o teletrabalho na Justiça Trabalhista no Maranhão

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Direito e Instituições do Sistema de Justiça da Universidade Federal do Maranhão para obtenção do título de Mestre em Direito em Instituições do Sistema de Justiça.

Orientadora: Prof. Dra. Edith Maria Barbosa Ramos.

São Luís

2021

Ficha gerada por meio do SIGAA/Biblioteca com dados fornecidos pelo(a) autor(a).
Diretoria Integrada de Bibliotecas/UFMA

Lima, Adriana Sousa.

A nova era da virtualização do trabalho no Judiciário :
uma análise sobre o teletrabalho na Justiça Trabalhista no
Maranhão / Adriana Sousa Lima. - 2021.

107 p.

Orientador(a): Edith Maria Barbosa Ramos.

Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-graduação em
Direito e Instituições do Sistema de Justiça/ccso,
Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2021.

1. Poder judiciário. 2. Saúde. 3. Teletrabalho. 4.
Trabalho remoto. I. Ramos, Edith Maria Barbosa. II.
Título.

ADRIANA SOUSA LIMA

**A NOVA ERA DA VIRTUALIZAÇÃO DO TRABALHO NO JUDICIÁRIO: uma
análise sobre o teletrabalho na Justiça Trabalhista no Maranhão**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Direito e Instituições do Sistema de Justiça da Universidade Federal do Maranhão para obtenção do título de Mestre em Direito em Instituições do Sistema de Justiça.

Aprovada em: ____ / ____ / ____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dra. Edith Maria Barbosa Ramos (Orientadora)

Universidade Federal do Maranhão

Prof. Dr. Delmo Mattos da Silva

Universidade Federal do Maranhão

Prof. Dr. Ney Stany Morais Maranhão

Universidade Federal do Pará

Aos meus pais, Maria do Carmo e Raimundo
(*in memoriam*), por tudo o que sou.

À minha filha, Alice Yuko, por tudo de melhor
que eu ainda poderei ser.

AGRADECIMENTOS

A Deus que iluminou todo o caminho de produção dessa Dissertação.

A minha mãe, Maria do Carmo, minha maior referência de coragem e perseverança.

A minha filha, Alice Yuko, meu melhor presente e minha fonte de inspiração por dias melhores.

A minha irmã, Ana Maria que será minha Aninha para sempre.

Aos meus sobrinhos únicos e tão queridos, Alan e Júlia.

A Prof. Dra. Edith Maria Barbosa Ramos, minha orientadora, pela partilha de conhecimento.

A Tereza Fonseca minha amiga anjo que me protege desde os tempos que ingressei na Justiça Federal; que me inspirou e ajudou em todo o percurso do Mestrado, desde o Seletivo até o desfecho da Dissertação, colaborando sempre com sua inteligência, competência, carinho e gentileza.

A Márcia Miranda pela amizade edificante, também neste Mestrado, desde o Seletivo até a reta final da Dissertação, com auxílio técnico valoroso e fraterno.

A Vânia Moreno, pela amizade, carinho e presença.

A Tatiana Amélia, o melhor presente humano que tive do Mestrado. Caminhamos, do início ao fim, sempre juntas.

Ao Desembargador James Magno e a Assessora Adriana Brito pelo acolhimento, compreensão e gentileza.

A Josiane Calvet, servidora da Coordenadoria de Gestão de Pessoas e ao Dr. Adriano Soares, médico do Setor de Saúde, cujos esforços (manuais) na compilação de dados, tornaram realidade a pesquisa de campo no TRT16.

Ao Professor Delmo Matos que tem acompanhado o presente estudo desde a qualificação do projeto de pesquisa sempre com um olhar atento, criterioso e gentil.

Ao Professor Ney Maranhão, grande expoente do mundo justralhista, que honrosamente acolheu o convite de participar da Banca de Defesa desta Dissertação.

Aos colegas servidores do TRT16 que em algum momento marcaram minha trajetória profissional: José Antonio Araújo, Gilvan Pessoa, Rosinalva Coelho, Danielly Gualberto, Suely, Ana Maria, João Victor, Roseane Barros e Joselena Pereira.

“Num mundo inundado de informações irrelevantes, clareza é poder.”

Yuval Noah Harari

RESUMO

A presente pesquisa aborda o teletrabalho no Judiciário (eixo temático principal) desenvolvido pelos servidores (sujeitos de pesquisa) do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região – TRT-16 (instituição de justiça), com foco investigativo nas repercussões jurídicas e na saúde. Nesse contexto, visa o presente estudo analisar a repercussão jurídica e na saúde decorrente do teletrabalho nos servidores atuantes na Justiça Trabalhista no Maranhão (TRT-16) a partir da garantia constitucional do direito à saúde (art. 196 da CF/88) e da Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário (Resolução CNJ n. 207/2015). Do ponto de vista metodológico, a pesquisa tem abordagem quali-quantitativa e utilização, de forma predominante, do método indutivo e como técnicas de pesquisa a bibliográfica e documental, com ênfase nos documentos do Conselho Nacional de Justiça. Trata-se, ainda, de uma pesquisa de campo com aplicação do método de estudo de caso, considerando o exame detalhado da categoria teletrabalho num ambiente institucional específico (TRT-16), mediante estudo de um público alvo certo: teleservidores atuantes deste Regional trabalhista. A hipótese de pesquisa – maior adoecimento dos teletrabalhadores do TRT-16 – foi confirmada parcialmente, apenas no ano de 2018, mediante cotejo do Índice de absenteísmo-doença dos servidores (geral) e teleservidores.

Palavras-chave: teletrabalho; trabalho remoto; saúde; poder judiciário.

ABSTRACT

This research addresses telework in the Judiciary (main thematic axis) developed by servers (research subjects) of the Regional Labor Court of the 16th Region – TRT-16 (institution of justice), with an investigative focus on legal and health repercussions. In this context, this study aims to analyze the legal and health repercussions arising from teleworking on public servants working in the Labor Courts in Maranhão (TRT-16) based on the constitutional guarantee of the right to health (art. 196 of CF/88) and the Policy of Comprehensive Health Care for Magistrates and Servants of the Judiciary Power (Resolution CNJ n. 207/2015). From a methodological point of view, the research has a quali-quantitative approach and uses, predominantly, the inductive method and bibliographic and documentary research techniques, with emphasis on the documents of the National Council of Justice. It is also a field research with application of the case study method, considering the detailed examination of the telework category in a specific institutional environment (TRT-16), through the study of a certain target audience: teleservers working in this Labor Region. The research hypothesis – greater illness among TRT-16 teleworkers – was partially confirmed, only in 2018, by collating the absenteeism-illness index of servers (general) and teleservers.

Keywords: telecommuting; remote work; health; judicial power.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1	Afastamento do Trabalho (devido ao distanciamento social)	58
Gráfico 2	Trabalho Remoto	58
Gráfico 3	Evolução do total de sentenças e acórdãos.....	66
Gráfico 4	Impactos do trabalho remoto no STJ.....	67
Gráfico 5	Total de respondentes geral e participação por segmento do Poder Judiciário	69
Gráfico 6	Total de respondentes do Estado do Maranhão e participação por segmento do Poder Judiciário.....	70
Gráfico 7	Total de respondentes por Carreira.....	70
Gráfico 8	Estado geral de saúde (Cansaço)	71
Gráfico 9	Estado geral de saúde (Mudança de humor).....	71
Gráfico 10	Trabalho (Realização do trabalho)	72
Gráfico 11	Trabalho (Horas de trabalho).....	73
Gráfico 12	Sentimentos e temores	73
Gráfico 13	Número de teletrabalhadores no TRT-16 de 2014 a 2019	76
Gráfico 14	Comparativo servidores ativos e teletrabalhadores do TRT-16	77
Gráfico 15	Classificação dos teletrabalhadores do TRT-16 por cargo.....	78
Gráfico 16	Classificação dos teletrabalhadores do TRT-16 por gênero.....	79
Gráfico 17	Classificação dos teletrabalhadores do TRT-16 por filhos.....	79
Gráfico 18	Série histórica do índice de absenteísmo-doença	87
Gráfico 19	Comparativo CID Absenteísmo Servidores e Teleservidores TRT-16 – 2018	88
Gráfico 20	CID Absenteísmo Servidores TRT-16 Geral – 2019	89
Gráfico 21	CID Absenteísmo Telervidores TRT-16 – 2019	89

LISTA DE QUADROS

Quadro 1	Quanto à estrutura	42
Quadro 2	Quanto ao conceito de teletrabalho	42
Quadro 3	Quanto aos objetivos do teletrabalho	44
Quadro 4	Vantagens e desvantagens do teletrabalho.....	49

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Histórico de implantação do teletrabalho em algumas instituições públicas..	39
Tabela 2	Principais informações da pesquisa de Medeiro (2018)	47
Tabela 3	Impactos do trabalho remoto no STJ (ano selecionado 2020).....	67
Tabela 4	Afastamentos em 2015 por CID	83
Tabela 5	Afastamentos em 2016 por CID	84
Tabela 6	Afastamentos em 2017 por CID	84
Tabela 7	Afastamentos em 2018 por CID	85
Tabela 8	Afastamentos em 2019 por CID	85

LISTA DE ABREVIATURA E SIGLAS

AGU	-	Advocacia Geral da União
AJAJ	-	Analista Judiciário-Área Judiciária
ANVISA	-	Agência Nacional de Vigilância Sanitária
CEEP	-	Centro Europeu das Empresas com Participação Pública e/ou interesse Econômico Geral
CES	-	Confederação Europeia dos Sindicatos
CF	-	Constituição Federal
CGU	-	Controladoria Geral da União
CID	-	Classificação Internacional de Doenças
CIT	-	Comissão Internacional do Trabalho
CLT	-	Consolidação das Leis do Trabalho
CNJ	-	Conselho Nacional de Justiça
CSJT	-	Conselho Superior da Justiça do Trabalho
EC	-	Emenda Constitucional
EPS	-	Exame Periódico de Saúde
ESPII	-	Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional
GQVT	-	Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho
GT	-	Grupo de Trabalho
IBGE	-	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
OIT	-	Organização Internacional do Trabalho
OMS	-	Organização Mundial da Saúde
PDPJ-Br	-	Plataforma Digital do Poder Judiciário Brasileiro
PEC	-	Projeto de Emenda à Constituição
PJe	-	Processo Judicial Eletrônico
PNAD	-	Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílios
QVT	-	Qualidade de Vida no Trabalho
QV	-	Qualidade de Vida
RFB	-	Receita Federal do Brasil
RSI	-	Regulamento Sanitário Internacional
SERPRO	-	Serviço Federal de Processamento de Dados
SOBRATT	-	Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades

SS	-	Segurança Sanitária
STJ	-	Superior Tribunal de Justiça
TCU	-	Tribunal de Contas da União
TFR-4	-	Tribunal Regional Federal da 4ª Região
TICs	-	Tecnologias de Informação e Comunicação
TJAA	-	Técnico Judiciário-Área Administrativa
TJDFT	-	Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios
TRT-16	-	Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região
TST	-	Tribunal Superior do Trabalho
UEAPME	-	União Europeia do Artesanato e das Pequenas e Médias Empresas
UNICE	-	União das Confederações da Indústria e do Patronado da Europa - BUSINESSEUROPE

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	15
2	O MUNDO DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO	18
2.1	Trabalho e sociedade: da sociedade industrial à sociedade informacional	19
2.2	A nova era digital no Poder Judiciário brasileiro: a transformação do trabalho forense	24
3	O TELETRABALHO	29
3.1	Arcabouço jurídico	32
3.1.1	Âmbito internacional	32
3.1.2	Âmbito nacional.....	35
3.1.2.1	<i>Setor privado</i>	35
3.1.2.2	<i>Serviço público</i>	38
3.2	Teletrabalho no Judiciário brasileiro	39
3.2.1	Aspectos regulamentares em perspectiva	40
3.2.2	Qualidade de vida e teletrabalho	45
3.3	Saúde e Poder Judiciário sob a perspectiva de seus colaboradores	50
3.3.1	Saúde: aspectos conceituais e normativos	50
3.3.2	O Judiciário e a promoção da saúde de magistrados e servidores	53
4	O TRABALHO REMOTO E A PANDEMIA DA COVID-19	57
4.1	Segurança sanitária, risco e crise sanitária	69
4.2	A resposta normativa do CNJ face ao cenário pandêmico da Covid-19	61
4.3	Trabalho remoto: essencialidade reverberada diante da pandemia da Covid-19	64
4.4	Pandemia e saúde mental de magistrados e servidores	68
5	TELETRABALHO NO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 16ª REGIÃO - TRT-16	75
5.1	Perfil dos teleservidores	75
5.2	Índice e gestão de absenteísmo	80
5.2.1	Índice de absenteísmo-doença – Teleservidores.....	81
5.2.2	Gestão do absenteísmo por doença – Teleservidores	82
5.3	Painel de acompanhamento da Política de Atenção Integral à Saúde: cotejo dados gerais e dados teleservidores do Poder Judiciário trabalhista do	

	Maranhão	86
6	CONCLUSÃO	91
	REFERÊNCIAS	96

1 INTRODUÇÃO

As novas tecnologias estão redesenhando a sociedade em seus mais variados setores e dimensões. No ambiente laboral, uma transformação relevante desse avanço tecnológico consiste no teletrabalho, eixo temático central do presente estudo. Esta pesquisa delimita-se a partir da análise do teletrabalho no Poder Judiciário trabalhista no Maranhão (Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região – TRT-16) e tem como público-alvo os servidores que atuam nessa modalidade de trabalho. Nesse sentido, se deu a escolha pelo TRT-16 como instituição de justiça alvo e pelos teleservidores como público delimitado. Já o recorte temporal incide na implantação do teletrabalho no TRT-16 (2014) até 2019 (ano anterior ao momento excepcional decorrente da pandemia da Covid-19).

Com o desenvolvimento da presente pesquisa, buscou-se alcançar inferências capazes de responder ao seguinte questionamento – quais as repercussões jurídicas e na saúde dos servidores públicos atuantes no TRT-16 a partir da implantação do teletrabalho? Nessa perspectiva, é importante ressaltar que a modernização, iniciada desde a Reforma do Judiciário (2004) e impulsionada por meio da criação do Conselho Nacional de Justiça - CNJ (2005) que, dentre diversos programas e ações, culminou na virtualização do processo mediante o Processo Judicial Eletrônico (PJe), já trouxe certa inquietação sobre os impactos na saúde dos trabalhadores do Judiciário.

Outrossim, o teletrabalho, como mais um elemento propulsor dessa modernização no cenário forense, desta feita, como uma nova forma de operacionalização do trabalho, adicionou novas incertezas quanto às repercussões na saúde daqueles que impulsionam a marcha processual virtual. Assim, elegeu-se como hipótese norteadora da presente pesquisa a maior suscetibilidade de eventos danosos à saúde dos trabalhadores atuantes em regime de teletrabalho.

Nesse cenário de modernização do Judiciário, uma certeza precisa desde logo ser apontada: o mundo do trabalho forense não foi mais o mesmo após o PJe. Não fosse o bastante, o teletrabalho ainda sedimentou essa metamorfose havida nos últimos anos no Judiciário. Chega-se, também nesta esfera de poder, à Revolução Tecnológica (CASTELLS, 2011), seja por meio da virtualização do processo (PJe) ou por intermédio da virtualização do trabalho (Teletrabalho).

Um aspecto importante que merece realce é que o tema geral “teletrabalho” já carece de pesquisas nacionais, sobretudo, na delimitação teletrabalho na esfera pública, vez que a maior parte dos estudos tem o enfoque privado ou celetista. Vê-se, portanto, a essencialidade

do presente estudo, uma vez que seu objeto abrange o teletrabalho no Poder Judiciário. De outra parte, a análise do teletrabalho no TRT-16 revela-se inédita e certamente servirá de importante registro para o Regional trabalhista maranhense.

Quanto ao percurso metodológico, é mister destacar a abordagem quali-quantitativa do presente estudo, vez que, além de investigar o fenômeno do teletrabalho no Judiciário, abordou dados relacionados ao perfil e saúde dos servidores do TRT-16, mediante dados coletados na Coordenadoria de Gestão de Pessoas e no Setor de Saúde do TRT-16, a fim de averiguar a realidade específica dos teleservidores deste Regional. Ressalte-se, ainda, que na presente pesquisa foi utilizado, de forma predominante, o método indutivo e as técnicas de pesquisa, bibliográfica e documental, com ênfase nos documentos do CNJ.

Gil (2010) classifica a pesquisa, quanto ao objetivo, em três categorias básicas: exploratória (visa compreender um fenômeno ainda pouco estudado ou aspectos específicos de uma teoria ampla), explicativa (busca identificar os fatores que determinam ou contribuem para a ocorrência dos fenômenos, explicando suas causas) e descritiva (descreve determinada população ou fenômeno). Portanto, trata-se de pesquisa exploratória e descritiva.

Ademais, diz respeito a uma pesquisa de campo com aplicação do método de estudo de caso, considerando que haverá o exame detalhado da categoria teletrabalho em um ambiente institucional específico (TRT-16), mediante estudo de um público-alvo: teleservidores atuantes deste Regional trabalhista. No tocante à dinâmica expositiva, foram eleitas 4 (quatro) categorias centrais de estudo: o mundo do trabalho contemporâneo; o teletrabalho; o trabalho remoto e a pandemia da Covid-19; e os dados da realidade do teletrabalho no TRT-16. Nessas categorias, houve desdobramentos teóricos e empíricos visando ao aprimoramento de cada instituto pesquisado.

Nesse contexto, o primeiro capítulo destina-se aos aspectos introdutórios de apresentação e delimitação do tema, além do delineamento metodológico e da demonstração do percurso expositivo da dissertação. Em seguida, no segundo capítulo, aborda-se o “trabalho” enquanto categoria geral que antecede a temática específica do teletrabalho. Intitulado “o mundo do trabalho contemporâneo”, este capítulo abordou aspectos conceituais e evolutivos do trabalho, visando, em suma, caracterizar a mudança da sociedade pré-industrial à sociedade da informação, que culmina na chamada Quarta Revolução Industrial. Na sequência, pormenorizar-se-á a chegada da nova era digital no Poder Judiciário brasileiro conducente à primeira grande revolução havida no trabalho forense: o PJe, antecedente tecnológico e lógico do teletrabalho, e a segunda forma revolucionária de modernização no Judiciário, desta feita, no modo de trabalho.

O terceiro capítulo traduz a essência temática do presente estudo: o teletrabalho. Nesta seção, foram traçadas balizas históricas e conceituais desse instituto e investigado o arcabouço jurídico que molda o teletrabalho, seja no âmbito internacional ou nacional até chegar ao refinamento público e institucional do teletrabalho (objeto da pesquisa), ocasião em que foram investigados a origem e os aspectos regulamentares do teletrabalho no Judiciário brasileiro, inclusive mediante o cotejo de alguns pontos da regulamentação da instituição alvo da pesquisa (TRT-16), com a regulamentação de órgãos de cúpula (Conselho Nacional de Justiça e Conselho Superior da Justiça do Trabalho - CSJT). Ainda nesse capítulo foram feitos apontamentos sobre qualidade de vida e teletrabalho, até culminar no ponto crucial (ainda sob o aspecto teórico-normativo) da saúde no Judiciário, ocasião em que foi investigada a atuação do Judiciário na promoção da saúde de seus principais colaboradores os quais, por meio de labor diário, articulam a movimentação processual e promovem a prestação jurisdicional, a saber: magistrados e servidores.

O quarto capítulo foi acrescentado diante da singularidade do momento atual. A pandemia da Covid-19, decretada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) desde 11 de março de 2020, trouxe uma gravíssima crise sanitária, ainda em curso, que repercutiu de forma expressiva no mundo do trabalho. Além de algumas breves anotações teóricas sobre segurança sanitária, sociedade de risco e crise sanitária, foram feitos apontamentos sobre a resposta normativa do CNJ diante desse cenário pandêmico e a consequente essencialidade do trabalho remoto que fora reverberada nesse momento de isolamento social. Também foi abordado o enfoque da saúde mental de magistrados e servidores em importante pesquisa realizada pelo CNJ (“Saúde mental de magistrados e servidores no contexto da pandemia da Covid-19”).

Por fim, no quinto capítulo, foi feita a demonstração e análise de dados do teletrabalho no TRT16, com foco no perfil dos teleservidores desse Regional, no índice e na gestão de absenteísmo dos teleservidores, além do cotejo dos dados da saúde extraídos do “Painel de Acompanhamento da Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário” do CNJ que denota a realidade dos servidores em geral com os dados informados pelo Setor de Saúde dos teleservidores do TRT-16 (CNJ, 2021a).

Com a presente pesquisa, espera-se cumprir o propósito de colaborar com a produção de conhecimento ativo da realidade do teletrabalho do Judiciário trabalhista do Maranhão. A proposta é que o presente estudo seja ponte para a melhoria da qualidade de vida e promoção da saúde de servidores públicos federais, diante dos novos tempos digitais vividos no Judiciário, especialmente pelo teletrabalho.

2 O MUNDO DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO

A análise do eixo temático principal do presente estudo – o teletrabalho – necessita de aporte teórico inicial sobre o trabalho. Nesse contexto, afigura-se essencial traçar inicialmente um breve panorama histórico e semântico da categoria geral “trabalho”.

Ao longo dos anos e dos mais diversos momentos históricos, foram experimentadas mudanças quanto ao aspecto semântico da palavra “trabalho”, assim como nas próprias relações entre prestador e tomador de serviços. Trata-se de um processo adaptivo comum ou característico de uma sociedade em constante movimento (MARQUES; GILLET, 2017).

Sob o ponto de vista histórico e etimológico, a palavra *trabalho* decorre do latim *tripalium*, “[...] espécie de instrumento de tortura que pesava sobre os animais”, o que relacionava o trabalho a “[...] dor, sofrimento, castigo e torturas”, justificando o fato de os nobres e os senhores feudais não trabalharem (MARQUES; GILLET, 2017, p. 149). Sob essa ótica, a etimologia da palavra trabalho, na visão de Hannah Arendt, é bem pontuada por Vidaletti e Bald (2017, p. 149-150):

[...] todas as palavras europeias que designam “trabalho” – “o latim e o inglês *labor*, o grego *ponos*, o francês *travail*, o alemão *Arbeit* – significam dor e esforço, sendo usadas também para designar as dores do parto”. *Labor* tem a mesma raiz etimológica que *labare* (cambaleiar sob uma carga); *ponos* e *Arbeit* têm as mesmas raízes etimológicas que “pobreza” (*penia* em grego e *Armut* em alemão). Mesmo Hesíodo, tido como um dos poucos defensores do trabalho na Antiguidade, via *ponon alginoenta* (“o trabalho penoso”) como o primeiro dos males que atormentava os homens (Teogonia, 226).

Nesse sentido, o trabalho, em sua acepção mais arcaica, não se relacionava com qualquer tipo de realização pessoal, tampouco com a dignidade do homem, principalmente o trabalho braçal. “Foi no decorrer do século XX que o trabalho recebeu a configuração que hoje vem assumindo [...] Novas formas de organização do trabalho surgiram para modificar sua natureza” (NEVES, 2018 *et al.*, 2018, p. 319).

É oportuna a visão de Dejours (2007 *apud* NEVES *et al.*, 2018, p. 328), segundo a qual “[...] o trabalho é e continuará a ser central em face da construção da identidade e da saúde, da realização pessoal, de formação das relações entre homens e mulheres, da evolução da convivência e da cultura”. Além disso, merece destaque a conclusão de Neves *et al.* (2018, p. 318) quando consideram o trabalho como “[...] um dos valores fundamentais do ser humano e que ainda exerce um papel importante na constituição da sua autorrealização, de suas subjetividades e de sua sociabilidade”.

Ademais, uma reflexão sobre o mundo do trabalho contemporâneo exige, necessariamente, um olhar sobre as mudanças ocorridas na sociedade. Nesse ponto, exsurge a premissa basilar da conexão trabalho e sociedade. Assim, o propósito de identificação de mudanças importantes em determinado período aponta para a extensão das alterações da estrutura subjacente de uma situação ou objeto (GIDDENS, 2008). Nessa perspectiva, a compreensão da sociedade e do trabalho contemporâneos exige o conhecimento das mudanças sociais antecedentes e que mais impactaram o processo de revolução advindo desse fato.

2.1 Trabalho e sociedade: da sociedade industrial à sociedade informacional

A grande ruptura que culminou no mundo moderno consiste na industrialização, haja vista que as sociedades industriais são completamente diferenciadas de qualquer outro tipo de ordem social anterior. O período da modernidade (século XVIII ao XX) traz consigo uma mudança social em ritmo acelerado, uma vez que as instituições que antes sustentavam as sociedades tornaram-se obsoletas. Nesse contexto, os sistemas de produção pré-modernos relacionados à agricultura deram lugar a um sistema econômico preponderantemente baseado na produção industrial – às sociedades modernas, portanto, correlaciona-se a ideia de desenvolvimento tecnológico (GIDDENS, 2008).

Com efeito, a perspectiva histórica aponta que a ocorrência de revoluções incide exatamente quando novas tecnologias e percepções do mundo geram uma mudança abrupta nas estruturas sociais e nos sistemas econômicos. Nesse contexto, a força muscular característica da sociedade agrícola foi substituída pela energia mecânica, marca das revoluções industriais que se seguiram, a saber:

- 1) Primeira Revolução Industrial, ocorrida entre 1760 e 1840, deu início à produção mecânica e foi marcada pela invenção da máquina a vapor;
- 2) Segunda Revolução Industrial, ocorrida entre o final do século XIX e meados do século XX, possibilitou a produção em massa e tem como principais características o advento da eletricidade e da linha de montagem;
- 3) Terceira Revolução Industrial, iniciada na década de 1960, também chamada de Revolução do Computador, foi marcada pela computação em *mainframe* (década de 1960), pela computação pessoal (década de 1970 e 1980) e pela internet (década de 1990);
- 4) Quarta Revolução Industrial, iniciada na virada do século, traduz o momento atual em que a produção humana é alavancada pelo conhecimento e marcada por

tecnologias digitais mais sofisticadas e integradas (internet mais ubíqua e móvel; sensores menores, mais poderosos e mais baratos; inteligência artificial e aprendizagem automática) (SCHWAB, 2019).

Aliás, dos elementos impulsionadores da revolução tecnológica, iniciada já na Terceira Revolução Industrial, merece especial realce a Internet, vista como “o grande ícone da globalização” cuja consequência mais expressiva incide no aspecto social, uma vez que propiciou o surgimento de um novo tipo de sociedade humana, a Sociedade da Informação. A internet surgiu da convergência das tecnologias de informática e telecomunicações e transformou-se em um poderoso veículo de rápida circulação mundial e compartilhamento global de informações (MELO; GUTIERREZ, 1999).

Sobre a importância dos grandes avanços tecnológicos vivenciados nas duas últimas décadas do século XX, adverte Castells (2011, p. 68):

O exagero profético e a manipulação ideológica que caracteriza a maior parte dos discursos sobre a revolução da tecnologia da informação não deveria levar-nos a cometer o erro de subestimar sua importância verdadeiramente fundamental. Esse é, como este livro tentará mostrar, no mínimo, um evento histórico da mesma importância da Revolução Industrial do século XVIII, induzindo um padrão de descontinuidade nas bases materiais da economia, sociedade e cultura.

Há, portanto, um novo paradigma tecnológico que gira em torno de novas tecnologias da informação, mais flexíveis e poderosas, onde a própria informação se torna um processo produtivo, ou seja, a revolução da tecnologia da informação promove uma reestruturação do sistema capitalista. Nesse contexto, exsurge no último quartel do século XX um novo sistema econômico: informacional, global e em rede (CASTELLS, 2011).

A sociedade da informação, segundo seus teóricos, gera mudanças nos mais diversos níveis da sociedade e no mais fundamental deles. Dá início a um novo modo de produção, mudando “[...] a própria fonte da criação de riqueza e os fatores determinantes da produção” (KUMAR, 1997, p. 51). Nesse sentido, as variáveis básicas da sociedade industrial (o trabalho e o capital) são substituídas pela informação e pelo conhecimento (teoria do valor do conhecimento).

Trata-se, pois, de uma transformação revolucionária da sociedade moderna, na qual a nova sociedade é “[...] definida e rotulada, por seus novos métodos de acessar, processar e distribuir informação” (KUMAR, 1997, p. 15). Sobre esse processo, Santos, Freitas e Moraes (2017, p. 114) destacam:

[...] estamos vivendo a era da comunicação e da civilização global numa proporção e intensidade nunca antes constatada. Os homens incorporaram a computação, a informática, a realidade virtual, a robotização e a inteligência artificial, como mediações constitutivas das relações humanas. As mudanças científico-tecnológicas estão por toda parte e condicionam a construção de um novo mundo, uma nova realidade, uma nova sociedade.

Uma nova estrutura social, um novo mundo moldado pelo informacionalismo e que apresenta diferentes contornos, conforme a história, a cultura e a relação de cada país ou região com o capitalismo global e a tecnologia informacional (CASTELLS, 2011). Ainda segundo Castells (2011, p. 68):

[...] o processo atual de transformação tecnológica expande-se exponencialmente em razão de sua capacidade de criar uma interface entre campos tecnológicos mediante uma linguagem digital comum na qual a informação é gerada, armazenada, recuperada, processada e transmitida. Vivemos em um mundo que, segundo Nicholas Negroponte, se tornou digital.

Essas transformações sociais acarretam efeitos diretos nas relações de trabalho, não só no que tange ao aparato tecnológico, mas também quanto ao material humano. Experimentam-se, assim, novas formas de trabalho que visam ao “[...] aumento de produtividade, eficiência na prestação de serviços e maior qualidade no resultado final do trabalho”. Ainda nesse contexto, passa-se a discutir questões de sustentabilidade, voltadas à redução de custos de produção e à maior consciência acerca de gestão estratégica para melhor utilização dos recursos humanos, naturais e financeiros (VALLE, p. 268, 2017, p. 268).

Assim, no processo de evolução do trabalho, “[...] chega-se ao momento atual em que, além da necessidade total de instrumentos e maquinário, o trabalho se sustenta em instrumentário informacional” (CALLEGARO; PEDROSO, 2017, p. 188). Desse modo, a sociedade informacional de hoje impulsionou o novo meio de produção laboral (o teletrabalho), com desvinculação física do trabalhador e uso de tecnologias antes usadas somente para lazer em casa (CALLEGARO; PEDROSO, 2017).

Portanto, na revolução tecnológica, os avanços da tecnologia da informática e de comunicação propiciaram o aumento considerável da circulação de informações em todo o mundo, nascendo assim a Era da Informação (CASTELLS, 2011). E nesse cenário de revolução tecnológica e nova era digital, as relações de trabalho foram sendo igualmente redimensionadas pelo uso da tecnologia da informação e da comunicação, surgindo, assim, novas formas de labor, dentre as quais, o labor a distância, a exemplo do teletrabalho, objeto do presente estudo.

Um outro aspecto que merece realce quanto ao impacto da tecnologia sobre o trabalho consiste na “*gig economy*”, termo que se refere a uma espécie de relação de trabalho independente mediada por plataformas digitais, caracterizando um trabalho casual e não permanente (WOODCOCK; GRAHAM, 2020).

Essa transformação do trabalho mediada pela revolução tecnológica através do uso de plataformas digitais tem como ideia central:

[...] criar um contexto digital em que os compradores de mão-de-obra são capazes de se conectarem com os vendedores de mão-de-obra (o que os economistas chamam de mercado de dois lados). A plataforma Uber conecta pessoas que querem uma carona com pessoas que estão disponíveis a prover essa carona. A plataforma Fiverr conecta pessoas que estão procurando por designers gráficos ou editores de vídeo com pessoas que oferecem esses serviços. (...)

[...] Esse uso da plataforma como mecanismo de conectar clientes e trabalhadores é o que levou muitas empresas de “*gig economy*” a tentarem alegar que eles mesmos não são empregadores dos trabalhadores: eles simplesmente proveem uma ponte entre oferta e demanda. Eles alegam, em outras palavras, serem empresas de tecnologias, em vez de taxis, delivery, empresas de limpeza¹ (WOODCOCK; GRAHAM, 2020, p. 29, tradução nossa).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) produziu relatório, datado de 23/02/2021, intitulado “Emprego Mundial e Perspectiva Social – o papel das plataformas digitais de trabalho na transformação do mundo do trabalho”, baseado em pesquisas e entrevistas com cerca de 12.000 trabalhadores e representantes de 85 empresas em todo o mundo, em vários setores (OIT, 2021).

Conforme conclusão desse relatório, “[...] as plataformas de trabalho digital, em particular, como mediadoras do trabalho cresceram em ritmo acelerado, mudando a forma como o trabalho é organizado” e que “[...] as empresas precisam se adaptar tanto às mudanças introduzidas pelas tecnologias digitais quanto às novas formas de concorrência decorrentes dessas plataformas” (OIT, 2021, p. 69, tradução nossa)².

Sobre o crescimento expressivo das plataformas digitais, esse relatório destaca:

¹ The basic idea in the architectures of platforms that mediate work is to create a digital context in which buyers of labour power are able to connect with sellers of labour power (what economists call a ‘two-sided market’). Uber’s platform connects people who want a taxi ride with people who are willing to provide taxi rides. Fiverr’s platform connects people looking for a graphic designer or video editor with people offering those services. (...) This use of the platform as the mechanism to connect clients and workers is what has led many gig economy companies to attempt to claim that they themselves are not employers of the workers: that they simply provide a bridge between supply and demand. They claim, in other words, to be technology companies rather than taxi, delivery, home cleaning companies (Texto original).

² Digital labour platforms in particular, as mediators of work, have grown at a rapid pace, changing the way in which work is organized. They are impacting several economic sectors, so that businesses need to adapt both to the changes being introduced by digital technologies and to new forms of competition arising from these platforms (Texto original).

O número de plataformas online baseadas na web e em localização (táxi e entrega) aumentou de 142 em 2010 para mais de 777 em 2020. O número de plataformas online baseadas na web triplicou nesse período, enquanto o número de plataformas de táxi e entrega cresceu quase dez vezes. Grande parte dessas plataformas está concentrada em apenas alguns locais, incluindo os Estados Unidos da América (29%), Índia (8%) e Reino Unido da Grã-Bretanha e Irlanda do Norte (5%)³ (OIT, 2021, p. 19, tradução nossa).

Um contraponto importante que merece o devido realce desse relatório da OIT diz respeito à necessidade de equalizar um desenvolvimento empresarial sustentável e a promoção de um trabalho decente rumo ao avanço na conquista dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas. Com efeito, chama a atenção nesse modelo de negócio de plataformas de trabalho digitais a qualidade de “autônomos” ou “contratados independentes” dos trabalhadores, o que causa significativas repercussões para o futuro do trabalho (OIT, 2021).

Nesse sentido, vale a ponderação de Barbato e Moura (2020, p. 1258):

[...] sempre que surgiram novas formas de organização de trabalho, principalmente por meio da implantação de novas tecnologias, houve a tentativa de se criar categorias intermediárias entre empregado e trabalhador autônomo com a finalidade de desvirtuar a proteção trabalhista, citando-se, por exemplo, a *parassubordinação* proveniente do direito do trabalho italiano.

Na atual conjuntura não é diferente: na “*gig economy*” os empregadores, ou seja, as empresas-plataforma detentoras do código-fonte se definem como sendo “plataformas ou aplicativos de tecnologia”, na tentativa de se esquivarem da regulamentação do contrato de trabalho e, por conseguinte, da proteção trabalhista.

De fato, tal reflexão conduz a uma inquietação sobre o futuro do trabalho e dos trabalhadores. Um paradoxo oriundo dessa transformação no mundo do trabalho decorrente das plataformas digitais é o exemplo do aplicativo “*Ifood*” que revela a modernidade de pedidos de alimentação em poucos “cliques” num smartphone e no conforto do lar ao preço do esforço hercúleo de quilômetros de pedaladas de trabalhadores em bicicletas, sob o sol escaldante do nosso país tropical – será uma nova escravidão, encoberta sob o véu da nova era digital? Nesse ponto e em tantos outros que certamente surgirão diante desse novo cenário laboral, espera-se que o trabalho digno prevaleça.

³ The number of online web-based and locationbased (taxi and delivery) platforms rose from 142 in 2010 to over 777 in 2020. The number of online web-based platforms tripled over this period, while the number of taxi and delivery platforms grew almost tenfold. A large proportion of these platforms are concentrated in just a few locations, including the United States of America (29 per cent), India (8 per cent) and the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland (5 per cent) (Texto original).

2.2 A nova era digital no Poder Judiciário brasileiro: a transformação do trabalho forense

Como visto, as revoluções industriais correlacionam-se com o desenvolvimento de novas tecnologias. De igual modo, o advento da internet, no final da década de 60, alavancado por seu uso comercial a partir da década de 90, culminou na maior revolução tecnológica da humanidade – a era digital (SIQUEIRA, 2020).

Surge, portanto, uma nova era que rompe as barreiras territoriais e minimiza o tempo do processamento de um volume nunca visto de informações: a era da informação ou era digital (VASCONCELLOS; ROVER, 2014). Esse extraordinário avanço das tecnologias da comunicação e da informação (sociedade digital) trouxe significativos impactos nos níveis estratégicos, operacionais e administrativos nas organizações privadas e públicas.

Na seara pública brasileira, objeto do presente estudo, com o advento das novas tecnologias, fala-se em “Nova Gestão Pública”, evidenciada por um modelo de Administração Gerencial:

É importante destacar que essa nova administração pública se diferenciou da administração pública burocrática por seguir os princípios do gerencialismo e para alcançar seus objetivos, o novo modelo de gestão, que serve de referência para os três níveis governamentais – federal, estadual e municipal –, enfatizou a profissionalização e o uso de práticas de gestão do setor privado. Percebeu-se que tal modelo gerencialista foi efetivamente implementado durante o governo do ex-presidente Fernando Henrique Cardoso (PAULA, 2005 *apud* MEZZAROBA; BERNIERI; BIER, 2014, p. 22).

Em suma, a ideia central dessa “nova gestão pública” consiste em uma Administração Pública que funcione melhor e custe menos (SARDETO; ROVER, 2014 *apud* MEZZAROBA; BERNIERI; BIER, 2014).

Nesse contexto, constitui-se um marco histórico a reforma administrativa brasileira ocorrida na segunda metade dos anos 1990 cujos objetivos foram: a alteração do papel do Estado, a redução de custos e a definição de um novo desenho institucional, de modo a viabilizar a transformação do modelo burocrático da administração pública para o modelo gerencial, orientado pelo desempenho (REZENDE, 2004 *apud* MEZZAROBA; BERNIERI; BIER, 2014).

Mas, afinal, como essa nova gestão pública se deu no Poder Judiciário? Seguramente, a partir da Emenda Constitucional nº 45/2004, verdadeiro marco da modernização do Judiciário, cuja retrospectiva histórica merece o devido enfoque. Em 1992 foi plantada a semente legislativa da reforma sistêmica do Poder Judiciário, consubstanciada no Projeto de

Emenda à Constituição (PEC) nº 96/1992, apresentada pelo então Deputado Federal Hélio Bicudo, cuja justificativa, em suma, incidia sobre “a crise do sistema judicial brasileiro”.

Após oito anos de discussões e debates (longo processo de construção, tão salutar e essencial para a formação de resultados legislativos verdadeiramente eficazes), mais precisamente em junho de 2000, a PEC nº 96/1992 foi votada e aprovada em segundo turno. Em seguida, foi encaminhada para o Senado Federal, desta feita, sob o número 29/2000.

Surge, então, esse decisivo marco no Judiciário brasileiro, a Emenda Constitucional (EC) nº 45, promulgada em 8 de dezembro de 2004 e publicada em 31 de dezembro do mesmo ano. Assim, na virada do ano de 2004 para 2005, período emblemático de mudança de ciclos, iniciou-se um “novo caminhar” no Poder Judiciário, a chamada “Reforma do Poder Judiciário”. Mas era só o começo, incipiente e tímido, que só se consolidou com o decorrer do tempo e situações fáticas vindouras. Dentre as mudanças mais significativas advindas da EC nº 45/2004, avulta-se como mais apropriada à temática da presente pesquisa, a criação do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) como órgão do Poder Judiciário (art. 92 da Constituição Federal - CF).

Instalado em 14 de junho de 2005, entre dúvidas e questionamentos judiciais, inclusive sobre sua competência institucional, com a Resolução CNJ nº 70, de 18 de março de 2009, isto é, quase quatro anos após a sua instalação, é que o CNJ instituiu o “Plano Estratégico do Poder Judiciário”, cuja missão e visão eram, respectivamente, as seguintes: “realizar justiça” e “ser reconhecido pela sociedade como instrumento efetivo de justiça, equidade e paz social”. Desde então, outros atos normativos foram apenas aprimorando o Planejamento e a Gestão Estratégica no Judiciário até culminar na Resolução CNJ nº 325, de 29 de junho de 2020, a qual dispõe sobre a Estratégia Nacional do Poder Judiciário para o sexênio 2021-2026 (CNJ, 2009; 2014; 2020a).

Nesse contexto, ao órgão “caçula” do Poder Judiciário, coube a implementação de uma nova forma de gestão dos processos de trabalho forenses, sempre visando coadunar modernização, avanços tecnológicos e controle da força de trabalho, em prol do objetivo “macro”, qual seja, celeridade processual e aumento da produtividade. Todavia, ainda que tenha havido diversas ações importantes, a exemplo do Planejamento Estratégico, com implantação de Metas Nacionais ou dos Relatórios do Justiça em Números, nada fora mais impactante na rotina do trabalho forense do que a virtualização dos autos com o Processo Judicial Eletrônico (PJe).

Eis uma premissa importante da presente pesquisa: todo o processo de modernização do Judiciário tem, como eixo principal no cotidiano forense, a implantação do Processo

Judicial Eletrônico (PJe). De fato, o mundo do trabalho no serviço público do Judiciário não foi mais o mesmo com a virtualização do processo.

Como se sabe, o processo é o meio de tramitação dos atos que envolvem a prestação jurisdicional, desde a inicial até o desfecho da demanda judicial. Nesse contexto, afigura-se básico traçar a diferença entre o meio físico e eletrônico de tramitação dos autos judiciais. No primeiro, há objetos tangíveis de representação física do processo; no segundo, são utilizadas tecnologias da informação para a representação virtual do processo (MARQUES; GILLET, 2017). Nesse sentido, Brandão (2013, p. 10) relembra o momento inicial dessa metamorfose: do “casulo” físico para a “teia” virtual:

[...] a Justiça brasileira vive o rito de passagem do processo cartular, formal, burocrático, caracterizado pela necessidade do impulso humano, para um novo modelo, marcado pela introdução das ferramentas da tecnologia da informação e pelo redesenho do processo de trabalho implantado nas unidades judiciárias. Com ele, o Judiciário tem a possibilidade de alterar a estrutura do procedimento judicial, automatizar a prática de inúmeros atos e, mais, tornar-se moderno, verdadeiramente contemporâneo, coerente com o mundo atual, cujas facilidades introduzidas pelo universo tecnológico, especialmente qualificado nos últimos anos pela disseminação do uso da Internet, tem provocado uma verdadeira – e muitas vezes silenciosa – revolução.

Trata-se, em suma, da adequação do Direito Processual à Sociedade da Informação – *ubi societas, ibi jus* – onde está a sociedade (digital/informacional), estará o Direito Processual (processo eletrônico). Essa passagem do processo físico para o virtual “traz novos valores como a instantaneidade, a imaterialidade na transmissão de informações, a publicidade e o acesso às mídias eletrônicas”. Além disso, demonstra que o direito também há de acompanhar a profunda progressão de valores trazida pela sociedade da informação (MARQUES; GILLET, 2017).

Sobre a evolução normativa do processo eletrônico, cumpre firmar a importância histórica da Lei nº 9.800/1999 que consiste no antecedente mais relevante de inserção formal das tecnologias de informação no manuseio processual, quando se passou a admitir o peticionamento via *fac-simile* ou meio similar. Eis o primeiro pequeno passo da virtualização processual, sem dúvida. Outrossim, o ano de 2006 foi emblemático para a consolidação da utilização do meio eletrônico para a prática de atos processuais, seja mediante a Lei n.º 11.280, que acrescentou o parágrafo único ao art. 154⁴ do CPC/1973); pela Lei n.º

⁴ Art. 154. Parágrafo único. Os tribunais, no âmbito da respectiva jurisdição, poderão disciplinar a prática e a comunicação oficial dos atos processuais por meios eletrônicos, atendidos os requisitos de autenticidade, integridade, validade jurídica e interoperabilidade da infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira – ICP – Brasil (BRASIL, 1973).

11.341/2006, que acrescentou o art. 541⁵ do CPC/1973; ou, ainda, pela Lei n.º 11.382/2006, que instituiu a penhora por meio eletrônico (art. 655-A⁶ do CPC/1973).

Todavia, foi a Lei n.º 11.419, de 19 de dezembro de 2006 (com vigência a partir de 20 de março de 2007) que iniciou formalmente a regulamentação da informatização do processo judicial em nosso ordenamento jurídico, cabendo aos órgãos judiciários editarem os respectivos regulamentos suplementares sobre o processo virtual. Ou seja, a referida legislação foi o “marco zero”, o direcionamento teórico, por assim dizer; na prática, a efetivação dessa informatização ainda é vista até os dias atuais.

Segundo Ivany Yparraguirre (2014, p. 4), “[...] o próprio modo de vida das pessoas, cada vez mais imerso nos avanços tecnológicos, não faculta ao Judiciário a possibilidade de não aderir a essa evolução”. Nesse contexto, a referida autora ainda ressalta o pioneirismo do Brasil na adoção do processo eletrônico como meio de “[...] acesso à justiça de acordo com a realidade social contemporânea” (YPARRAGUIRRE, 2014, p. 4). Ainda de acordo com ela, foi com a promulgação da Lei n.º 11.419, de 19 de dezembro de 2006, que se iniciou “[...] uma fase de transição sem precedentes no Poder Judiciário, na qual se pretende, com fundamento no princípio da instrumentalidade das formas, substituir o processo físico em papel pelo armazenado em memória de computador acessível pela Internet” (YPARRAGUIRRE, 2014, p. 5).

Somente em 21 de junho de 2011, sob a então presidência do Ministro Cezar Peluzo, foi lançado oficialmente o “sistema” PJe. Nas palavras do então Presidente do CNJ, “[...] não se trata de mera informatização do processo, mas da formalização do processo judicial realmente eletrônico”; e ainda acrescentou: “[...] há, nele, a possibilidade de o tribunal local cuidar adequadamente do fluxo do processo judicial segundo suas normas internas, sem necessidade de reescrever o sistema” (CNJ, 2011, p. 1). Ou seja, seria um novo “marco”, desta feita, visando efetivamente à uniformização nacional em uma mesma plataforma, com *software* criado pelo próprio CNJ.

⁵ Art. 541. Parágrafo único. Quando o recurso fundar-se em dissídio jurisprudencial, o recorrente fará a prova da divergência mediante certidão, cópia autenticada ou pela citação do repositório de jurisprudência, oficial ou credenciado, inclusive em mídia eletrônica, em que tiver sido publicada a decisão divergente, ou ainda pela reprodução de julgado disponível na Internet, com indicação da respectiva fonte, mencionando, em qualquer caso, as circunstâncias que identifiquem ou assemelhem os casos confrontados (BRASIL, 1973).

⁶ Art. 655-A. Para possibilitar a penhora de dinheiro em depósito ou aplicação financeira, o juiz, a requerimento do exequente, requisitará à autoridade supervisora do sistema bancário, preferencialmente por meio eletrônico, informações sobre a existência de ativos em nome do executado, podendo no mesmo ato determinar sua indisponibilidade, até o valor indicado na execução (BRASIL, 1973).

Ademais, conforme relembra Brandão (2013, p. 10), o sistema PJe “[...] foi originalmente criado no Tribunal Regional Federal da 5ª Região, a partir da evolução de um outro lá existente (denominado Creta) e que, inclusive, ganhou a 3ª edição do Prêmio *Innovare* de 2006”. Na Justiça do Trabalho, a adesão oficial ao PJe teve início em 29 de março de 2010, com a celebração do Termo de Acordo de Cooperação Técnica nº 51/2010 entre CNJ, TST e CSTJ (BRASIL, [2017?]).

Houve, ainda, nessa mesma data, o Acordo de Cooperação Técnica nº 01/2010, assinado entre o TST, o CSJT e os 24 (vinte e quatro) Tribunais Regionais do Trabalho, por meio do qual todos os órgãos da Justiça do Trabalho passaram a integrar o projeto, sendo que na primeira etapa do PJe-JT foi priorizada a fase de execução, tendo sido lançada em Cuiabá-MT, em 10 de fevereiro de 2011, módulo piloto do sistema no âmbito dessa justiça especializada. Ademais, a primeira unidade judiciária trabalhista a instalar o PJe-JT na fase de conhecimento foi a Vara do Trabalho de Navegantes (SC), em 05 de dezembro de 2011 (BRASIL, [2017?]).

Ainda sobre a implantação do PJe, cabe destacar a Resolução CNJ nº 185, de 18 de dezembro 2013, que estabeleceu parâmetros para o funcionamento desse Sistema, bem como a recente Resolução CNJ nº 335, de 29 de setembro de 2020, que institui política pública para governança e gestão de processo judicial eletrônico, integra os tribunais do país com a criação da Plataforma Digital do Poder Judiciário Brasileiro – PDPJ-Br e mantém o sistema PJe como sistema de Processo Eletrônico prioritário do CNJ. Portanto, para os fins do presente estudo, é essencial que seja fincada mais outra premissa: o avanço tecnológico, notadamente a partir da implantação do PJe (nos casos da atividade-fim de movimentação processual de primeiro e segundo graus), possibilitou o surgimento do teletrabalho no Judiciário.

3 O TELETRABALHO

A evolução das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) teve repercussão ímpar no meio laboral. Com o advento dessas inovações tecnológicas, surgiu o teletrabalho ou trabalho remoto. Essa modalidade também pode ser conhecida como *home office* ou *work from home*; para ingleses e americanos, *telecommuting* e *teleworking*; para europeus, *telework*; e, para os franceses, *telependulaire* (SIQUEIRA *et al.*, 2009).

Teletrabalho significa inovação, modernidade e transformação no mundo do trabalho. Aliás, conforme Almeida (2005, p. 82), “[...] assim como o taylorismo surgiu como uma forma de resposta organizativa ao processo técnico introduzido pelo fordismo, o teletrabalho é o contrapeso instigado pela informática e pelas telecomunicações”. De fato, a tecnologia é a base na qual se sustenta o teletrabalho.

Existem várias classificações do teletrabalho. Destaca-se a que leva em conta o local de prestação do trabalho abordada por Fincato (2016, p. 377-378, grifo nosso):

Teletrabalho em *telecottages*: é aquele realizado em zonas rurais ou regiões de menor nível de escolaridade e preparo para o trabalho. (...) Com sucesso, experiências importantes nesta modalidade de teletrabalho são realizadas em países como Inglaterra, Irlanda, Suécia (norte), Noruega, Finlândia, Dinamarca, França e Alemanha.

Telecentro: é uma forma de organização das atividades em um espaço devidamente preparado para o desempenho do teletrabalho. (...) Em verdade, os telecentros podem ser locais pertencentes à empresa ou não, umas vez que são divididos em Centro Satélite e Centro Local de Teleserviço. (...)

Teletrabalho nômade: também denominado móvel ou itinerante... (...) Pode-se afirmar que esta é a máxima expressão do teletrabalho, já que o sujeito trabalha de onde quer ou precisa. (...)

Teletrabalho em domicílio: o trabalhador realiza suas atividades em seu próprio domicílio ou em ambiente familiar, com o auxílio de mecanismos telemáticos. Aqui o teletrabalhador instala, em um local específico de sua residência, com estrutura própria ou cedida pela empresa, uma pequena estação de trabalho... (...) O teletrabalhador em domicílio pode estar em sua casa durante todo o período (regime puro) ou fraciona-lo (regime híbrido), realizando, por exemplo, meio turno na empresa e meio turno em sua residência, ou ainda, alguns dias da semana na empresa e outros em casa. (...).

Mas, afinal, a quem se atribui a origem do teletrabalho? Seria a J. Edgard Thompson (1857) ou a Jack Nilles (1971)? Segundo Fincato (2016, p. 369-372), a origem do teletrabalho possui raízes muito mais profundas e longínquas que apontam uma ligação estreita com o surgimento do telégrafo ótico, criado por Claude Chappe em 1793:

[...] Chappe realizou sua primeira experiência pública de comunicação a distância em 1793. [...] Em 4 de agosto de 1793, por convenção da Assembleia Legislativa, é determinada a construção da primeira linha telegráfica entre Paris e Lille (ilha do

Mar Mediterrâneo). Estava criado o “Telégrafo Sinaleiro de Claude Chappe”.

[...]

Como o telégrafo foi desenvolvido por razões bélicas, no início, sua administração era feita pelo Ministério da Guerra. Em 1798, no entanto, passou a ser tutelado pelo Ministério do Interior. Trabalhadores submetidos a uma hierarquia rígida e bem definida faziam funcionar o telégrafo. Tratava-se de um regime praticamente militar. A administração central era composta por três administradores, um chefe e dois adjuntos, em quatro escritórios físicos e distantes das torres de telégrafo.

[...]

Nos telégrafos de Chappe, a organização empresarial para exploração econômica do teletrabalho era visível. A mensagem enviada era anotada e redigida de forma discursiva, em papéis da empresa, entregando-se-a ao destinatário por mensageiro (este presencial). Em 1824, os irmãos Chappe iniciam tentativas de colocação do sistema aos cidadãos civis, vendendo o serviço de envio e entrega de mensagens por algum tempo. O sistema sofreu forte abalo com a chegada dos telégrafos elétricos, deixando de funcionar, totalmente, no ano de 1853.

De outra parte, embora aponte a incerteza da definição do momento exato do surgimento do teletrabalho, Oliveira (2020) destaca o pioneirismo da experiência estadunidense de J. Edgard Thompson (1857). Edgard era proprietário da estrada de ferro *Penn Railroad*, quando utilizou o sistema de telégrafo da empresa para gestão a distância de suas equipes de trabalho – “[...] a organização acompanhava o fio do telégrafo enquanto a empresa externamente móvel virou um conjunto de operações dissociadas da sede” (OLIVEIRA, 2020, p. 13). Esses registros merecem realce, porque traduzem importantes evoluções da tecnologia da comunicação que possibilitaram uma inovadora forma de gestão de equipes de trabalho a distância.

Destarte, como bastante apregoado na literatura, atribui-se a Jack Nilles a posição de vanguarda da propagação da ideia e do conceito do teletrabalho (*telecommuting*). Inicialmente em 1971, como Secretário do Comitê de investigação da *Aerospace Corporation*, propôs o trabalho remoto dos empregados, visando evitar perda de tempo nos engarrafamentos no trajeto de casa ao trabalho (proposta não aceita pela empresa). Entre 1973 e 1974, mediante execução do *telecommuting* em uma empresa de seguros em Los Angeles, foi feita a transformação do relatório final dessa experiência no seu livro “*The telecommunications-transportation trade-off*” (OLIVEIRA, 2020). Chega-se, portanto, ao conceito de teletrabalho, que inclusive se popularizou com Nilles, conforme explica Valle (2017, p. 273):

É consenso que o primeiro conceito de teletrabalho se popularizou com Jack Nilles, que é considerado por muitos o descobridor do teletrabalho. Segundo o autor, o teletrabalho pode ser conceituado da seguinte forma: “[...] é a substituição do trajeto de ida e volta do local de trabalho pelas telecomunicações e/ou informática [...]”. Assim, a possibilidade de enviar o trabalho ao trabalhador ao invés de enviar o trabalhador ao trabalho é definida como teletrabalho, de modo que a atividade profissional seja realizada sem a presença física do trabalhador na sede da empresa empregadora, mas mantendo conexão das partes por um meio de comunicação qualquer.

Portanto, para a caracterização do teletrabalho conjugam-se três elementos:

- 1) geográfico (local de trabalho separado fisicamente do local da empresa);
- 2) tecnológico (utilização de tecnologias de informação e comunicação para mediação do trabalho);
- 3) organizativo (absorção dos teletrabalhadores a estrutura e fluxos do ciclo produtivo da empresa) – (FINCATO, 2016).

Com efeito, há uma espécie de dualidade estrutural e basilar no teletrabalho: 1) trabalho realizado a distância; e 2) uso de meios telemáticos (TICs). Segundo Rosenfield e Alves (2011, p. 215):

[...] o teletrabalho é uma categoria de difícil definição. Muitas variáveis e suas combinações abrem em demasia o leque de definições possíveis. A falta de uma conceituação precisa sobre o que é o teletrabalho e sobre quantos são os teletrabalhadores faz do conceito mais uma construção ideológica da realidade ou, no máximo, uma tentativa de descrição dos diversos tipos ou modalidades de teletrabalho existentes.

Portanto, para evitar maiores digressões sobre a definição mais “completa e adequada” de teletrabalho e considerando o objeto da presente pesquisa – o teletrabalho no Judiciário –, elege-se como parâmetro conceitual o estabelecido pelo CNJ. Nesse contexto, utilizar-se-á a definição trazida pelo CNJ, mediante a Resolução 227, de 15 de junho de 2016, cujo art. 2º, inciso I, assim dispõe: Art. 2º Para os fins de que trata esta Resolução, define-se: I – teletrabalho: modalidade de trabalho realizada, de forma remota, com a utilização de recursos tecnológicos [...] (CNJ, 2016).

Entende-se que a expressão “de forma remota” utilizada nesse conceito é muito oportuna, pois traduz a modalidade a distância de execução do teletrabalho, mediante terminologia própria. É válido frisar, ainda, a diretriz inserta no inciso I do art. 5º dessa Resolução, a qual aborda a possibilidade de o teletrabalho ser integral ou parcial, e realizado fora da sede da jurisdição do tribunal, desde que observados alguns requisitos:

Art. 5º Compete ao gestor da unidade indicar, entre os servidores interessados, aqueles que atuarão em regime de teletrabalho, observadas as seguintes diretrizes:
I – O teletrabalho, **integral ou parcial**, será permitido a todos servidores, **inclusive fora da sede de jurisdição do tribunal**, no interesse da Administração, desde que não incidam em alguma das seguintes vedações: (Alterado pela Resolução nº 298, de 22.10.2019) [...] (CNJ, 2016, grifo nosso).

Vê-se que há a possibilidade de extensão do elemento geográfico para além da jurisdição do tribunal, o que significa avanço no âmbito do teletrabalho no Judiciário brasileiro. Outrossim, a referência normativa ora utilizada (regulamentação do CNJ) revela

um dos pontos principais do presente estudo: investigar a repercussão jurídica do teletrabalho, ou seja, estabelecer as balizas normativas que sustentam o teletrabalho.

3.1 Arcabouço jurídico

Como já mencionado, um dos problemas da presente pesquisa consiste na busca das repercussões jurídicas do teletrabalho no TRT-16. Antes de adentrar nesta seara normativa tão específica, afigura-se essencial perquirir a base normativa antecedente e geral do teletrabalho. Nesse percurso, cabe inicialmente delimitar as balizas normativas existentes no âmbito internacional e nacional. Ato contínuo, no âmbito nacional, será necessário outro afunilamento, desta feita buscando evidenciar a feição normativa do teletrabalho no âmbito privado e público, para, enfim, adentrar no âmbito normativo desse instituto no Poder Judiciário e, por consequência derradeira, na sua regulamentação no Judiciário trabalhista do Maranhão.

Essa busca da repercussão jurídica afigura-se como categoria essencial e antecedente lógica do outro problema de pesquisa, qual seja, averiguar a repercussão na saúde dos servidores públicos atuantes do TRT-16.

3.1.1 Âmbito internacional

A priori, sobreleva apontar que, no âmbito internacional, existem dois instrumentos normativos da OIT que podem servir de embasamento (ainda que indireto) para o teletrabalho: a Convenção 177 (C177) e a Recomendação 184 (R184). Ambas foram adotadas na 83ª sessão da Comissão Internacional do Trabalho (CIT), realizada em 20 de junho de 1996.

A C177 (não ratificada pelo Brasil) utiliza o termo “*home work*”⁷ (ou “*trabajo a domicilio*”), definindo-o:

⁷ Article 1 – For the purposes of this Convention:

- (a) the term **home work** means work carried out by a person, to be referred to as a homemaker,
 - (i) in his or her home or in other premises of his or her choice, other than the workplace of the employer;
 - (ii) for remuneration;
 - (iii) which results in a product or service as specified by the employer, irrespective of who provides the equipment, materials or other inputs used, unless this person has the degree of autonomy and of economic independence necessary to be considered an independent worker under national laws, regulations or court decisions;
- (b) persons with employee status do not become homeworkers within the meaning of this Convention simply by occasionally performing their work as employees at home, rather than at their usual workplaces;
- (c) the term **employer** means a person, natural or legal, who, either directly or through an intermediary, whether or not intermediaries are provided for in national legislation, gives out home work in pursuance of his or her business activity. (OIT, 1996a).

[...] como sendo o executado por um trabalhador remunerado fora da sede do empregador – na sua própria residência ou noutra local –, sendo irrelevante para sua configuração quem fornece o equipamento, materiais ou outros insumos. Por outro lado, a normatização excetua do enquadramento citado os obreiros com um grau de autonomia e independência econômica a ponto de ser considerado trabalhador independente, de acordo com as leis nacionais (BARBOSA JUNIOR, 2019, p. 109).

Já a R184, utilizando a mesma definição de “*home work*” trazida pela C177, detalha os direitos dos “*homeworkers*”. Dentre esses, destaca-se, no art. 16, alínea “a”⁸, o direito de os trabalhadores em domicílio receberem compensação por “[...] despesas relacionadas ao seu trabalho, como aquelas relacionadas ao consumo de energia e água, comunicação e manutenção de máquinas e equipamentos” (OIT, 1996b, tradução nossa).

Como se observa, esses instrumentos normativos balizam, na verdade, o trabalho em domicílio. Todavia, como já mencionado, servem de suporte jurídico indireto para o teletrabalho, vez que tratam apenas de uma parte do conceito (trabalho a distância), sem a característica típica do teletrabalho, referente ao manuseio dos meios telemáticos na execução desse labor. Nesse sentido, invoca-se a escorreita conclusão de Oliveira (2020, p. 60):

Por se tratarem de normas que orientam atividades desenvolvidas fora do ambiente das empresas, a Convenção n.º 177 e a Recomendação n.º 184 são textos de grande importância para o teletrabalho, principalmente em relação ao estabelecimento do conceito, que precisa apenas do acréscimo relacionado à utilização dos meios telemáticos na execução das atividades laborativas.

É necessário ressaltar o pioneirismo da Itália, em 1998, no estabelecimento de um regime jurídico do teletrabalho, mediante a Lei *Bassanini* (art. 4º da Lei de 16 de junho, nº 191), cuja vanguarda também incide por abranger o setor público. A esse respeito, Gil (2015) destaca que o objetivo desse dispositivo reside na flexibilização dos recursos humanos disponíveis, mediante o trabalho a distância na Administração Pública “através da utilização de computadores e telefones, em um local distinto da sede de trabalho, não se descurando os mecanismos para acompanhar o desempenho do trabalhador”. A referida autora ainda acrescenta:

⁸ VI. Remuneration

(...)

16. Homeworkers should receive compensation for:

(a) costs incurred in connection with their work, such as those relating to the use of energy and water, communications and maintenance of machinery and equipment; and
 (b) time spent in maintaining machinery and equipment, changing tools, sorting, unpacking and packing, and other such operations. (OIT, 1996b).

No dia 25 de fevereiro de 1999, foi aprovado o Decreto Presidencial de 8 de março de 1999, n.º 70, que regulamentou o aludido artigo 4.º da Lei de 16 de junho de 1998, n.º 191. O artigo 2.º, n.º 1 b) do diploma regulamentar define teletrabalho como ‘o trabalho desempenhado por um funcionário em local apropriado, fora das instalações do serviço, onde a sua prestação seja tecnicamente possível, como apoio das tecnologias da informação e da comunicação, em que se permita o contacto com o respetivo serviço’ (GIL, 2015, p. 77-78).

Outro ato jurídico internacional que merece realce é o Acordo-Quadro Europeu sobre Teletrabalho, assinado em 16 de julho de 2002, pelas seguintes entidades: Confederação Europeia dos Sindicatos (CES) / *European Trade Union Confederation* – representante dos interesses dos trabalhadores; União das Confederações da Indústria e do Patronado da Europa (BUSINESSEUROPE, antiga UNICE); Centro Europeu das Empresas com Participação Pública e/ou interesse Económico Geral (CEEP); e União Europeia do Artesanato e das Pequenas e Médias Empresas (UEAPME) – representantes dos parceiros sociais empregadores (GIL, 2015).

Fruto da chamada política do “diálogo social” (*social dialogue*), a questão do teletrabalho desse Acordo decorreu de consulta sobre modernização e melhoria das relações de trabalho feita pela Comissão Europeia de Modernização das Relações de Emprego. Essa iniciativa originou o convite aos “parceiros sociais” (*social partners*) para essa nova forma de trabalho que, por ocasião da assinatura do referido Acordo-Quadro, já atingia cerca de quatro milhões e meio de teletrabalhadores na União Europeia (BASTOS, 2014).

Nesse contexto, tratou-se de um acordo histórico iniciado com duas fases de consultas, ocorridas em junho de 2000 e março de 2001. Em 20 de setembro de 2001, os parceiros sociais declararam negociar sobre o teletrabalho. Essas negociações iniciaram em 12 de outubro de 2001 e foram concluídas em 23 de maio de 2002, culminando com a assinatura em 16 de julho de 2002 (GIL, 2015).

Dentre os 12 pontos categorizados no referido Acordo-Quadro (considerações gerais, definição e objetivo, caráter voluntário, condições de trabalho, dados pessoais, privacidade, equipamentos, saúde e segurança, organização do trabalho, formação, direitos coletivos e implementação do acordo), vale destacar a definição do teletrabalho, conforme a seguir:

[...] forma de organização ou realização de trabalhos, utilizando a tecnologia da informação no contexto de um contrato de trabalho, no qual este, que também poderia ser prestado nas instalações do empregador, é realizado regularmente fora do estabelecimento, sendo o teletrabalhador qualquer pessoa que exerça o teletrabalho nessas condições (BASTOS, 2014, p. 77).

Destarte, o panorama geral trazido pelo Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho constitui importante baliza normativa não só para os países europeus, mas também para todas as demais nações globais (BARBOSA JUNIOR, 2019).

3.1.2 Âmbito nacional

Visto o aparato internacional que balizou, de forma direta ou indireta, a formação do teletrabalho, resta doravante traçar o cenário pátrio que embasa o teletrabalho no Brasil. Para tanto, conforme já mencionado, bifurcar-se-á esse caminho em duas vias – a privada e a pública. Esta última, frise-se, objeto do presente estudo.

O teletrabalho, como modalidade decorrente do avanço das tecnologias de informação e comunicação, sobretudo da internet, surge no Brasil no âmbito privado e, por essa razão, teve o pioneirismo normativo também nesta seara. E a realidade brasileira, a exemplo do cenário internacional, dispensou tratamento normativo inicial para o trabalho em domicílio.

Entende-se que o trabalho em domicílio, como espécie de trabalho a distância, merece registro exatamente porque se trata da semente artesanal do teletrabalho e estabelece marco conceitual importante que ressalta exatamente a execução do trabalho fora das dependências do empregador, um dos elementos característicos do teletrabalho.

3.1.2.1 Setor privado

Também no âmbito nacional, o trabalho em domicílio obteve atenção primeira do legislador. Nesse compasso, o Decreto-Lei nº 399, de 30 de abril de 1938 (que regulamentou a execução da Lei nº 185, de 14 de janeiro de 1936, que instituiu as Comissões de Salário Mínimo), destinou capítulo específico ao trabalho em domicílio, do qual merece destaque:

Art. 8º Entende-se por trabalho em domicílio, para os efeitos do presente regulamento, o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere.

§ 1º O trabalho em domicílio abrangerá não só o manual como o executado com qualquer aparelhagem, sendo vedada a participação das mulheres e dos menores dos serviços perigosos ou insalubres.

§ 2º Será também considerado trabalho em domicílio o realizado na habitação do empregado, desde que se comunique a mesma, direta ou indiretamente, com estabelecimentos de atividade comercial ou industrial.

§ 3º Entende-se por oficina de família a que for constituída por parentes - cônjuges, ascendentes, descendentes e colaterais - até ao segundo grau do chefe da mesma família, bem como os demais parentes, desde que com eles resida (BRASIL, 1938).

Como se vê, o trabalho em domicílio foi a modalidade inicial de trabalho a distância a merecer amparo na legislação pátria, com enfoque para o trabalho manual e, nos moldes desse Decreto, também, ao trabalho executado “com qualquer aparelhagem”.

Já na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – Decreto-Lei nº 5.542, de 1º de maio de 1943 – o trabalho em domicílio foi tratado no art. 6º, cuja redação original foi a seguinte: “[...] não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que caracterizados os pressupostos da relação de emprego” (BRASIL, 1943).

O Brasil é marcado pelo descompasso entre a realidade fática do teletrabalho e a realidade legislativa, isto é, o teletrabalho já acontecia e a legislação “específica” dessa temática tramitava a passos lentos no legislativo federal. Na verdade, dados da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT) apontam comparativo do trabalho a distância no Brasil em 2008 e 2013, conforme a seguir:

Número é 32% maior que o registrado em 2008; modelo pode ser vantajoso para empresa. Atualmente são mais de 12 milhões de pessoas no Brasil que trabalham remotamente, número 32% maior do que há cinco anos. Mas apesar do trabalho a distância parecer ter chegado para ficar, muitas empresas ainda hesitam em adotá-lo. (ESTEVEZ, 2013, s.p).

Em contrapartida, a semente legislativa do trabalho a distância ou em domicílio foi plantada por meio do Projeto de Lei nº 3129/2004, de autoria do Deputado Eduardo Valverde (PT/RO), apresentado em 11/03/2004. Esse documento culminou, mais de sete anos depois, na Lei nº 12.551, de 16 de dezembro de 2011, a qual alterou a redação do art. 6º da CLT, nos seguintes termos:

Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.
Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (BRASIL, 2011).

Como se vê, embora incipiente, trata-se de alteração legislativa pátria significativa para considerar o trabalho a distância do local de trabalho como subordinado juridicamente aos meios pessoais e diretos de comando do empregador, desde que presentes os requisitos da relação empregatícia. É necessário pontuar que, apesar de não fazer menção expressa ao teletrabalho, o supracitado dispositivo fincou as raízes do trabalho a distância e a utilização da tecnologia – “meios telemáticos e informatizados” – para mediar comando, controle e supervisão das atividades laborais.

Outrossim, no caminhar do supracitado PL nº 3129/2004 (que culminou nessa alteração do art. 6º da CLT), ainda merece registro outra discussão legislativa consubstanciada no Projeto de Lei nº 4.505/2008, de autoria do Deputado Luiz Paulo Vellozo Lucas

(PSDB/ES), apresentado em 16/12/2008. Esse, apesar de não ter sido aprovado, trazia uma proposta normativa bastante detalhada e, de fato, específica sobre o teletrabalho. Lastreado no art. 7º, inciso XXVII, da CF, é oportuno destacar duas argumentações do referido PL, na ocasião assim lançadas:

[...] Tem-se desde já o argumento inicial, motivador de projeto de lei que regulamente o teletrabalho: a Constituição de 1988 indica expressamente que deve existir lei específica sobre temas que digam respeito à proteção em face da automação.

[...] nota-se claramente que o tema aqui esmiuçado é pertinente e necessário, uma vez que a evolução legislativa no que diz respeito ao teletrabalho tem merecido análise nas mais diversas áreas do globo, e deve ser considerado de extrema relevância nos países em que o uso de sistemas de telecomunicações e informática já se encontra amplamente difundido, como é o caso do Brasil.

[...] Contudo no Brasil não há ainda legislação direcionada exclusivamente ao tema, aplicando-se muitas vezes o art. 6º da CLT, que rege o trabalho em domicílio. (BRASIL, 2008).

Apenas em 2017, o país efetivou uma regulamentação privada específica sobre o teletrabalho, mediante a tão propagada “Reforma Trabalhista”, consubstanciada na Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 (cuja entrada em vigor ocorreu apenas em 11 de novembro de 2017). Essa legislação inseriu na CLT o Capítulo II-A, intitulado “DO TELETRABALHO”, conforme a seguir:

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho 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.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.’

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no **caput** deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar, a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade, comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador (BRASIL, 2017a).

Portanto, a redação do art. 75-B alberga a definição de teletrabalho com base em três características essenciais: 1) prestação de serviços que ocorra de forma preponderante (portanto, não exclusiva) fora das dependências do empregador; 2) utilização de tecnologias de informação e comunicação; e 3) natureza das atividades que não se enquadrem em trabalho externo (BRASIL, 2017a).

Assim, quis o legislador traçar um ponto claro de diferenciação entre trabalho externo e teletrabalho, uma vez que ambos são espécies de trabalho a distância.

3.1.2.2 Serviço público

O Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995, que dispõe sobre a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas (BRASIL, 1995), é considerado o marco legal para a implementação do teletrabalho no setor público, com base no seguinte dispositivo:

Art. 6º. O controle de assiduidade e pontualidade poderá ser exercido mediante:

[...]

§ 6º Em situações especiais em que os resultados possam ser efetivamente mensuráveis, o Ministro de Estado poderá autorizar a unidade administrativa a realizar programa de gestão, cujo teor e acompanhamento trimestral deverão ser publicados no Diário Oficial da União, ficando os servidores envolvidos dispensados do controle de assiduidade (IBGO, 2020, p. 7).

Nesse sentido, foi a partir da dispensa do controle de assiduidade dos servidores e da instituição de um programa de gestão que aferisse periodicamente os resultados das atividades laborais, que se deu o arrimo legal para o teletrabalho na seara pública. A experiência pioneira do teletrabalho na Administração Pública brasileira ocorreu no Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO), empresa pública com regime jurídico de direito privado para seu quadro funcional, cuja área de atuação – serviços em tecnologia da informação e comunicações para o setor público – trata-se de nicho bastante propício para a implantação do teletrabalho.

A referida experiência teve início em 1985 com a implantação do “Projeto-Lar” até culminar com o projeto-piloto de 2005, conforme bem descrevem Villarinho e Paschoal (2016, p. 5):

[...] Naquela época ainda não havia toda a tecnologia necessária disponível para o teletrabalho, uma vez que, sem a comunicação on-line da máquina do trabalhador com a empresa, todas as informações deveriam ser gravadas em disquete e levadas à empresa. Assim, o projeto acabou sendo abandonado para voltar a ser repensado em

1997, com o estudo da viabilidade das tecnologias. Na ocasião, ainda havia uma grande dificuldade no provimento do serviço de internet nas casas dos empregados. O projeto-piloto do teletrabalho foi iniciado, então, em 2005.

Com as novas tecnologias, a facilidade cada vez maior da integração da casa e escritório, bem como o retorno positivo das chefias e empregados envolvidos com o projeto, o teletrabalho manteve-se como modalidade de trabalho e estimulou a continuidade do programa, cujo normativo foi revisto em 2012 para abarcar as alterações legais impostas pela Lei nº 12.551/2011.

Convém citar ainda outras quatro experiências bastante emblemáticas de teletrabalho no setor público e seus respectivos atos de origem: Tribunal de Contas da União (experiência piloto mediante Portaria-TCU nº 139, de 9 de março de 2009); Receita Federal (experiência piloto mediante Portaria RFB nº 947, de 20 de abril de 2012); Controladoria Geral da União (CGU) – implantação do piloto de um programa de gestão que incluiu o teletrabalho mediante Portaria nº 1.242, de 15 de maio de 2015; e Advocacia Geral da União (AGU) – projeto piloto instituído em 25 de fevereiro de 2016, mediante Portaria nº 03, de acordo com Tercius (2018). O autor oferece, ainda, uma tabela descritiva com o histórico de implantação do teletrabalho nessas quatro instituições públicas, a saber:

Tabela 1 – Histórico de implantação do teletrabalho em algumas instituições públicas.

Instituição	Início piloto	Duração piloto	Início definitivo
TCU	09/03/2009	12 meses	05/04/2009
RFB	20/04/2012	62 meses	13/07/2017
CGU	15/05/2016	14 meses	27/09/2016
AGU	25/02/2016	9 meses	07/12/2016

Fonte: Adaptado pela autora com base em Tercius (2018).

Vê-se, portanto, que da implantação do teletrabalho, a princípio, a título experimental no serviço público, decorreu êxito manifesto, tornando definitiva essa nova forma de labor em pouco tempo nas instituições públicas em comento. Vale ressaltar exceção feita à Receita Federal do Brasil (RFB) cuja implantação definitiva ocorreu após mais de 5 (cinco) anos.

3.2 Teletrabalho no Judiciário brasileiro

Chega-se, enfim, ao objeto deste estudo: o teletrabalho no Judiciário brasileiro. E a experiência pioneira surgiu no TRT da 23ª Região (MT), mediante Resolução Administrativa nº 215/2011 (publicada em 06/12/2011). Esse ato normativo instituiu e regulamentou o trabalho remoto, de forma definitiva, no âmbito daquele Regional.

Na sequência, também no âmbito da Justiça do Trabalho, o Tribunal Superior do Trabalho foi o órgão de cúpula pioneiro na implantação do teletrabalho, mediante a Resolução

Administrativa nº 1499, aprovada em 01/02/2012. Ao propor essa regulamentação, o então presidente do TST, Ministro João Orestes Dalazen, observou que o avanço tecnológico, especialmente com a implantação do processo eletrônico, possibilita o trabalho remoto que, por sua vez, traz vantagens e benefícios diretos e indiretos para a Administração, servidor e sociedade. Lembrou, ainda, que a Lei nº 12.551/2011 reconhece essas vantagens ao equiparar o teletrabalho ao trabalho presencial (BRASIL, 2012a).

Convém citar, ainda, que o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, mediante a Resolução nº 109, de 29 de junho de 2012, dispôs sobre a realização de teletrabalho (naquela ocasião ainda a título de experiência) no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus. Em 2015 essa resolução foi revogada e passou a vigor a Resolução nº 151/CSJT, de 29 de maio de 2015, a qual “[...] incorpora a modalidade de teletrabalho às práticas institucionais dos órgãos do Judiciário do Trabalho de primeiro e segundo graus, de forma facultativa, observada a legislação vigente” (BRASIL, 2015). Essa, por sua vez, foi alterada pela Resolução nº 207/CSJT, de 29 de setembro de 2017.

Com esteio das resoluções do TST e do CJSJ⁹, o Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região (MA), instituição alvo do presente estudo, regulamentou o teletrabalho mediante a Resolução nº 021, de 27 de fevereiro de 2014. Essa foi, posteriormente, revogada pela Resolução nº 283, de 10 de dezembro de 2015¹⁰, que, por sua vez, foi alterada pelas Resoluções nº 260, de 11/12/2017 e nº 087, de 20 de maio de 2021.

Por fim, convém o registro de que o âmbito da Justiça Federal, o Tribunal Regional Federal da 4ª Região (TFR-4) foi o pioneiro na regulamentação do teletrabalho, mediante a Resolução nº 92, de 28 de maio de 2013. Por fim, sobleva enfatizar que, apenas em 2016, houve a regulamentação nacional do teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário, mediante a Resolução nº 227 de 15 de junho de 2016 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

Cabe, agora, o estudo da regulamentação específica do teletrabalho no TRT-16, o que será feito no tópico a seguir mediante eleição de alguns pontos centrais dessa regulamentação.

3.2.1 Aspectos regulamentares em perspectiva

Para a melhor compreensão da regulamentação do teletrabalho da Instituição alvo do

⁹ “Considerando que o teletrabalho já foi regulamentado pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho, por meio da Resolução Administrativa nº 1499, de 1º de fevereiro de 2012 e Resolução nº 109, de 29 de junho de 2012, respectivamente” (MARANHÃO, 2014).

¹⁰ Na RA TRT16 283/2015, houve menção apenas à regulamentação pelo CSJT: “Considerando que o teletrabalho já foi regulamentado pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho, por meio da Resolução Administrativa nº 151, de 29 de maio de 2015” (MARANHÃO, 2015).

presente estudo (TRT-16), será realizado um cotejo com as regulamentações de órgãos estratégicos: o CNJ, responsável pelo controle da atuação administrativa dos tribunais brasileiros; e o CSJT, o qual estabelece diretrizes gerais da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus.

Como já mencionado, as últimas atualizações normativas do TRT-16 sobre o teletrabalho (Resoluções nº 260/2017 e nº 87/2021) citam, de forma expressa e propedêutica, respectivamente, as regulamentações do CSJT (Res. nº 151/2015 e nº 207/2017) e do CNJ (Res. nº 227/2016, nº 298/2019 e nº 371/2021) sobre a temática do teletrabalho.

Com efeito, o CSJT merece especial destaque quanto à regulamentação do teletrabalho, uma vez que é órgão de supervisão administrativa da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus (art. 111-A, § 2º, II, da CF)¹¹, com competência para expedir normas gerais de procedimento relacionadas à gestão de pessoas, também no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus (art. 6º, II¹², do Regimento Interno do CSJT).

Nesse contexto, considerando que a regulamentação nacional do teletrabalho pelo CNJ se deu em momento posterior às regulamentações do CSJT e do TRT-16, faz-se necessária uma análise detalhada e comparativa dessas três regulamentações, quais sejam, CSJT, TRT-16 e CNJ. Essa análise deve ser feita exatamente nesta sequência, porque traduz a ordem cronológica (da mais antiga para a mais recente) de regulamentação inicial do teletrabalho.

Portanto, far-se-á o cotejo das regulamentações, que serviram de base para o teletrabalho nessas instituições:

- 1) Res. CSJT nº 151, de 29 de maio de 2015 (alterada pela Res. nº 207/CSJT, de 29 de setembro de 2017);
- 2) Res. TRT-16 nº 283, de 10 de dezembro de 2015 (alterada pelas Resoluções nº 260/2017 e nº 87/2021);
- 3) Res. CNJ nº 227, de 15 de junho de 2016 (alterada pelas Resoluções nº 298/2019, nº 371/2021 e nº 375/2021).

¹¹ Art. 111-A (...)

§ 2º Funcionário junto ao Tribunal Superior do Trabalho:

(...)

II o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, cabendo-lhe exercer, na forma da lei, a supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, como órgão central do sistema, cujas decisões terão efeito vinculante (BRASIL, 1988).

¹² Art. 6º Ao Plenário, que é integrado por todos os Conselheiros, compete:

(...)

II – expedir normas gerais de procedimento relacionadas aos sistemas de tecnologia da informação, gestão de pessoas, planejamento e orçamento, administração financeira, material e patrimônio, assessoramento parlamentar, controle interno, planejamento estratégico e preservação da memória da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, ou normas que se refiram a sistemas relativos a outras atividades auxiliares comuns que necessitem de coordenação central; (BRASIL, 2017c).

Para tanto, tomar-se-á os seguintes parâmetros: estrutura, conceito e objetivos do teletrabalho.

Quadro 1 - Quanto à estrutura.

Res. CSJT nº 151, de 29 de maio de 2015	Res. TRT-16 nº 283, de 10 de dezembro de 2015	Res. CNJ nº 227, de 15 de junho de 2016
CAPÍTULO I - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS CAPÍTULO II - DOS DESTINATÁRIOS CAPÍTULO III - DAS CONDIÇÕES PARA A REALIZAÇÃO DO TELETRABALHO CAPÍTULO IV - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS	CAPÍTULO I - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS CAPÍTULO II - DOS DESTINATÁRIOS CAPÍTULO III - DAS CONDIÇÕES PARA A REALIZAÇÃO DO TELETRABALHO CAPÍTULO IV - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS	CAPÍTULO I - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS CAPÍTULO II - DAS CONDIÇÕES PARA A REALIZAÇÃO DO TELETRABALHO CAPÍTULO III - DO ACOMPANHAMENTO E CAPACITAÇÃO CAPÍTULO IV - DA EQUIPE DE TRABALHO REMOTO CAPÍTULO V - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Como se pode observar, a regulamentação do TRT-16 repete quase na íntegra a estrutura da regulamentação do CSJT. Já a regulamentação do CNJ é bem mais abrangente, mesmo porque estabelece diretrizes gerais norteadoras para a regulamentação das unidades judiciárias de todo o país.

Quadro 2 - Quanto ao conceito de teletrabalho.

Res. CSJT nº 151, de 29 de maio de 2015	Res. TRT-16 nº 283, de 10 de dezembro de 2015	Res. CNJ nº 227, de 15 de junho de 2016
Art. 2º. Para os fins de que trata esta Resolução, define-se: I – Teletrabalho: modalidade de trabalho realizado fora das dependências dos órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau, com a utilização de recursos tecnológicos. (...) Parágrafo único. Não se enquadram no conceito de teletrabalho as atividades que, em razão da natureza do cargo ou das atribuições da unidade de lotação, são desempenhadas externamente às dependências do Órgão.	Art. 2º. Para os fins de que trata esta Resolução, define-se: I – Teletrabalho integral: modalidade de trabalho realizado preponderantemente fora das dependências do TRT da 16ª Região, nos primeiro e segundo grau, com a utilização de recursos tecnológicos de informação e de comunicação; II – Teletrabalho parcial: modalidade de trabalho realizado parcialmente fora das dependências do TRT da 16ª Região, nos primeiro e	Art. 1º. As atividades dos servidores dos órgãos do Poder Judiciário podem ser executadas fora de suas dependências, de forma remota, sob a denominação de teletrabalho, observadas as diretrizes, os termos e as condições estabelecidos nesta Resolução. Parágrafo único. Não se enquadram no conceito de teletrabalho as atividades que, em razão da natureza do cargo ou das atribuições da unidade de lotação, são desempenhadas externamente

	segundo grau, com a utilização de recursos tecnológicos de informação e de comunicação; (...) Parágrafo único. O teletrabalho parcial não se confunde com a entrega eventual de uma atividade feita remotamente, nem com uma flexibilização de horário.	às dependências do órgão. Art. 2º Para os fins de que trata esta Resolução, define-se: I – Teletrabalho: modalidade de trabalho realizada de forma remota, com a utilização de recursos tecnológicos.
--	--	---

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

A definição de teletrabalho constante nas regulamentações do CSJT (art. 2º) e CNJ (art. 2º) são quase idênticas, exceto pela abordagem da realização. Enquanto a do CSJT aborda a questão da realização do teletrabalho “[...] fora das dependências dos Órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus”, o CNJ ressalta a forma remota de realização do teletrabalho (BRASIL, 2015).

Nesse ponto, o TRT-16 inova e apresenta uma duplicidade conceitual, abrangendo as modalidades integral e parcial do teletrabalho, nas quais prevalece a questão da realização “fora das dependências” do local de trabalho, nos moldes da regulamentação do CSJT. É interessante pontuar, ainda, que essa expressão “fora de suas dependências” é utilizada na regulamentação no CNJ em seu art. 1º, no qual, uma vez mais, há o enfoque da “forma remota”.

Inferese que, no aspecto conceitual, o TRT-16 avançou quando esmiuçou, já na definição, a questão do teletrabalho integral ou parcial, consolidando as possibilidades apontadas na regulamentação do CNJ em seu art. 5º, inciso I, conforme a seguir:

Art. 5º Compete ao gestor da unidade indicar, entre os servidores interessados, aqueles que atuarão em regime de teletrabalho, observadas as seguintes diretrizes:
I – O teletrabalho, **integral ou parcial**, será permitido a todos servidores, inclusive fora da sede de jurisdição do tribunal, no interesse da Administração [...] (CNJ, 2016, grifo nosso)

Inclusive o teor desse inciso foi repetido (com sutis adequações) na regulamentação do TRT-16, no art. 6º (alterado mediante Res. nº 87/2021), *in verbis*: “Art. 6º O teletrabalho, **integral ou parcial**, será permitido a todos os servidores, inclusive fora da jurisdição do Tribunal, incluindo residentes do exterior, no interesse da Administração [...]” (MARANHÃO, 2021, grifo nosso).

Quadro 3 - Quanto aos objetivos do teletrabalho.

Res. CSJT n.º 151, de 29 de maio de 2015	Res. TRT16 n.º 283, de 10 de dezembro de 2015	Res. CNJ n.º 227, de 15 de junho de 2016
<p>Art. 4º O teletrabalho objetiva aumentar, <u>em termos quantitativos</u> e sem prejuízo da qualidade, a produtividade dos trabalhos realizados, e ainda:</p> <p>I – promover meios para atrair, motivar e comprometer os servidores com os objetivos da instituição;</p> <p>II – economizar tempo e custo de deslocamento dos servidores até o local de trabalho;</p> <p>III – contribuir para a melhoria de programas socioambientais dos Tribunais Regionais do Trabalho, visando à sustentabilidade solidária do planeta, com a diminuição de poluentes na atmosfera e a redução no consumo de água, esgoto, energia elétrica, papel e de outros bens e serviços disponibilizados nos Órgãos do Judiciário do Trabalho de 1º e 2º graus;</p> <p>IV – ampliar a possibilidade de trabalho aos servidores com dificuldade de deslocamento;</p> <p>V – possibilitar a melhoria da qualidade de vida dos servidores.</p> <p>VI – promover a cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade; (Incluído pela Resolução n.º 207/CSJT, de 29 de setembro de 2017)</p> <p>VII – estimular o desenvolvimento de talentos, o trabalho criativo e a inovação; (Incluído pela Resolução n.º 207/CSJT, de 29 de setembro de 2017)</p> <p>VIII – respeitar a diversidade dos servidores; (Incluído pela Resolução n.º 207/CSJT, de 29 de setembro de 2017)</p> <p>IX – considerar a multiplicidade das tarefas, dos contextos de produção e das condições de trabalho para a concepção e implemento de mecanismos de avaliação e alocação de recursos.</p>	<p>Art. 4º O teletrabalho objetiva aumentar, sem prejuízo da qualidade, a produtividade dos trabalhos realizados, e ainda:</p> <p>I – promover meios para atrair, motivar e comprometer os servidores com os objetivos da instituição;</p> <p>II – economizar tempo e custo de deslocamento dos servidores até o local de trabalho;</p> <p>III – contribuir para a melhoria de programas socioambientais do Tribunal visando à sustentabilidade solidária do planeta, com a diminuição de poluentes na atmosfera e a redução no consumo de água, esgoto, energia elétrica, papel e de outros bens e serviços disponibilizados pelo Tribunal;</p> <p>IV – ampliar a possibilidade de trabalho aos servidores com dificuldade de deslocamento;</p> <p>V – possibilitar a melhoria da qualidade de vida dos servidores.</p> <p>VI – promover a cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade; (Incluído pela Resolução n.º 260/TRT16, de 11 de dezembro de 2017)</p> <p>VII – estimular o desenvolvimento de talentos, o trabalho criativo e a inovação; (Incluído pela Resolução n.º 260/TRT16, de 11 de dezembro de 2017)</p> <p>VIII – respeitar a diversidade dos servidores; (Incluído pela Resolução n.º 260/TRT16, de 11 de dezembro de 2017)</p> <p>IX – considerar a multiplicidade das tarefas,</p>	<p>Art.3º São objetivos do teletrabalho:</p> <p>I – aumentar a produtividade e a qualidade de trabalho dos servidores;</p> <p>II – promover mecanismos para atrair servidores, motivá-los e comprometê-los com os objetivos da instituição;</p> <p>III – economizar tempo e reduzir custo de deslocamento dos servidores até o local de trabalho;</p> <p>IV – contribuir para a melhoria de programas socioambientais, com a diminuição de poluentes e a redução no consumo de água, esgoto, energia elétrica, papel e de outros bens e serviços disponibilizados nos órgãos do Poder Judiciário;</p> <p>V – ampliar a possibilidade de trabalho aos servidores com dificuldade de deslocamento;</p> <p>VI – aumentar a qualidade de vida dos servidores;</p> <p>VII – promover a cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade;</p> <p>VIII – estimular o desenvolvimento de talentos, o trabalho criativo e a inovação;</p> <p>IX – respeitar a diversidade dos servidores;</p> <p>X – considerar a multiplicidade das tarefas, dos contextos de produção e das condições de trabalho para a concepção e implemento de mecanismos de avaliação e alocação de recursos.</p>

(Incluído pela Resolução n. 207/CSJT, de 29 de setembro de 2017)	dos contextos de produção e das condições de trabalho para a concepção e implemento de mecanismos de avaliação e alocação de recursos. (Incluído pela Resolução n.º 260/TRT16, de 11 de dezembro de 2017)	
--	---	--

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

O TRT-16 repete, quase integralmente, os objetivos da regulamentação do CSJT, exceto pela supressão da expressão aditiva constante no caput do art. 4º da regulamentação do CSJT “em termos quantitativos”, referente ao objetivo principal de aumentar a produtividade dos trabalhos realizados no teletrabalho. As regulamentações do CSJT e do TRT16 adicionaram mais quatro objetivos (incluídos por resoluções posteriores) em conformidade com o estabelecido pela regulamentação base do CNJ (Res. 227/2016).

É necessário ressaltar um ponto distintivo entre esses objetivos acrescentados pelas regulamentações CSJT e TRT-16: quanto à qualidade de vida dos servidores, a redação do CNJ é mais precisa: “aumentar a qualidade de vida dos servidores”, ao passo que a redação estabelecida pelo CSJT/TRT-16 é mais genérica: “possibilitar e melhoria da qualidade de vida dos servidores”. Conclui-se, assim, que a precisão terminológica da regulamentação do CNJ deveria ser seguida pelo TRT-16.

No que tange a esse objetivo específico bem delineado na regulamentação do CNJ – aumentar a qualidade de vida dos servidores –, afigura-se essencial esmiuçar essa questão, o que será feito no item a seguir.

3.2.2 Qualidade de vida e teletrabalho

Seja sob o enfoque de “possibilitar a melhoria da qualidade de vida dos servidores” (regulamentação do CSJT e do TRT-16) ou de “aumentar a qualidade de vida dos servidores” (regulamentação do CNJ), é evidenciada a necessidade de interligar a novel modalidade do trabalho remoto (teletrabalho) ao aumento da qualidade de vida dos teleservidores.

É importante salientar que, nas regulamentações do teletrabalho acima comparadas, seja do CSJT, do TRT-16 ou do CNJ, sobressai-se como objetivo central ou primeiro do teletrabalho: o aumento da produtividade e da qualidade do trabalho dos servidores. Outrossim, a melhoria ou o aumento da qualidade de vida dos servidores aparece como quinto ou sexto objetivo elencado nessas regulamentações. Ainda que albergada de forma

secundária, amparar a qualidade de vida do servidor significa avanço na regulamentação do teletrabalho. Limongi-França (2009, p. 260) destaca os conceitos de Qualidade de Vida (QV) e de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT):

Qualidade de Vida é a percepção de bem-estar, a partir das necessidades individuais, ambiente social e econômico e expectativas de vida, considerando-se o fórum individual. As relações entre Trabalho e Qualidade de Vida representam – nos dias atuais – crescente necessidade de valorização das condições de trabalho.

[...]

O tema Qualidade de Vida no Trabalho tem sido tratado num leque amplo. Define-se QVT desde cuidados médicos estabelecidos pela legislação de saúde e segurança até atividades voluntárias dos empregados e empregadores. A maioria desses caminhos nos leva à discussão das condições de vida e do bem-estar de pessoas, grupos, comunidades e até mesmo do planeta como um todo e da sua inserção no universo.

Segundo Cunha (2009, p. 226): “A QVT é um conceito e uma filosofia de trabalho que visa à melhoria da vida dos trabalhadores dentro das instituições”. Sendo assim, a QVT resulta de políticas “[...] que delineiam as práticas organizacionais, em interação e harmonia com características e necessidades pessoais e profissionais e com a natureza do processo e das relações de trabalho” (CUNHA, 2009, p. 226).

Cunha (2009, p. 228-231) também suscita outra questão igualmente importante que deriva da QVT – a Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho (GQVT):

A QVT e a GQVT coexistem nas organizações, em um gradiente de insuficiência até de excelência, de forma implícita ou explícita, gerenciada e vivenciada com diferentes graus de comprometimento, reciprocidade e conscientização.

[...]

Um pressuposto importante é que a QVT e a GQVT devem estar respaldadas por valores voltados à geração de bem-estar individual, coletivo e organizacional essencial à vitalidade, perenidade e saúde funcional e psicológica das empresas.

[...]

Políticas organizacionais que excluem a GQVT estão negligenciando em algum grau aspectos que garantiriam a sua sanidade operacional e a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

Visando a um enfoque empírico sobre teletrabalho no serviço público e qualidade de vida, é oportuno citar a pesquisa realizada por Medeiro (2018) que observou o nível de satisfação de servidores públicos em regime de teletrabalho e servidores que trabalham nas dependências de órgãos públicos. Para melhor visualização, segue uma tabela esquemática com detalhamentos dessa pesquisa e resultados encontrados:

Tabela 2 – Principais informações da pesquisa de Medeiro (2018).

Coleta de dados	Aplicado questionário através da ferramenta <i>Google Forms</i> com 14 (quatorze) questões envolvendo categorias conceituais com abordagem sobre possíveis benefícios do teletrabalho <i>versus</i> QVT	
Público-alvo	Divisão em dois grupos: Grupo 1 = 227 servidores em teletrabalho de cinco órgãos diferentes – apenas 40 responderam o questionário. Grupo 2 = 254 servidores presenciais, nos mesmos cinco órgãos do primeiro grupo e mais cinco órgãos da Administração Pública Federal – apenas 33 servidores responderam o questionário.	
Categorias	Resultados	
	Teletrabalhadores	Trabalhadores presenciais
Compensação justa e adequada pelo trabalho	55% de satisfação com o salário	27,3% de satisfação com o salário
Jornada de trabalho	62,5% de satisfação	36,4% de satisfação
Volume de trabalho	55% de satisfação	33,3% de satisfação
Cansaço	17,5% de insatisfação	42,4% de insatisfação
Meta de desempenho individual (acréscimo de 15% aos teletrabalhadores)	42,5% de satisfação	42,4% de satisfação
Autonomia (oportunidade de tomar decisões)	47,5% de satisfação	21,2% de satisfação
Perspectiva de avanço salarial e oportunidade de crescimento e segurança	42,5% de insatisfação	24,2% de insatisfação
Relacionamento interpessoal	50% de satisfação	59,4% de satisfação
Cobrança da chefia imediata	77,5% de satisfação (45% de satisfação + 32,5% de muita satisfação)	66,7% de satisfação (51,5% de satisfação + 15,2% de muita satisfação)
Individualidade	52,5% de satisfação e 30% de muita satisfação	54,5% de satisfação e 6,1% de muita satisfação
Influência sobre a rotina familiar (tempo livre para o convívio familiar)	47,5% de satisfação e 35% de muita satisfação	27,3% de satisfação e 9,1% de muita satisfação
Lazer (tempo livre para prática de esportes ou de algum hobby)	42,5% de satisfação e 27,5% de muita satisfação	30,3% de satisfação e 9,1% de muita satisfação
Horário de trabalho e descanso	40% de satisfação e 47,5% de muita satisfação	42,4% de satisfação e 6% de muita satisfação
Política de recursos humanos	37,5% de satisfação 17,5% de insatisfação	9,1% de satisfação 33,3% de insatisfação

Fonte: Medeiro (2018).

Conforme essa pesquisa, o nível geral de satisfação do teletrabalhador é superior ao do trabalhador presencial. Ademais, Medeiro (2018) aponta as seguintes conclusões:

- 1) o teletrabalhador não se importa em trabalhar mais e compensa ter uma meta de desempenho maior do que a dos trabalhadores presenciais para usufruir dos benefícios indiretos que o teletrabalho pode proporcionar;

- 2) ainda que tenham o mesmo salário, o teletrabalhador está mais satisfeito com o seu salário do que o trabalhador presencial; o alto índice de insatisfação quanto ao cansaço causado pelo trabalho;
- 3) a insatisfação do teletrabalhador e a maior insatisfação do trabalhador presencial sobre a perspectiva de avanço salarial e crescimento profissional;
- 4) a insatisfação com a falta de tempo livre do trabalhador presencial;
- 5) a insatisfação geral com a política de recursos humanos dos órgãos.

Em outra pesquisa sobre teletrabalho e qualidade de vida no serviço público, que teve como público-alvo o Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios (TJDFT), a Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA) e o Superior Tribunal de Justiça (STJ), Andrade (2020) concluiu sobre o aumento da qualidade de vida dos teletrabalhadores e aponta os seguintes pontos positivos e negativos:

O resultado dessa pesquisa mostrou que o programa de teletrabalho contribui para o aumento de bem-estar dos servidores, principalmente por proporcionar flexibilidade, autonomia e satisfação, além de apontar características pessoais como comprometimento, organização e disciplina dos participantes. Os pontos positivos levantados com maior concordância foi o maior contato com o ambiente familiar e a possibilidade de não terem que enfrentar diariamente o trânsito para deslocamento até a sede do trabalho.

Os pontos negativos levantados foram a insegurança quanto ao apoio institucional de continuidade do programa de teletrabalho, o baixo reconhecimento do trabalho executado, especificamente no momento de promoção dentro da instituição e a constatação do isolamento social causado. As percepções sobre isolamento, e até sobre o adoecimento, enquanto realiza o trabalho remoto, pode até não retratar a realidade, porque está muito ligada à desejabilidade social, que é suportar as questões negativas, desde que a condição de teletrabalhador não seja alterada, porque eles a consideram mais benéfica do que os pontos negativos levantados.

É válido trazer à baila o rol de vantagens e desvantagens elencado pelo TST em material educativo, intitulado “Teletrabalho: o trabalho de onde você estiver”. Nesse sentido, observa-se o quadro a seguir:

Quadro 4 – Vantagens e desvantagens do teletrabalho.

VANTAGENS	DESVANTAGENS
✓ Adaptação: usualmente realizado de casa, o teletrabalho também se adapta a outros lugares, como cafés e ambientes de <i>coworking</i> . Bastam um equipamento tecnológico – geralmente um computador – e acesso à internet;	▪ Ergonomia: ambientes profissionais devem propiciar postos de trabalho com móveis e equipamentos que preservem a saúde. A mesa e a cadeira devem estar em alturas adequadas, e o computador a uma distância confortável da vista, por exemplo. Em casa, o uso improvisado de móveis e dispositivos tecnológicos pode causar danos ao teletrabalhador;
✓ Tempo: como na maioria das vezes não é necessário se deslocar para o local de trabalho, é possível economizar tempo com deslocamento e diminuir gastos com locomoção;	▪ Gastos: ficar mais tempo em casa também significa gastar mais energia elétrica, mais água, e utilizar (e desgastar) equipamentos pessoais quando for o caso;
✓ Flexibilidade: quando o teletrabalho é monitorado por metas ou produção, há uma maior flexibilidade nos horários, cabendo ao trabalhador definir sua rotina;	▪ Interrupções: com o trabalho sendo prestado em ambiente familiar, pode haver interrupções feitas pelos outros moradores da casa, o que muitas vezes dificulta a concentração;
✓ Conforto: escolher o ambiente em que vai trabalhar também significa optar por uma acomodação personalizada, mais confortável e até usar roupas mais leves;	▪ Socialização: no teletrabalho, o convívio diário com colegas de trabalho deixa de existir. Se o contato presencial for muito esporádico, o trabalho a distância pode trazer a sensação de isolamento e de não pertencimento;
✓ Mais oportunidades: por eliminar barreiras físicas, o teletrabalho permite às empresas contratar profissionais qualificados que residam fora da localidade, para prestar o serviço morando em outro estado ou até em outro país;	▪ Sobrecarga: se as regras do teletrabalho não forem bem definidas e o trabalhador for acionado a todo momento, os intervalos para descanso são afetados e pode haver sobrecarga de atividades.
✓ Produtividade: o aumento na produtividade dos teletrabalhadores é, muitas vezes, associado à maior concentração propiciada pela eliminação de distrações e estresse do trânsito, e pela simples flexibilização do horário de trabalho.	

Fonte: Brasil (2020a).

Outro exemplo oportuno é a “Cartilha sobre teletrabalho no setor público” do Instituto Brasileiro de Governança Pública que, ao dispor sobre a gestão de riscos na implantação do teletrabalho, elenca as principais ameaças (riscos negativos) e as principais oportunidades (riscos positivos) dali decorrentes. Nesse sentido, há categoria específica quanto à qualidade de vida na abordagem dos riscos positivos, a saber:

[...]

d. Qualidade de Vida

- Flexibilização da jornada (possibilitando um maior controle da própria rotina), de modo a compatibilizar compromissos pessoais e profissionais;
- Horas economizadas no trânsito que ficam à disposição do colaborador para preferências pessoais;
- O teletrabalho tem uma função restaurativa à medida que o convívio diário com os colegas e com o gestor consomem energia e, por vezes, é um elemento estressor (IBGP, 2020, p. 24-25).

Ademais, outro aspecto que merece ser pontuado é a necessidade de integração da promoção de saúde com qualidade de vida no trabalho. A esse respeito, Limongi-França (2009, p. 256-257) destaca:

Integrar Promoção de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho – QVT representa ainda hoje um desafio político e organizacional.
[...]
Os debates no âmbito da saúde e bem-estar têm gerado mudanças organizacionais. Mudanças que têm viabilizado uma gestão organizacional mais atenta e responsável, o que revela efetiva evolução de gestão.

Com efeito, o teletrabalho como nova forma de labor traz desafios e paradoxos que invariavelmente merecem reflexão, sobretudo, do ponto de vista da saúde, vez que o próprio conceito de QVT gira em torno da saúde e bem-estar dos trabalhadores.

3.3 Saúde e Poder Judiciário sob a perspectiva de seus colaboradores

Além da repercussão jurídica, elegeu-se como outro problema de pesquisa investigar a repercussão do teletrabalho na saúde dos servidores públicos atuantes da Justiça do Trabalho no Maranhão. Nesse contexto, a categoria “saúde” merece ser esmiuçada, inicialmente sob um breve enfoque teórico-normativo e, após, sob o contexto da promoção de saúde dos principais usuários internos: magistrados e servidores.

3.3.1 Saúde: aspectos conceituais e normativos

O marco conceitual de saúde, consolidado em 1946 pela Organização Mundial da Saúde (OMS), merece realce inicial, haja vista, precipuamente, a sua importância histórica: “[...] a saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade” (OMS/WHO, 1946, s.p).

Como bem adverte Globekner (2001, p. 87), esse marco conceitual “[...] superou a definição negativa de saúde como ausência de doenças, e o biologicismo que marcou o contexto do desenvolvimento da Revolução Industrial durante o século XIX e começo do XX”. Outrossim, o marco normativo mundial, que aponta a saúde como um direito, ocorreu na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, a qual em seu “Artigo XXV proclamou que “[...] toda pessoa tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e sua família saúde e bem-estar [...]” (UNICEF, 1948, grifo nosso).

É necessário destacar, ainda, a importância de outro instrumento normativo internacional na proclamação do direito à saúde, qual seja, o Pacto Internacional de Direitos Econômicos Sociais e Culturais (Assembleia Geral das Nações Unidas, de 16/12/1966), que no “item 1” do art. 12 assim dispôs: “Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de desfrutar o mais elevado nível possível de saúde física e mental” (UNFPA, 1966, grifo nosso).

No Brasil, o direito à saúde foi albergado, de forma inaugural, como direito social apenas na Constituição Federal de 1988. Com efeito, o art. 6º da CF/88 anuncia, como direitos sociais, além da saúde: a educação, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância e a assistência aos desamparados.

A saúde ainda consta no texto constitucional como parte integrante da seguridade social, juntamente com a previdência e a assistência social (art. 194, *caput*, da CF). Nessa perspectiva, no Título VIII da Constituição, intitulado “Da Ordem Social”, a Saúde ganha uma seção específica (Seção II), consubstanciada dos art. 196 ao art. 200.

A saúde no Brasil é considerada como direito de todos (direito fundamental social e subjetivo) e dever do Estado, a ser garantido mediante a execução de políticas públicas socioeconômicas. Essa é a ideia basilar extraída da primeira parte do art. 196 da CF/88. Já a parte final do art. 196 da CF propugna que as políticas públicas de saúde devem ter duplo objetivo: 1) redução do risco de doença e de outros agravos; e 2) promoção do acesso universal e igualitário às ações e serviços públicos de saúde.

Sobre a visão da saúde como bem jurídico individual e coletivo, Ramos (2014, p. 57-58) ressalta:

Destaque-se que a proteção e promoção da saúde não podem ser reduzidas a uma questão exclusivamente médica, assim como não podem ser limitadas à assistência à saúde, pois exigem do Estado outros esforços e políticas públicas que contribuam para real efetivação do direito à saúde. Assim, a concepção de saúde da OMS integra a ideia de proteção da saúde num contexto geral, reconhecendo seu duplo caráter: individual e social (ou seja, embora em última instância a saúde se refira à saúde dos indivíduos, existem fatores sociais que incidem na concretização da saúde).

Outrossim, a correlação da saúde e labor merece especial destaque. Segundo Jahn e Borges (2019, p. 234), “[...] o trabalho e o meio ambiente do trabalho têm relação direta com a saúde e segurança do trabalhador, uma vez que diz respeito à dignidade da pessoa humana, mais especificamente à dignidade do trabalhador no seu ambiente de trabalho”.

Sobre essa relação trabalho e meio ambiente, sobreleva citar seu arrimo constitucional, constante nos artigos 170, *caput* e VI e 225, *caput* e V, senão vejamos:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

(...)

VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação;

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

§ 1º Para assegurar a efetividade desse direito, incumbe ao Poder Público:

(...)

V - controlar a produção, a comercialização e o emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem risco para a vida, a qualidade de vida e o meio ambiente; (BRASIL, 1988).

O meio ambiente do trabalho possui a seguinte estrutura basilar e essencial: ambiente (local de prestação dos serviços), técnica (opção finalística ou fim pretendido que deve servir para o desenvolvimento sustentável) e homem/trabalhador (figura central dessa “estrutura relacional produtiva”) (MARANHÃO, 2016).

Conforme ressalta Maranhão (2016, p. 85)

[...] apenas quando presente a figura humana investida no papel social de trabalhador, todo esse cenário, *ipso facto*, convola-se em meio ambiente de trabalho, ou seja, somente a conjugação dos elementos ambientais e técnicos com a ação humana laborativa é capaz de fazer nascer o meio ambiente do trabalho.

Ocorre que a composição elementar do meio ambiente do trabalho (ambiente, técnica e homem) a partir do dinamismo da realidade suscitam fatores de riscos – as condições de trabalho (condições físico-estruturais do ambiente de trabalho; fator relacionado à ideia de local de trabalho, com ênfase na saúde física do trabalhador; decorre da relação homem/ambiente); organização do trabalho (diz respeito à execução do trabalho; fator relacionado à ideia de situação de trabalho, com ênfase na saúde psicofísica do trabalhador; decorre da relação homem/técnica); e, relações interpessoais (qualidade das interações socioprofissionais travadas no meio ambiente de trabalho; fator relacionado à ideia de convivência de trabalho, com ênfase na saúde mental do trabalhador; decorre da relação homem/homem) (MARANHÃO, 2016).

Nesse contexto, tal como Maranhão (2016, p. 114), alinha-se à corrente que consolida “[...] um conceito de meio ambiente de trabalho que vá muito além de sua tradicional

roupagem jurídica excessivamente físico-espacial-empregatícia” segundo o qual:

[...] juridicamente, **meio ambiente do trabalho** é o resultante da interação sistêmica de fatores naturais, técnicos e psicológicos ligados às condições de trabalho, à organização do trabalho e às relações interpessoais que condiciona a segurança e a saúde física e mental do ser humano exposto a qualquer contexto *jurídico-laborativo* (MARANHÃO, 2016, p. 112).

Visto o aparato conceitual e normativo da saúde e de meio ambiente do trabalho, é essencial que seja investigada a atuação do Judiciário na promoção da saúde de seus principais usuários internos que, por meio do seu labor diário, articulam a movimentação processual e promovem a prestação jurisdicional, a saber: magistrados e servidores.

3.3.2 O Judiciário e a promoção da saúde de magistrados e servidores

De início, afigura-se necessário traçar um caminho evolutivo de priorização (a partir de um contexto normativo decorrente da gestão estratégica) da saúde de magistrados e servidores no âmbito do Poder Judiciário. A visão gerencial no Poder Judiciário, com foco na gestão estratégica, teve sua semente plantada mediante a Resolução nº 49, de 18 de dezembro de 2007, a qual preconizava a necessidade de organização administrativa dos órgãos do Judiciário para a elaboração de estatística e plano de gestão estratégica. Nesse ato normativo, já reverberavam expressões como “processo de modernização institucional” e “política judiciária nacional”.

Em agosto de 2008, iniciava o primeiro de uma série de encontros nacionais do Judiciário, com participação de presidentes dos tribunais de todo o país, visando à discussão de temas voltados à modernização do Judiciário, ao aperfeiçoamento da gestão dos tribunais e à melhoria da prestação jurisdicional (CNJ, 2008). Nesse contexto, no VIII Encontro Nacional do Poder Judiciário, ocorrido em novembro de 2014, foi aprovado um importante direcionamento de promoção da saúde: “É diretriz estratégica, aplicável a todos os órgãos do Poder Judiciário, zelar pelas condições de saúde de magistrados e servidores, com vistas ao bem-estar e à qualidade de vida no trabalho” (CNJ, 2014b).

Um pouco antes desse VIII Encontro Nacional, consta a Portaria CNJ nº 43, de 01 de abril de 2014, a qual, considerando o “[...] sensível aumento na incidência de doenças físicas e emocionais entre magistrados e servidores do Poder Judiciário, relacionadas com ambiente, características e condições de trabalho” (BRASIL, 2014c), instituiu um Grupo de Trabalho (GT) para elaborar estudos relativos às condições de saúde física e emocional desses

profissionais. Decorrente desse GT, em 08 de outubro de 2014, o CNJ abriu consulta pública sobre a proposta de Resolução destinada à criação da Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário. Como se pode observar, o ano de 2014 foi bastante expressivo para o tema da saúde dos usuários internos do Judiciário (SÃO PAULO, 2014).

Mediante a Resolução nº 207, de 15 de outubro de 2015, o CNJ enfim instituiu a Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário. Já no preâmbulo dessa resolução, percebe-se a importância, seja pelo vasto e denso arrimo normativo (CF, art. 196; Convenção 155 da OIT; CF, art. 7º, XXII, c/c o art. 39, § 3º; CF, arts. 170, VI e 225, caput, e § 1º, V e VI; Estratégia Judiciário 2020/Resolução CNJ 198, de 1º de julho de 2014; diretriz estratégica aprovada no VIII Encontro Nacional do Poder Judiciário; e estudos realizados pelo GT instituído por meio da Portaria nº 43, de 1º de abril de 2014), seja pelo duplo viés justificativo que leva em conta tanto a responsabilidade institucional quanto a responsabilidade de magistrados e servidores, assim delineado:

CONSIDERANDO a responsabilidade das instituições pela promoção da saúde e prevenção de riscos e doenças de seus membros e servidores e, para tanto, a necessidade de se estabelecer princípios e diretrizes para nortear a atuação dos órgãos do Poder Judiciário;

CONSIDERANDO a necessidade de se conscientizar magistrados e servidores acerca da responsabilidade individual e coletiva para com a saúde e a manutenção de ambientes, processos e condições de trabalho saudáveis (CNJ, 2015).

Vale ressaltar os objetivos dessa Política, constantes no art. 1º da resolução em comento, conforme a seguir:

I – definir princípios, diretrizes, estratégias e parâmetros para a implementação, em caráter permanente, de programas, projetos e ações institucionais voltados à promoção e à preservação da **saúde física e mental de magistrados e servidores**;

II – coordenar e integrar ações e programas nas áreas de assistência à saúde, perícia oficial em saúde, promoção, prevenção e vigilância em saúde de magistrados e servidores a fomentar a construção e a **manutenção de meio ambiente de trabalho seguro e saudável** e, assim, assegurar o alcance dos propósitos estabelecidos no Plano Estratégico do Poder Judiciário; e

III – instituir e monitorar a **Rede de Atenção à Saúde**, priorizando-se o compartilhamento de experiências e a uniformização de critérios, procedimentos e prontuários, respeitadas as peculiaridades locais (CNJ, 2015, grifo nosso).

Sobreleva enfatizar que o art. 2º enumera 19 (dezenove) categorias conceituais. O primeiro desses conceitos, relativo à saúde, considera o disposto pela OMS, inclusive já apontado no item anterior. Além do conceito de saúde, destacam-se os seguintes:

I – Saúde: estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não apenas a ausência de doenças (Preâmbulo da Constituição da Organização Mundial de Saúde);

[...]

VII – Condições de Trabalho: características do ambiente e da organização do trabalho e a mediação física-estrutural entre o ser humano e o trabalho que podem afetar a saúde;

[...]

XVI – Transdisciplinaridade: compartilhamento de saberes e práticas em busca da compreensão da complexidade humana, considerando os múltiplos fatores que influenciam a condição de saúde em suas relações com o trabalho;

XVII – Abordagem biopsicossocial do processo saúde/doença: visão integral do ser e do adoecer que compreende as dimensões física, psicológica e social (CNJ, 2015).

Os dispositivos retromencionados constam no Capítulo I da Resolução CNJ nº 207/2015, intitulado “Das Disposições Gerais”. Na sequência, consta a seguinte estrutura: Capítulo II – Dos Princípios e Diretrizes; Capítulo III – Das Ações em Saúde; Capítulo IV – Da Governança Colaborativa da Política de Atenção Integral à Saúde no Poder Judiciário; e Capítulo V – Das Disposições Finais.

Para fins do presente estudo, convém mencionar o disposto no art. 13, segundo o qual, “[...] os tribunais encaminharão anualmente ao CNJ, a contar do ano de 2016 (referente ao ano base 2015), no mesmo prazo de envio dos dados do Relatório Justiça em Números, os indicadores e informações relativos à saúde de seus magistrados e servidores descritos no Anexo desta Resolução” (CNI, 2015). Nos termos do referido Anexo, constam os seguintes indicadores e informações:

- a) **Indicador 1** – Índice de absenteísmo-doença – Magistrados (mede o percentual de ausências de magistrados ao trabalho por motivo de doença);
- b) **Indicador 2** – Índice de absenteísmo-doença – Servidores (mede o percentual de ausências de servidores ao trabalho por motivo de doença);
- c) **Indicador 3** – Índice de realização de Exame Periódico de Saúde (EPS) – Magistrados (mede o percentual de magistrados que, no período, realizaram exame periódico de saúde);
- d) **Indicador 4** – Índice de realização de Exame Periódico de Saúde (EPS) – Servidores (mede o percentual de servidores que, no período, realizaram exame periódico de saúde);
- e) **Informação 1** – Gestão do absenteísmo por doença – Magistrados (informa as cinco patologias predominantes nos afastamentos de magistrados para tratamento da própria saúde e por motivo de acidente em serviço ou doença profissional, por ordem de ocorrência, com o respectivo CID 10);
- f) **Informação 2** – Gestão do absenteísmo por doença – Servidores (informa as cinco

patologias predominantes nos afastamentos de servidores para tratamento da própria saúde e por motivo de acidente em serviço ou doença profissional, por ordem de ocorrência, com o respectivo CID 10);

- g) **Informação 3** – Gestão dos exames periódicos – Magistrados (informa as cinco patologias predominantes constatadas nos exames periódicos de saúde de magistrados, por ordem de ocorrência, com o respectivo CID 10);
- h) **Informação 4** – Gestão dos Exames Periódicos – Servidores (informa as 5 cinco patologias predominantes constatadas nos exames periódicos de saúde de servidores, por ordem de ocorrência com o respectivo CID 10);

Convém ressaltar que, no sítio do CNJ, consta um “Painel de Acompanhamento da Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário”. Nesse encontra-se disposta uma compilação nacional desses indicadores e informações, conforme indicado no art. 13 supramencionado.

É necessário pontuar, ainda, que para a presente pesquisa serão utilizados o Indicador 2 e a Informação 2. Busca-se, assim, o cotejo do “Índice de absenteísmo-doença – Servidores” e da “Gestão do absenteísmo por doença – Servidores” entre teleservidores e trabalhadores presenciais do TRT-16. Ademais, serão verificados outros dados atinentes ao perfil dos teletrabalhadores na Instituição de Justiça objeto deste estudo, os quais serão pormenorizados mais adiante.

É evidente a importância dessa Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário. Todavia, merece crítica a ausência de indicador, ação ou informação que promova algum modo de aferição da QVT dessa categoria profissional, assim como a ausência de qualquer ação ou informação específica atinente ao labor realizado de forma remota (teletrabalho). Essas são questões que merecem inserção e aprofundamento nessa Política.

4 O TRABALHO REMOTO E A PANDEMIA DA COVID-19

No último dia do ano de 2019 (31/12), já havia o alerta da Organização Mundial de Saúde (OMS) sobre vários casos de pneumonia, na cidade de Wuhan, na China. Em 07 de janeiro de 2020, autoridades chinesas confirmaram a identificação de um novo tipo de coronavírus. Este vírus, denominado inicialmente de 2019-nCov, teve seu nome alterado, em 11 de fevereiro de 2020, para SARS-Cov-2, vírus responsável pela doença Covid-19 (OPAS, 2020).

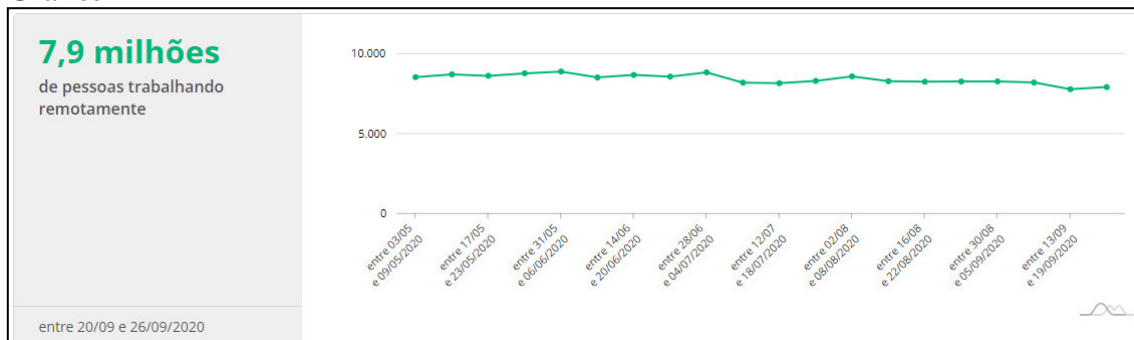
Toda essa descrição serve a um propósito: expressar a rapidez e as mudanças ocorridas com a própria origem, designação do vírus e o seu contágio. Nesse rápido compasso, uma crise sanitária se instalou no mundo, oficialmente como pandemia, a partir de 11 de março de 2020, de uma forma absolutamente avassaladora. Isolamento social, quarentena, *lockdown*, distanciamento físico, uso de máscaras – palavras de ordem e novos comportamentos para uma crise sanitária que repercute em todos os setores da vida. No âmbito do trabalho, não foi diferente.

No Brasil, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2020) - Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílios (PNAD) Covid-19:

- 1) 2,7 milhões de pessoas foram afastadas do trabalho devido ao distanciamento social (entre 20/09 e 26/09/2020);
- 2) a maior proporção de pessoas afastadas do trabalho, devido ao distanciamento social, é de militares e servidores estatutários (novembro 2020);
- 3) 7,9 milhões de pessoas encontravam-se em trabalho remoto no período de 20/09 e 26/09/2020.

Gráfico 1 – Afastamento do Trabalho (devido ao distanciamento social).

Fonte: IBGE (2020).

Gráfico 2 – Trabalho Remoto.

Fonte: IBGE (2020).

Segundo o guia prático produzido pela OIT, denominado “Teletrabalho durante e após a pandemia da Covid-19”:

Como resultado das instruções de confinamento emitidas pelos governos, quase quatro em cada dez trabalhadores (as) na Europa entraram em teletrabalho (Eurofound, 2020b). O aumento mais significativo do teletrabalho ocorreu em países mais afetados pelo vírus, onde o teletrabalho já estava bem desenvolvido antes da pandemia. Na Finlândia, cerca de 60 por cento passou a trabalhar a partir de casa. Em Luxemburgo, nos Países Baixos, na Bélgica e na Dinamarca, mais de 50 por cento, na Irlanda, Áustria, Itália e Suécia, cerca de 40 por cento. Nestes países, um menor número de trabalhadores e trabalhadoras viu o seu tempo de trabalho reduzido. Na Europa, em média, 24 por cento, que nunca tinham trabalhado em casa antes, começaram a fazê-lo, contra 56 por cento, que já tinham tido esta experiência e ocasionalmente já trabalhavam em casa. De qualquer forma, este aumento demonstra que com as tecnologias, as ferramentas certas (por exemplo, de comunicação) e a reorganização do trabalho, existem muito mais empregos passíveis de serem realizados a distância, do que se julgava anteriormente (OIT, 2020, p. 3).

Ainda de acordo com o referido guia prático, esse é o “início de uma nova era de teletrabalho”. Trata-se de uma pandemia ímpar na história, com repercussões expressivas no mundo do trabalho.

4.1 Segurança sanitária, risco e crise sanitária

Ao ser humano é inata a necessidade de segurança. Desde que nasce, busca a segurança, por exemplo, nos pais, na família e na própria sociedade. O Direito exsurge justamente como uma das formas de garantir essa segurança, a partir de um Estado Democrático de Direito. Segundo Tabuteau (2002 *apud* BARBOSA, 2006, p. 27),

A constituição das sociedades humanas responde largamente ao desejo de segurança. Refúgio do indivíduo no grupo, defesa do grupo contra outros grupos. E quando o Estado se impõe como modo de organização política e social, a necessidade de segurança é onipresente.

Barbosa (2006, p. 28) esclarece que o termo “segurança sanitária” (SS) significa uma relação de obrigação entre o Estado e a sociedade, com vistas à proteção da saúde humana, ou seja, a segurança sanitária traduz-se em um reforço de proteção da saúde. A autora acrescenta ainda que, no âmbito internacional, a expressão “segurança sanitária” é descrita como

[...] conjunto de políticas públicas; alerta e resposta ante as epidemias; obrigação coletiva entre Estados Membros; responsabilidade compartilhada entre Estado, sociedade e segmento regulado; ação de interesse público; princípio norteador da saúde pública e até mesmo como um novo direito (BARBOSA, 2006, p. 44).

Nesse contexto, correlata à ideia de segurança, decorre também a noção de “risco”, termo polissêmico que provém da “[...] necessidade de retratar a possibilidade de ocorrência de eventos futuros, em um momento histórico em que o futuro passava a ser pensado como passível de controle” (BARBOSA, 2006, p. 33).

Berlinguer (2004, p. 213) relembra que a globalização das doenças (difusão dos mesmos quadros mórbidos pelo mundo) se originou em 1492, com a conquista da América, a qual “[...] assinalou a passagem dos povos e, portanto, das suas doenças, da separação à comunicação global”. O referido autor ressalta que: “[...] mesmo antes, na história, as doenças epidêmicas já haviam se difundido de um continente a outro, seguindo os deslocamentos das populações e a troca de mercadoria, como a peste e a cólera que viajaram diversas vezes entre a Ásia e a Europa” (BERLINGUER, 2004, p. 213).

Além disso, o autor concluiu que “[...] após 1492 o impacto das novas doenças foi devastador, principalmente no continente americano, cujas populações não apresentavam nenhuma defesa imunológica contra elas” (BERLINGUER, 2004, p. 214). Portanto, não resta dúvida que se a globalização é crescente, também serão os diversos riscos dela advindos, dentre os quais, destaca-se o risco sanitário que, em diversas situações históricas, fragilizou (ou dizimou) a saúde global, exurgindo as chamadas “crises sanitárias”.

Barbosa (2006, p. 41) destaca que, nas últimas décadas, tornou-se frequente, em países da Europa e em outras partes do mundo, a ocorrência de incidentes de interesse sanitário, chamados de “crises sanitárias”. Essas crises, enquanto incidentes de interesse da saúde, emergem em um contexto da sociedade moderna. É interessante, ainda, pontuar, com base em Barbosa (2006, p. 43-44), que

[...] o contexto de crises sanitárias tem contribuído para que o mundo reflita sobre o enfoque dado à segurança sanitária (SS) e ao mesmo tempo aponta uma tendência à reorganização administrativa no âmbito internacional para contemplar ações mais efetivas de segurança sanitária.

Outrossim, cabe a ponderação de Giddens (2006, p. 32):

[...] não há dúvida quanto à necessidade de não encararmos o risco como um fator inteiramente negativo. O risco tem sempre de ser controlado, mas a aceitação do risco é um dos elementos fundamentais de uma economia dinâmica e de uma sociedade inovadora. Viver numa época global significa enfrentar uma série de novos fatores de risco. Em muitas situações teremos de ser mais atrevidos do que cautelosos no apoio que dispensamos à inovação científica ou a outros tipos de mudança.

Nessa busca pela segurança sanitária internacional, vige o chamado “Regulamento Sanitário Internacional” (atualmente denominado de RSI 2005, com revisão decorrente da 58ª Assembleia Mundial de Saúde da OMS), principal instrumento normativo cujo escopo principal reside exatamente no controle da propagação internacional de doenças. Cumpre registrar que, no Brasil, o Regulamento Sanitário Internacional (RSI 2005) foi aprovado pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo 395/2009.

Conforme disposto no art. 6º do RSI 2005, cabe ao Estado notificar a OMS, dentro de 24 horas a contar da avaliação de informações de saúde pública, sobre todos os eventos em seu território que possam constituir uma ESPII (ANVISA, 2009). Em suma, de acordo com o “Anexo 2” constante no RSI, há alguns critérios que caracterizam um evento de ESPII:

- a) gravidade da repercussão na saúde pública;
- b) natureza inusitada ou imprevista do evento;

- c) risco significativo de propagação internacional do evento; d) risco significativo que o evento envolva restrições de viagens ou comércio internacional (ANVISA, 2009).

Portanto, uma “Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional” equivale a uma crise sanitária com repercussão mundial. Em 30 de janeiro de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou que o surto do novo coronavírus constitui uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII) – o mais alto nível de alerta da Organização –, conforme previsto no Regulamento Sanitário Internacional (OPAS BRASIL, 2020). Em 11 de março de 2020, a Covid-19 foi caracterizada pela OMS como uma pandemia (OPAS BRASIL, 2020). Desde então, a sociedade global vive em alerta máximo de risco à saúde coletiva.

4.2 A resposta normativa do CNJ face ao cenário pandêmico da Covid-19

O cenário pandêmico da Covid-19 exigiu ações e reações dos mais diversos setores e centros de poder. Com o Poder Judiciário, não poderia ser diferente. O isolamento social, como decorrência necessária para o enfrentamento da pandemia, exigiu do Judiciário uma resposta rápida e efetiva. Mas, afinal, como se deu a construção de uma estratégia nacional de manutenção do funcionamento do Judiciário?

A resposta inicial do Conselho Nacional de Justiça à pandemia da Covid-19 ocorreu em 16 de março de 2020 (isto é, seis dias após o decreto de pandemia pela OMS), mediante a Portaria nº 53. Nesse ato normativo, foi instituído um Comitê para acompanhamento e supervisão das medidas de prevenção ao contágio pelo Novo Coronavírus – Covid-19 a serem tomadas pelos tribunais brasileiros (art. 1º).

Na sequência, a Recomendação nº 62, de 17 de março de 2020, tratou da adoção de medidas preventivas à propagação da infecção da Covid-19 no âmbito dos sistemas de justiça penal e socioeducativo. Houve, ainda, a Resolução nº 312, de 19 de março de 2020, a qual ampliou o Regimento Interno do CNJ para estabelecer a hipótese de sessão extraordinária do Plenário Virtual.

Todavia, a resposta mais expressiva e intrinsecamente relacionada à presente pesquisa ocorreu a partir da Resolução nº 313, de 19 de março de 2020, que, em apertada síntese, instituiu o chamado “Plantão Extraordinário” no âmbito do Poder Judiciário Nacional (exceto quanto ao Supremo Tribunal Federal e à Justiça Eleitoral, conforme disposto no parágrafo único do art. 1º da referida resolução).

O Plantão Extraordinário estabelecido pelo CNJ significa, em suma, um padrão nacional de continuidade do funcionamento do Poder Judiciário, em face do cenário emergencial oriundo da pandemia da Covid-19. Nessa perspectiva, o art. 1º da Resolução CNJ nº 313/2020 anuncia os escopos basilares do aludido regime de Plantão Extraordinário: uniformizar o funcionamento dos serviços judiciários e garantir o acesso à justiça no período emergencial de pandemia; visando ao objetivo macro, qual seja, a prevenção do contágio pelo novo Coronavírus (Covid-19).

Outrossim, conforme disposto no art. 2º da resolução em comento, o Plantão Extraordinário equivale ao horário de expediente regular e importa em suspensão do trabalho presencial nas unidades judiciárias. Resguarda-se, ainda, nesse dispositivo, “[...] a manutenção dos serviços essenciais em cada Tribunal” (CNJ, 2020f).

É importante salientar, para o objeto do presente ensaio, a parte final da redação contida no § 2º do art. 2º da Resolução CNJ nº 313/2020. Segundo essa, na definição dessas atividades essenciais a serem prestadas (*caput*), as respectivas chefias “[...] deverão organizar a metodologia de prestação de serviços, prioritariamente, em regime de trabalho remoto, exigindo-se o mínimo necessário de servidores em regime de trabalho presencial” (CNJ, 2020f).

Como se vê, a regra, no período da pandemia, é o regime de trabalho remoto, sendo a exceção o trabalho presencial. Uma importante distinção merece ainda destaque: o plantão judiciário ordinário (que se destina exclusivamente a hipóteses de comprovada urgência e se realiza nas dependências das unidades judiciárias, nos dias em que não houver expediente forense e, nos dias úteis, antes ou após o expediente normal, nos termos da Resolução CNJ nº 71, de 31/03/2009) continua vigorando, aplicando-se as adaptações estabelecidas na Resolução CNJ nº 313/2020 (art. 11).

A vigência da Resolução CNJ nº 313/2020, conforme a redação inserta no art. 12, teve validade consignada até 30 de abril de 2020, com possibilidade expressa de prorrogação a partir da seguinte redação: “[...] prorrogável por ato do Presidente do Conselho Nacional de Justiça, enquanto subsistir a situação excepcional que levou à sua edição” (CNJ, 2020f).

Nesse compasso, a Resolução CNJ nº 314, de 20 de abril de 2020, prorrogou o prazo de vigência da Resolução CNJ nº 313/2020 para o dia 15 de maio de 2020 (art. 1º); estabeleceu regras diferenciadas de prazos processuais para processos físicos (suspensos durante a vigência do regime diferenciado de trabalho – art. 2º) e para processos eletrônicos (retomada dos prazos, sendo vedada a designação de atos presenciais – art. 3º). Dentre essas diretrizes, destacam-se, ainda, a vedação ao restabelecimento do expediente presencial (art.

6º) e a menção expressa aos “[...] atos virtuais por meio de videoconferência” (art. 6º, §§ 2º e 3º) (CNJ, 2020g).

É interessante pontuar a terminologia utilizada na Resolução CNJ nº 314/2020: “[...] regime diferenciado de trabalho” (CNJ, 2020g) em alusão ao Plantão Extraordinário estabelecido na Resolução CNJ nº 313/2020, cuja terminologia equivalente usada foi “[...] regime de trabalho remoto” (CNJ, 2020f).

Já a Resolução CNJ nº 318, de 07 de maio de 2020, ao tempo em que prorrogou para o dia 31 de maio de 2020 os prazos de vigência das Resoluções nº 313/2020 e nº 314/2020, ressaltou que, nos casos de decretação de *lockdown*, ficam suspensos os prazos processuais de processos físicos e eletrônicos no âmbito da respectiva Unidade Federativa, além de estabelecer outras diretrizes. A Portaria CNJ nº 79, de 22 de maio de 2020, por sua vez, prorrogou para o dia 14 de junho de 2020 os prazos de vigência das Resoluções CNJ nº 313/2020, nº 314/2020 e nº 318/2020.

Já a Resolução nº 322, de 01 de junho de 2020, estabelece regras mínimas para a retomada dos serviços presenciais no âmbito do Poder Judiciário nacional, nos tribunais em que isso for possível (art. 1º). Nesse sentido, ressalta que a retomada das atividades presenciais deverá ocorrer de forma gradual e sistematizada (art. 2º, *caput*), em etapas, podendo ocorrer a partir de 15 de junho de 2020, desde que cumprida uma série de medidas estabelecidas na resolução em comento.

Na redação original dessa Resolução (art. 2º, § 4º) falava-se que “[...] será preferencialmente mantido o atendimento virtual” (na forma das Resoluções CNJ nº 313/2020, nº 314/2020 e nº 318/2020), “[...] adotando-se o atendimento presencial apenas quando estritamente necessário” (CNJ, 2020k, grifo nosso). Ocorre que a Resolução nº 397, de 09 de junho de 2021, estabeleceu, dentre outras alterações, nova redação ao supracitado § 4º do art. 2º, estabelecendo que “[...] o atendimento virtual deverá ser assegurado por meio do Balcão Virtual, nos termos da Resolução CNJ nº 372/2021 (...)” (CNJ, 2020k).

Como se vê, mais uma inovação trazida pelo CNJ no contexto do trabalho remoto na pandemia da Covid-19: a plataforma de videoconferência denominada “Balcão Virtual”, ferramenta a ser disponibilizada pelos tribunais (exceto pelo Supremo Tribunal Federal), destinada ao atendimento virtual, regulamentada por meio da Resolução CNJ nº 372, de 12 de fevereiro de 2021.

Ademais, outra inovação normativa importante, ocorrida durante a pandemia da Covid-19, diz respeito à possibilidade do teletrabalho aos servidores que ocupam cargo de direção ou chefia e que tenham passado pelo primeiro ano de estágio probatório, vez que a

Resolução CNJ nº 371, de 12 de fevereiro de 2021, excluiu as vedações nesse sentido anteriormente insertas na redação original da Resolução CNJ nº 227/2016.

Essa ampliação representa avanço aos servidores que ingressam no Poder Judiciário e aos que exercem cargos de direção ou chefia, e decorre da experiência exitosa do trabalho remoto no contexto da pandemia da Covid-19 (CNJ, 2021d). Portanto, para a situação extraordinária e emergencial oriunda da pandemia da Covid-19, houve resposta também extraordinária e emergencial instituída pelo CNJ e consubstanciada precipuamente no Plantão Extraordinário no Poder Judiciário, que importa em duas consequências basilares: suspensão do trabalho presencial e estabelecimento do regime de trabalho remoto como regra geral.

4.3 Trabalho remoto: essencialidade reverberada diante da pandemia da Covid-19

Ainda se vive um momento de exceção, consubstanciado em uma crise sanitária global sem precedentes na história. Com efeito, a pandemia da Covid-19 tem sido noticiada a partir da seguinte caracterização:

- 1) é a maior pandemia do século 21;
- 2) é a primeira a irromper em uma sociedade tão interconectada pelas redes digitais;
- 3) é inédita por levar a uma quarentena global (VICK, 2020).

Nesse contexto de quarentena, para mitigar a propagação da Covid-19, o teletrabalho ou trabalho remoto avultou-se em importância como instrumento de continuidade do mundo do trabalho em vários setores, seja na esfera pública ou privada. Assim como o novo coronavírus tem se demonstrado avassalador no contágio, as mudanças em vários setores da vida, notadamente no trabalho, também seguiram o mesmo compasso de rapidez.

Assim, visto anteriormente como exceção, o teletrabalho ou trabalho remoto tornou-se regra no Judiciário brasileiro durante a pandemia. Portanto, essa modalidade de trabalho, que já era uma tendência, virou solução. Outrossim, a revolução digital, que caminhava em passos largos no Judiciário, foi alavancada abruptamente pela pandemia e o uso da tecnologia tornou-se absolutamente inevitável e essencial para a manutenção das atividades forenses.

Conforme relatado anteriormente, a resposta normativa basilar do CNJ em face a decretação da pandemia do novo Coronavírus, residiu na Resolução nº 313, de 19 de março de 2020. Esse instrumento normativo teve alguns pilares, a saber:

- 1) a natureza essencial da atividade jurisdicional e a necessidade de se assegurarem condições mínimas para sua continuidade, compatibilizando-a com a preservação da saúde de magistrados, agentes públicos, advogados e usuários em geral;
- 2) a existência de critérios conflitantes quanto à suspensão do expediente forense gera insegurança jurídica e potenciais prejuízos à tutela de direitos fundamentais;
- 3) a necessidade de se uniformizar, nacionalmente, o funcionamento do Poder Judiciário em face desse quadro excepcional e emergencial;
- 4) o caráter ininterrupto da atividade jurisdicional é garantido, ainda que suspenso o expediente forense, no período noturno, nos finais de semana e nos feriados, por meio de sistema de plantões judiciais (CNJ, 2020f).

No que tange a esses pilares, destaca-se a essencialidade da atividade jurisdicional (cuja continuidade garante inclusive a tutela dos direitos fundamentais, que aliás necessitam de maior escudo protetivo justamente em momentos de crise) e a necessidade de uniformização nacional do funcionamento do Judiciário. Ainda sobre essa resolução, é interessante pontuar as terminologias utilizadas, quais sejam: Plantão Extraordinário e trabalho remoto, ora utilizando-se o termo precedente “regime” – regime de Plantão Extraordinário e regime de trabalho remoto.

Já a Resolução CNJ nº 314, de 20 de abril de 2020, que trata da prorrogação do Plantão Extraordinário do Judiciário, instituído pela Resolução nº 313/2020, adiciona a expressão “[...] regime diferenciado de trabalho” (CNJ, 2020f). Dessa descrição, percebe-se que o CNJ não utiliza o termo “[...] teletrabalho” nos instrumentos normativos instituídos no cenário de pandemia, ao que parece, para deixar claro que essa designação serve precipuamente para o período pretérito de “normalidade” (CNJ, 2020f).

Vale citar que a Resolução CNJ nº 298, de 22 de outubro de 2019, instituída, portanto, antes da pandemia, promoveu alterações e acréscimos na Resolução nº 227/2016 (instrumento base de regulamentação do teletrabalho no Judiciário), com vistas a permitir o teletrabalho fora da jurisdição do tribunal. Nesse sentido, há a utilização corriqueira, do termo teletrabalho.

Nesse diapasão, conclui-se que houve apenas uma expansão semântica com a novel designação “Plantão Extraordinário” para adjetivar o teletrabalho ao período emergencial oriundo da pandemia ou, de uma forma mais simplista, o Plantão Extraordinário (Resolução CNJ nº 313/2020 e as seguintes) equivale a uma modalidade de teletrabalho coletivo para o período da pandemia. Todavia, frise-se: todas as terminologias têm o sentido macro de teletrabalho ou trabalho remoto e designam a mesma realidade: trabalho realizado a distância com a utilização de recursos tecnológicos.

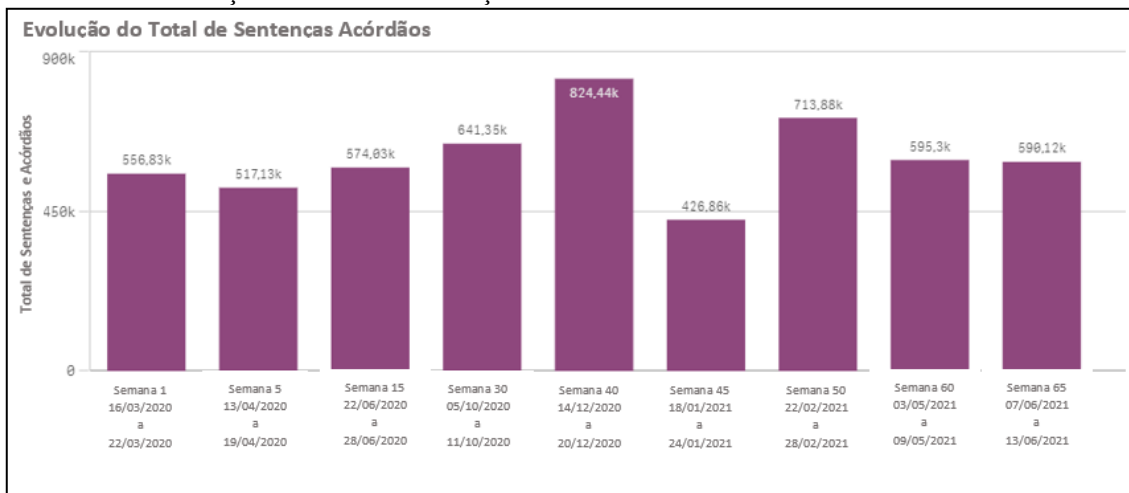
Por outro lado, sobleva ressaltar que a questão da divulgação da produtividade dos Tribunais, durante o período da pandemia, foi uma constante nos sítios dos diversos tribunais

pátrios. Nesse ponto, vê-se nítida manifestação do princípio da transparência (derivação do cânone constitucional da publicidade, inserto no *caput* do art. 37 e § 1º da CF) e da garantia ao direito de acesso à informação (Lei nº 15.527/2011).

Nesse sentido, o CNJ destinou em seu *site* ícone específico, denominado “Coronavírus”, no qual consta verdadeiro arsenal de informações e notícias, dentre as quais, destacam-se: os painéis das ações judicializadas nos tribunais de todo o país durante o período pandêmico, da saúde mental de magistrados e servidores (tema detalhado no próximo item), bem como um portal com indicadores da produtividade semanal do Poder Judiciário. Vale ressaltar que, nesse painel da produtividade, paradoxalmente, é utilizada a expressão “[...] regime de **teletrabalho** em razão do Covid-19” (CNJ, 2020l, grifo nosso).

Nesse painel de produtividade semanal, inserindo algumas semanas como filtro, de forma aleatória, desde a “Semana 1” (16/03/2020 a 22/03/2020) até a “Semana 65” (07/06/2021 a 13/06/2021), percebe-se que há, majoritariamente, uma elevação da produtividade do Judiciário nacional desde o estabelecimento do trabalho remoto em face da pandemia da Covid-19.

Gráfico 3 – Evolução do total de sentenças e acórdãos.



Fonte: Elaborado pela Autora com utilização de filtros (semanas) aleatórios com base nos dados do Painel Analytics (CNJ, 2021e).

Além da manutenção e/ou incremento da produtividade, a redução de custos também foi outra consequência do trabalho remoto em tempos de pandemia. Nesse sentido, o STJ criou um painel denominado “Impacto do trabalho remoto” com 18 temas: açúcar cristal, água, água envasada – 20 l, água envasada – 500 ml, café em pó, energia elétrica, impressões reprografia, impressões STI, papel A4, resíduos orgânicos, resíduos recicláveis, telefonia fixa, telefonia móvel, veículos – combustível, veículos – km frota própria, veículos – manutenção e

veículos – motoristas.

A conclusão global, considerando-se todos os temas, é de expressiva redução de consumo e custo no STJ, em relação ao período anterior à pandemia (2019) e o ano de 2020 (janeiro a dezembro), conforme a tabela a seguir:

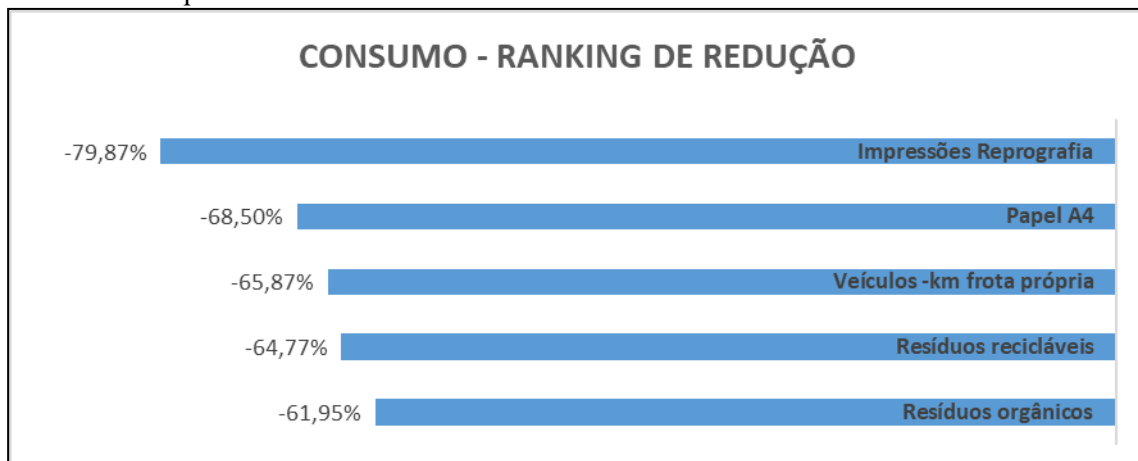
Tabela 3 – Impactos do trabalho remoto no STJ (ano selecionado 2020).

Consumo: Variação média de todos os temas	Custo: Variação % de todos os temas	Custo: Variação em reais de todos os temas
- 47,27% em relação ao ano anterior	- 40,45% em relação ao ano anterior	- R\$: 8,81 Mi em relação ao ano anterior

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da Assessoria de Gestão Socioambiental do STJ (BRASIL, 2021).

Por outro lado, ainda sobre esse panorama de redução de despesas decorrente do trabalho remoto na pandemia da Covid-19, tem-se que os cinco principais itens reduzidos foram: impressões reprografia, papel A4, veículos frota própria, resíduos recicláveis e resíduos orgânicos (Gráfico 4). Como se vê, esse impacto vai além da redução de despesas e contribui, seguramente, para um meio ambiente mais sustentável.

Gráfico 4 - Impactos do trabalho remoto no STJ.



Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da Assessoria de Gestão Socioambiental do STJ (BRASIL, 2021).

Em outra Corte Superior, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), também houve economia expressiva decorrente do trabalho remoto no período de pandemia, conforme se observa a seguir:

15/07/20 – O Tribunal Superior do Trabalho economizou, no primeiro semestre de 2020, mais de R\$ 4,4 milhões com energia elétrica, água, impressão, papel, diárias e passagens aéreas. A redução de despesas é resultado da adoção, desde 20/03, do teletrabalho, após a suspensão dos serviços presenciais na maioria dos setores. A economia, neste primeiro semestre, foi de R\$ 4.448.750,07 (BRASIL, 2020b).

Portanto, não resta dúvida de que a mudança de paradigma na forma de trabalhar oficializada em 2016, pelo Conselho Nacional de Justiça, mediante a regulamentação nacional do teletrabalho (Resolução CNJ nº 227, de 15 de junho de 2016), foi uma semente fértil que demonstrou sua robustez e grandeza no momento árido e tormentoso da crise pandêmica da Covid-19.

Nessa perspectiva, os tormentosos tempos de crise pandêmica mundial que ainda vivenciamos, ao menos no Judiciário brasileiro, trouxe uma certeza: o teletrabalho ou trabalho remoto que era ainda timidamente vivenciado nos tribunais pátrios agigantou-se e tornou-se o único meio de equalizar a segurança/saúde de magistrados, servidores e usuários externos do Poder Judiciário e a continuidade da prestação jurisdicional, em face do isolamento social, medida sanitária essencial para prevenção do contágio da Covid-19.

Por fim, esse extremo realce do trabalho remoto em tempos de pandemia faz ecoar o pensamento de Nassim Taleb (2014, p. 52), quando assevera que: “[...] algumas coisas se beneficiam com os impactos; elas prosperam e crescem quando são expostas (...) à desordem” – é o que o autor denomina de “antifrágil”. Ainda segundo este autor, “[...] somos muito mais eficientes agindo do que pensando, graças à antifragilidade”.

Nesse contexto, infere-se que a vivência coletiva e compulsória do trabalho remoto, durante a pandemia, alçou o teletrabalho em uma categoria efetivamente visualizada por toda a sociedade brasileira, praticada por tantos que sequer suscitavam a mudança no paradigma do trabalho presencial e cujo balanço geral no Judiciário brasileiro só demonstra a sua plena adequação ao princípio constitucional da eficiência.

4.4 Pandemia e saúde mental de magistrados e servidores

Após um quadrimestre da pandemia da Covid-19, o CNJ, por iniciativa do Comitê Gestor Nacional de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário, realizou pesquisa, a fim de identificar os impactos da pandemia do novo coronavírus na saúde de magistrados e servidores, com diagnóstico a respeito das mudanças ocorridas no estado de saúde destes. Essa pesquisa foi realizada, durante o mês de julho de 2020, e os resultados foram apresentados no 3º Seminário Nacional sobre a saúde dos

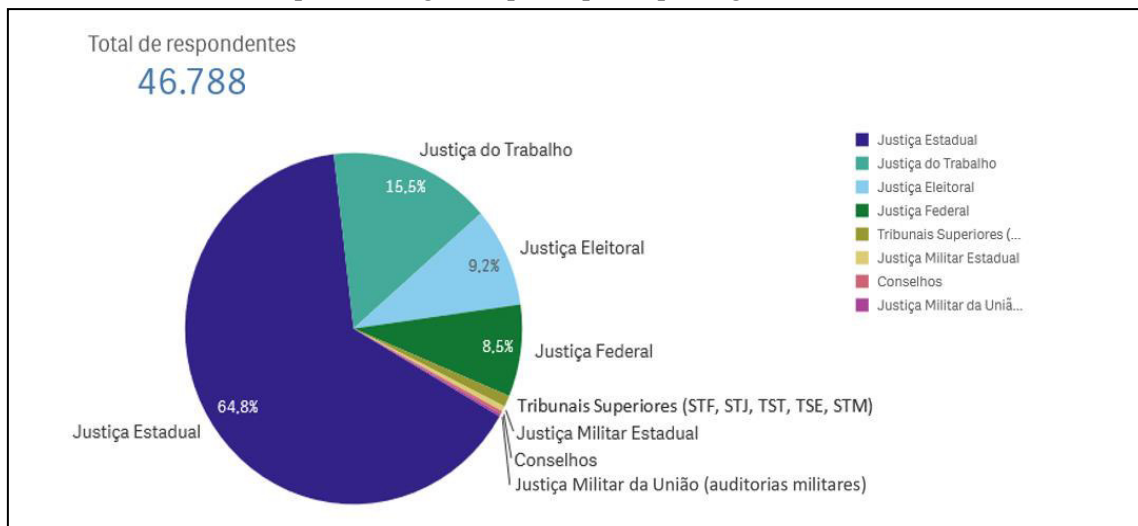
magistrados e servidores do Poder Judiciário, o qual foi realizado em 24 de agosto de 2020 (CNJ, 2020m).

Essa pesquisa, intitulada “Saúde mental de magistrados e servidores no contexto da pandemia da Covid-19”, foi executada mediante questionário formado por 34 (trinta e quatro) perguntas relacionadas às seguintes variáveis:

- 1) condições de magistrados e servidores para desenvolverem o trabalho remoto;
- 2) avaliação do volume de trabalho recebido durante o período da quarentena;
- 3) sentimentos vivenciados nesse período;
- 4) hábitos e medo;
- 5) acúmulo de tarefas;
- 6) responsabilidade por cuidados de crianças ou idosos. A participação foi anônima, sigilosa e voluntária (CNJ, 2020n).

Do total de respondentes (46.788), houve uma participação mais expressiva da Justiça Estadual (64,8%) e da Justiça do Trabalho (15,5%), conforme se vê no gráfico a seguir:

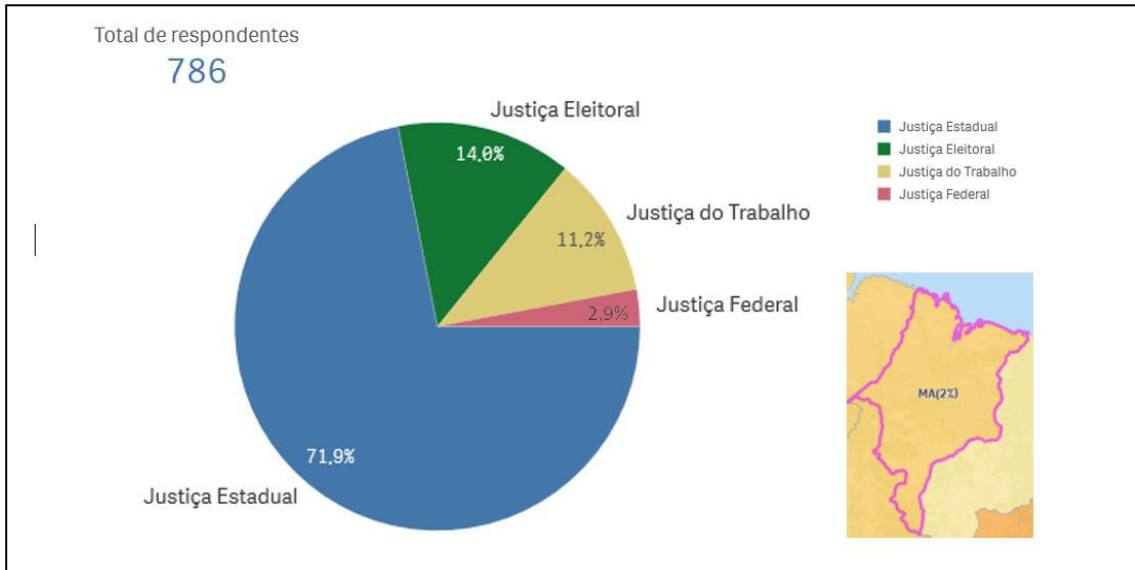
Gráfico 5 – Total de respondentes geral e participação por segmento do Poder Judiciário.



Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados do Diagnóstico sobre a saúde mental dos magistrados e servidores no contexto da pandemia da Covid-19 (CNJ, 2021f).

No Maranhão, houve um total de respondentes de 786 pessoas, o que equivale a 2% do total geral. A participação mais expressiva também foi da Justiça Estadual (71,9%) e, diferentemente do ocorrido com a realidade geral, o segundo segmento mais participativo foi a Justiça Eleitoral, com 14%, conforme gráfico a seguir:

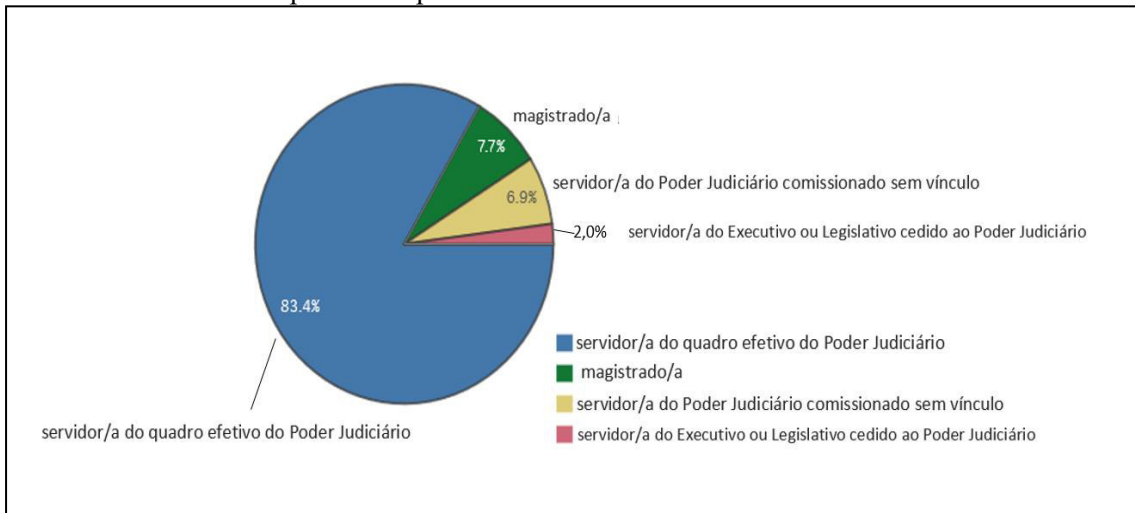
Gráfico 6 – Total de respondentes do Estado do Maranhão e participação por segmento do Poder Judiciário.



Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados do Diagnóstico sobre a saúde mental dos magistrados e servidores no contexto da pandemia da Covid-19 (CNJ, 2021f).

Destaca-se, ainda, a participação massiva de servidores do quadro efetivo do Poder Judiciário (83,4%) como respondentes (total geral). Na sequência, aparecem os magistrados com 7,7% de participação.

Gráfico 7 – Total de respondentes por Carreira.



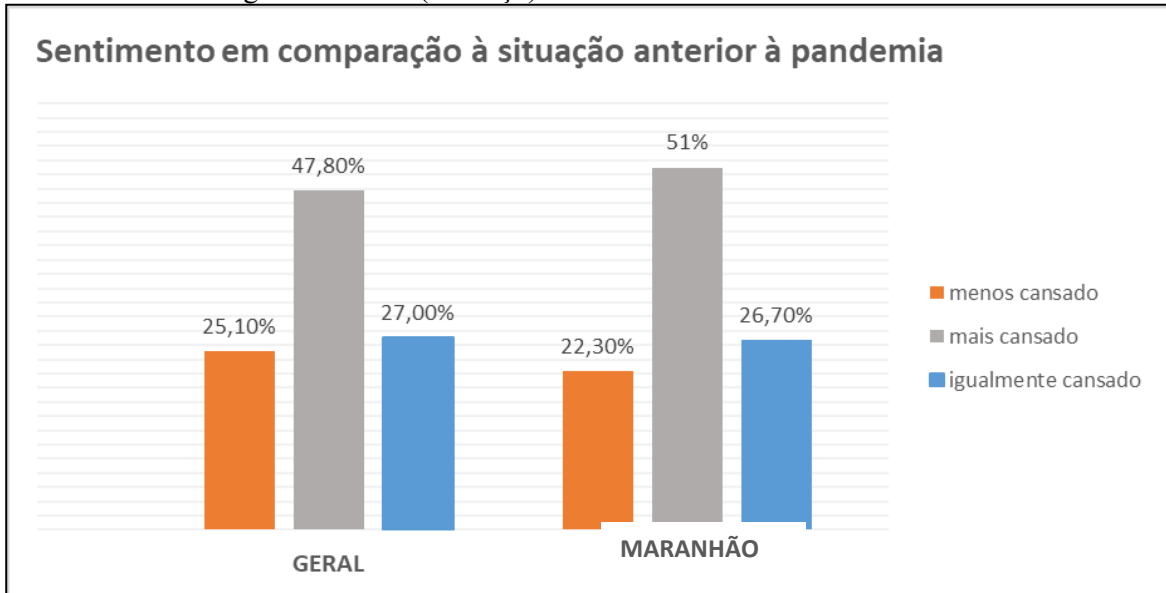
Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados do Diagnóstico sobre a saúde mental dos magistrados e servidores no contexto da pandemia da Covid-19 (CNJ, 2021f).

Na categoria da pesquisa denominada “Estado geral de saúde”, elegeram-se os itens “Cansaço” e “Mudança de humor” para análise.

Nesse contexto, no item “Cansaço”, o cotejo do total de respondentes (geral) com o Estado do Maranhão demonstra realidade bastante semelhante com pequena margem de

variação, prevalecendo nas realidades em cotejo, o sentimento dos respondentes em comparação à situação anterior à pandemia de “mais cansado”, conforme gráfico a seguir:

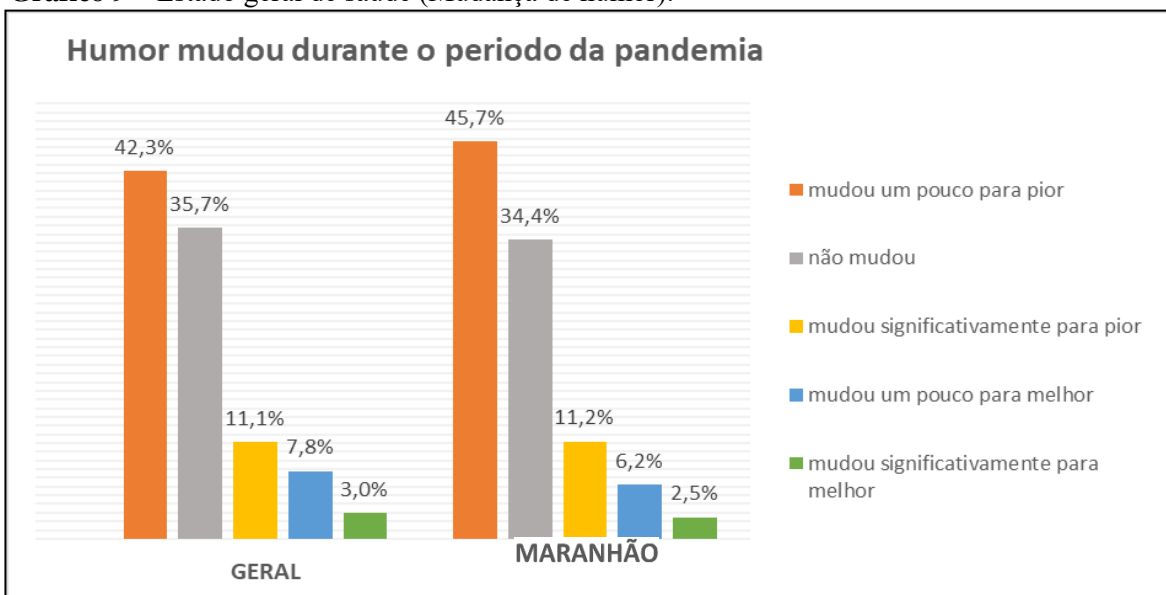
Gráfico 8 – Estado geral de saúde (Cansaço).



Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados do Diagnóstico sobre a saúde mental dos magistrados e servidores no contexto da pandemia da Covid-19 (CNJ, 2021f).

Também no item “Mudança de humor”, o comparativo entre o total geral de respondentes e os respondentes maranhenses o resultado é bastante similar, prevalecendo em ambas realidades, quanto ao humor durante o período da pandemia, a resposta de que “mudou um pouco para pior”:

Gráfico 9 – Estado geral de saúde (Mudança de humor).

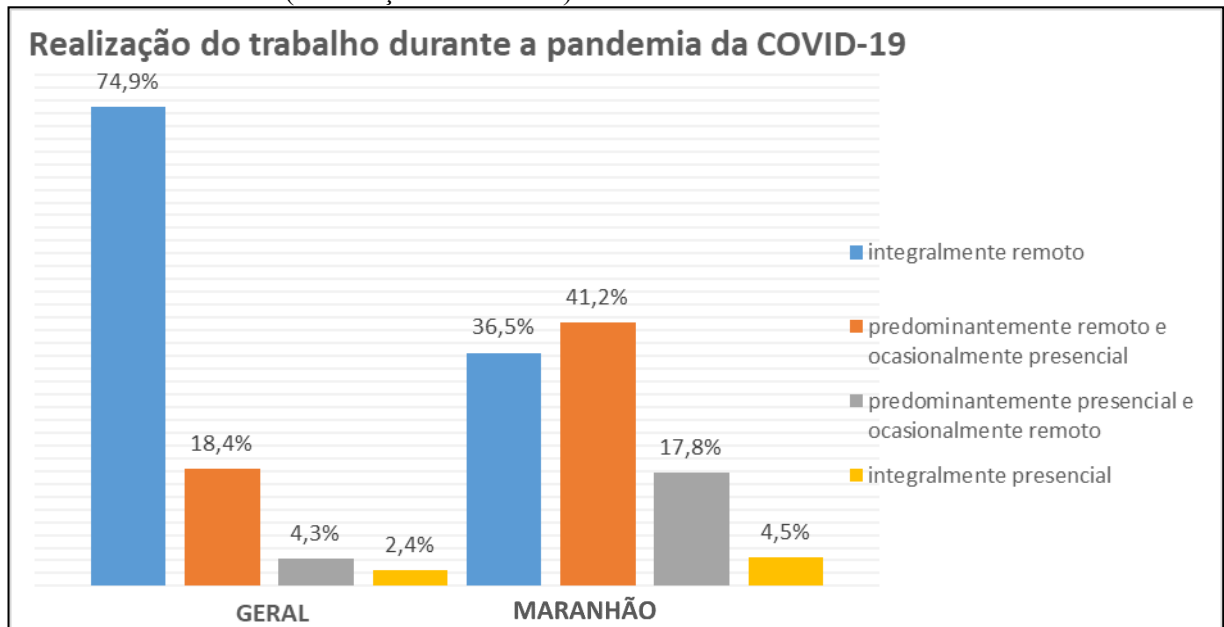


Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados do Diagnóstico sobre a saúde mental dos magistrados e servidores no contexto da pandemia da Covid-19 (CNJ, 2021f).

Em relação à categoria de pesquisa “Trabalho”, escolheu-se os itens “Realização do trabalho” e “Horas de trabalho” para registro no presente estudo.

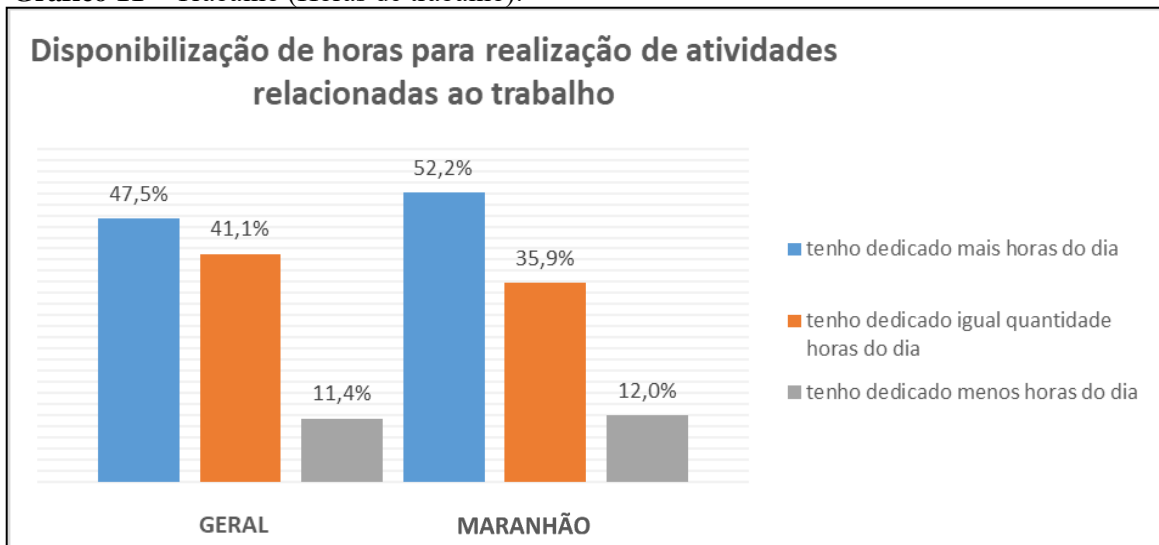
Nesse contexto, a pergunta relativa à “realização do trabalho durante a pandemia da COVID-19” demonstrou realidades distintas do total de respondentes geral para a realidade do Maranhão: 74,9% do total de respondentes realizaram trabalho “integralmente remoto”, ao passo que no Maranhão essa resposta foi apenas de 36,5%. No Maranhão, prevaleceu, portanto, o trabalho realizado de forma “predominante remoto e ocasionalmente presencial” (41,2%), enquanto tal resposta no total geral foi de apenas 18,4%.

Gráfico 10 – Trabalho (Realização do trabalho).



Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados do Diagnóstico sobre a saúde mental dos magistrados e servidores no contexto da pandemia da Covid-19 (CNJ, 2021f).

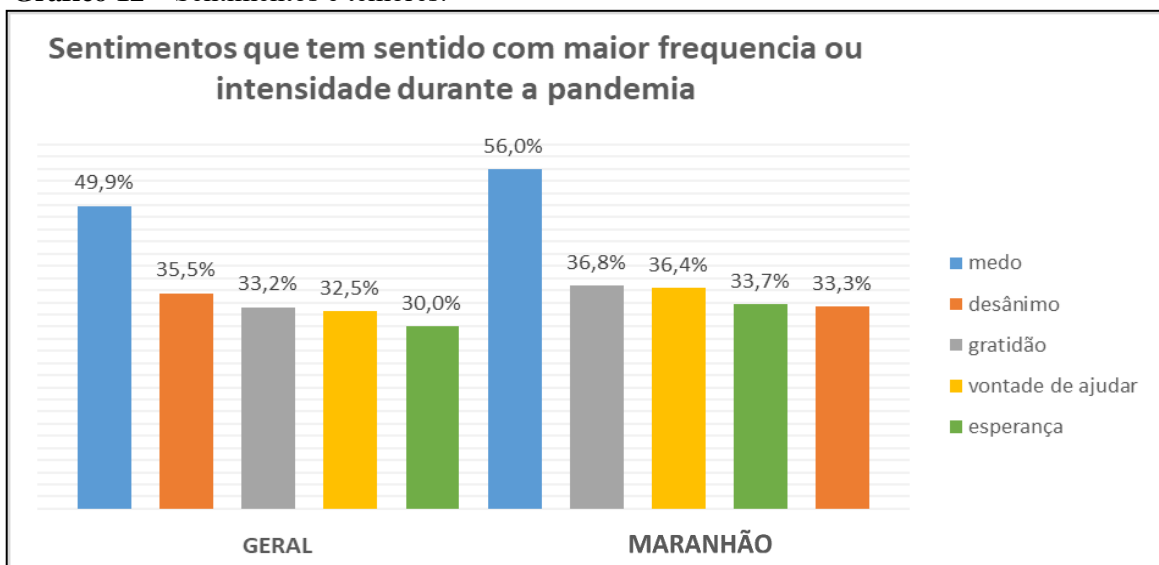
Já no item “Horas de trabalho”, o comparativo demonstra pouca variação. Tanto na realidade geral dos respondentes, quanto na realidade maranhense, na questão de “disponibilização de horas para realização de atividades relacionada ao trabalho” prevaleceu a resposta de maior dedicação de horas por dia ao trabalho.

Gráfico 11 – Trabalho (Horas de trabalho).

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados do Diagnóstico sobre a saúde mental dos magistrados e servidores no contexto da pandemia da Covid-19 (CNJ, 2021f).

Por fim, destaca-se desta pesquisa o sentimento que imperou entre magistrados e servidores do Judiciário brasileiro por ocasião da pandemia da Covid-19: o medo, com 49,9% do total geral de respondentes e 56% de respondentes maranhenses. Trata-se de um sentimento que certamente ainda persiste, seja no Judiciário, em outros segmentos de trabalho, no Brasil e no mundo, vez que a pandemia da Covid-19 ainda assombra a todos.

Interessante pontuar, ainda, outros quatro sentimentos que prevaleceram: desânimo, gratidão, vontade de ajudar e esperança, embora em patamares diferentes das realidades geral e maranhense, como se vê no gráfico a seguir:

Gráfico 12 – Sentimentos e temores.

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados do Diagnóstico sobre a saúde mental dos magistrados e servidores no contexto da pandemia da Covid-19 (CNJ, 2021f).

Pelo exposto, e diante da humanidade que é comum a todos, acredita-se que o mundo espera ávido para que tão logo chegue o período pós-pandemia e a tranquilidade, ao menos quanto ao fim (ou controle) da propagação de um vírus tão devastador que culminou na ainda presente pandemia da Covid-19 com tantas mortes ao redor do mundo.

5 TELETRABALHO NO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 16ª REGIÃO - TRT-16

A repercussão na saúde do teletrabalho já foi evidenciada sob o ponto de vista teórico, havendo alguns aportes empíricos quanto ao tema da saúde mental de magistrados e servidores do Poder Judiciário em geral em cotejo com o Poder Judiciário do Maranhão, ou seja, no aspecto geral.

Assim, chega-se na culminância da presente pesquisa: a entrada em campo na Instituição alvo – o TRT-16, a fim de averiguar a repercussão na saúde dos servidores atuantes do teletrabalho, desde a sua implantação neste Regional (2014) até 2019, ano anterior ao período excepcional decorrente da pandemia da Covid-19.

A coleta de dados foi deferida pela Presidência do TRT-16 mediante autorização do compartilhamento de informações dos setores de interesse, desde que, houvesse o tratamento dos dados solicitados, “excluindo as informações sensíveis, a fim de evitar a identificação do titular dos dados” (Anexo ou Apêndice X – Despacho PA-1148/2021).

A Coordenadoria de Gestão de Pessoas e o Setor de Saúde executaram, de forma manual, a consolidação dos dados, tendo em vista a realidade específica dos teleservidores, cujos dados ainda não se encontram compilados de forma apartada. Nesse compasso, necessário realçar o ineditismo da presente pesquisa.

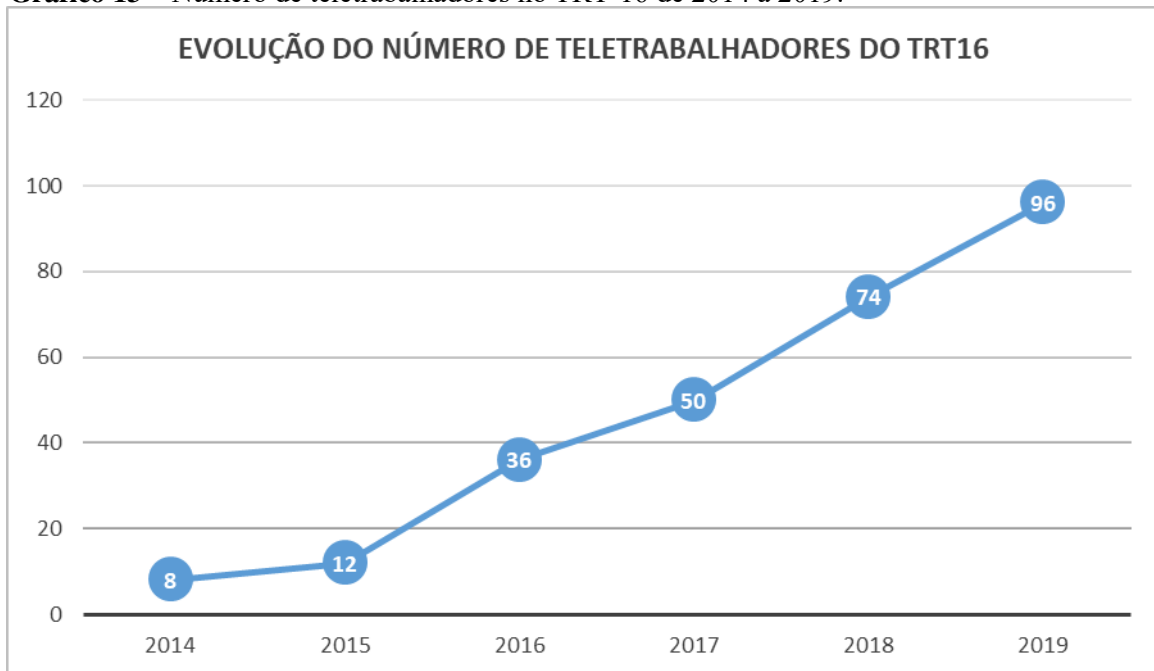
5.1 Perfil dos teleservidores

Antes de adentrar na investigação da repercussão do teletrabalho na saúde dos servidores atuantes da Justiça do Trabalho no Maranhão, considera-se essencial conhecer o público-alvo da pesquisa, os teleservidores do TRT-16. Os achados dizem respeito às seguintes variáveis: quantitativo de teleservidores, por ano; cargo; gênero; e, número de teleservidores com filhos (Anexo ou Apêndice X – Informações da Coordenadoria de Gestão de Pessoas).

Necessário enfatizar que o TRT-16 não dispõe de sistema automatizado de dados sobre os teletrabalhadores, o que configura uma fragilidade dessa Instituição de Justiça diante de uma realidade que já permeia o Regional desde 2014. Nesse passo, cumpre lembrar que o teletrabalho fora implantado pelo TRT-16 mediante a Resolução nº 021, de 27 de fevereiro de 2014 (revogada pela Resolução nº 283, de 10 de dezembro de 2015, que, por sua vez, foi alterada pelas Resoluções nº 260, de 11/12/2017 e nº 087, de 20 de maio de 2021).

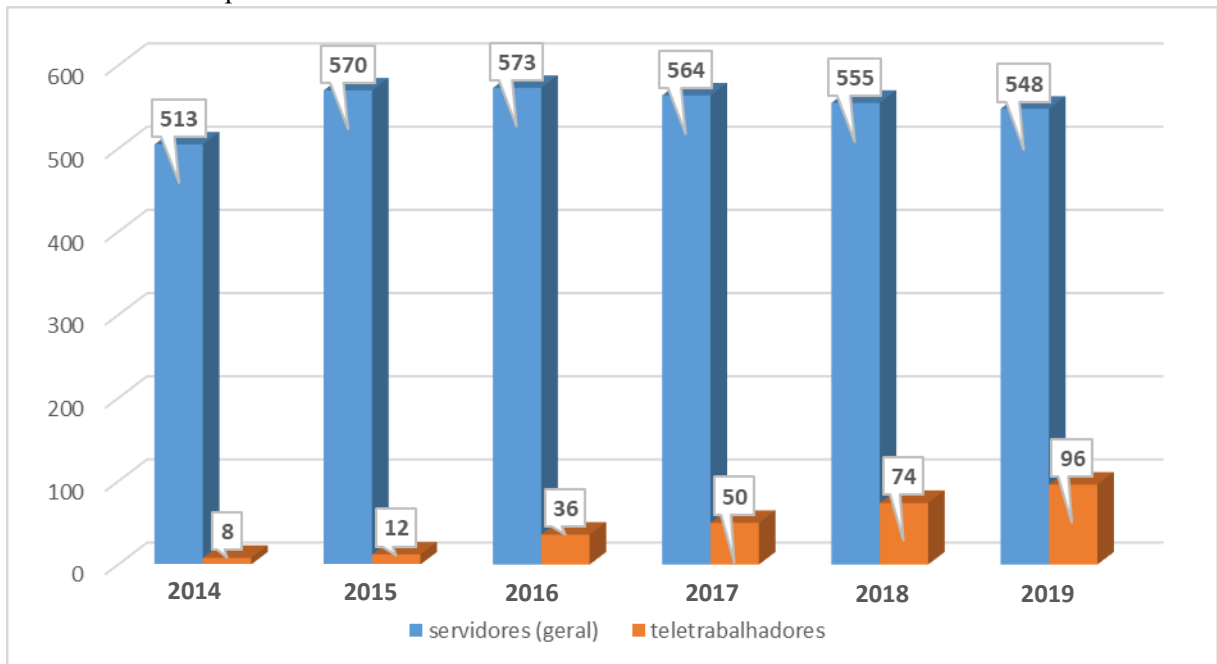
Sobre o **total de teleservidores no TRT-16**, houve uma curva exponencial de aumento: em 2014, ano de implantação do teletrabalho, havia apenas 8 (oito) servidores em regime de teletrabalho; em 2017 esse numero já alcançava 50 (cinquenta) e em 2019 (recorte final da presente pesquisa) o numero de teletrabalhadores no TRT-16 subiu para 96 (noventa e seis). O comparativo do número de 8 (oito) teleservidores em 2014 e de 96 (noventa e seis) em 2019 demonstra um aumento de 1100%.

Gráfico 13 – Número de teletrabalhadores no TRT-16 de 2014 a 2019.



Fonte: Elaborado pela Coordenadoria de Gestão de Pessoas do TRT-16 (2021).

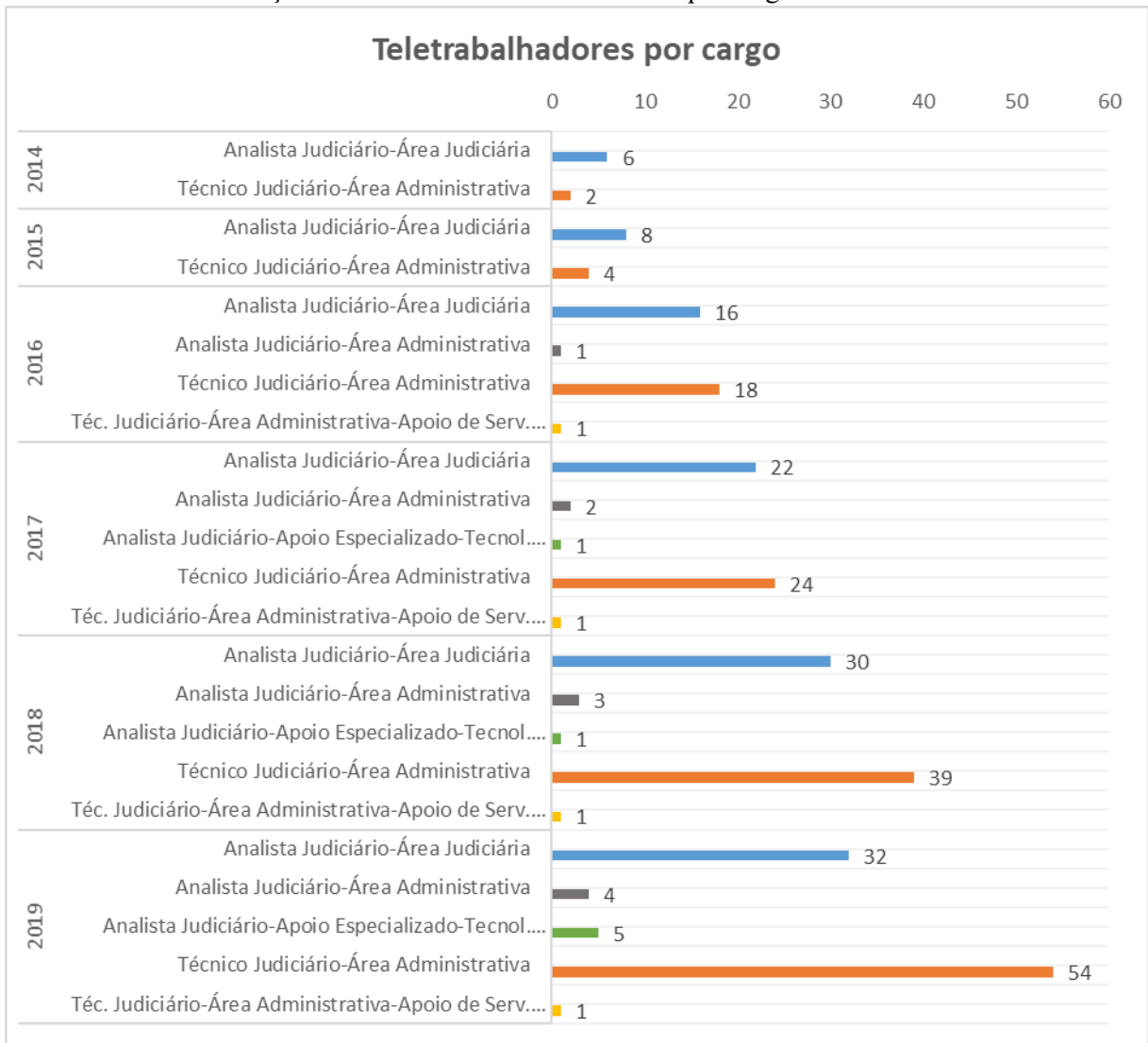
A seguir, elaborou-se um **comparativo entre a quantidade geral de servidores ativos e o número de teletrabalhadores** no período da pesquisa (2014 a 2019) – Gráfico 14. A esse respeito, essencial destacar o esclarecimento prestado pela Coordenadoria de Gestão de Pessoas, segundo o qual considera-se força positiva “*Os servidores com lotação neste TRT, incluindo os comissionados sem vínculo, removidos para este Tribunal, requisitados e em exercício provisório neste Tribunal e excluindo os servidores do quadro efetivo removido para outro órgão e afastados para cumprimento de mandato eletivo*” (Sic, comunicação interna).

Gráfico 14 – Comparativo servidores ativos e teletrabalhadores do TRT-16.

Fonte: Elaborado pela Coordenadoria de Gestão de Pessoas do TRT-16 (2021).

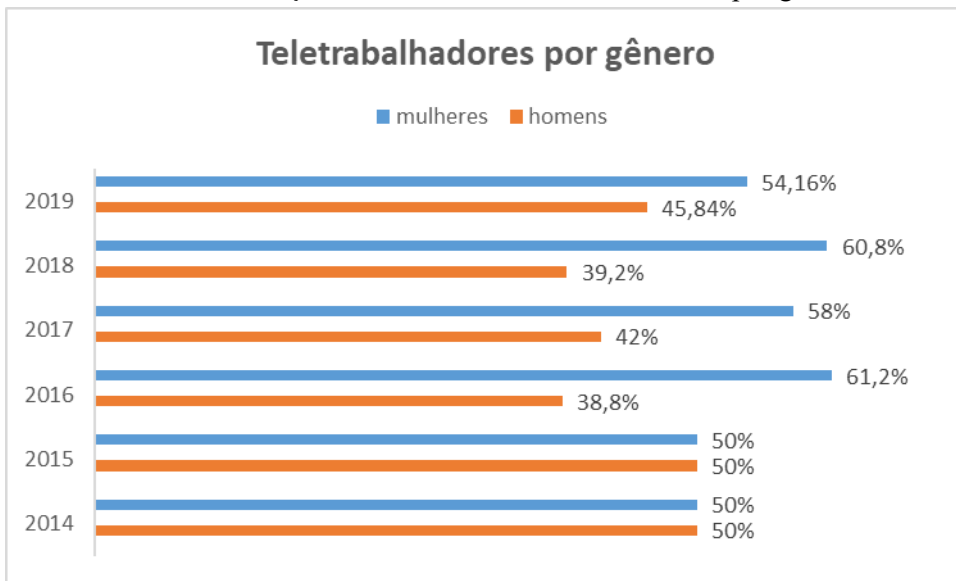
Vê-se que em 2014 o total de teletrabalhadores era equivalente a 1,58% do total geral de servidores ativos; em 2015, os teleservidores representavam 2,15% da força ativa; em 2016, 6,7%; em 2017, 9,72%; em 2018, 15,38%; e, em 2019, os teletrabalhadores já representavam 21,23% da força ativa do TRT-16. Evolução expressiva que denota a consolidação do regime de teletrabalho nesse Regional.

No tocante à categorização dos **teleservidores por cargo** (Gráfico 15), tem-se que os cargos de Analista Judiciário-Área Judiciária (AJAJ) e Técnico Judiciário-Área Administrativa (TJAA) concentram a grande parte dos teletrabalhadores. Nesse contexto, tem-se que apenas em 2014 e 2015 o cargo de AJAJ (75% e 66,6%, respectivamente) superou o cargo de TJAA (25% e 33,3%) do número total de teletrabalhadores no TRT-16. Nos demais anos (2016 a 2019), o percentual de TJAA (48%, 52,7% e 56,2%, respectivamente) manteve-se superior ao percentual de AJAJ (44%, 40,5% e 33,3%, respectivamente).

Gráfico 15 – Classificação dos teletrabalhadores do TRT-16 por cargo.

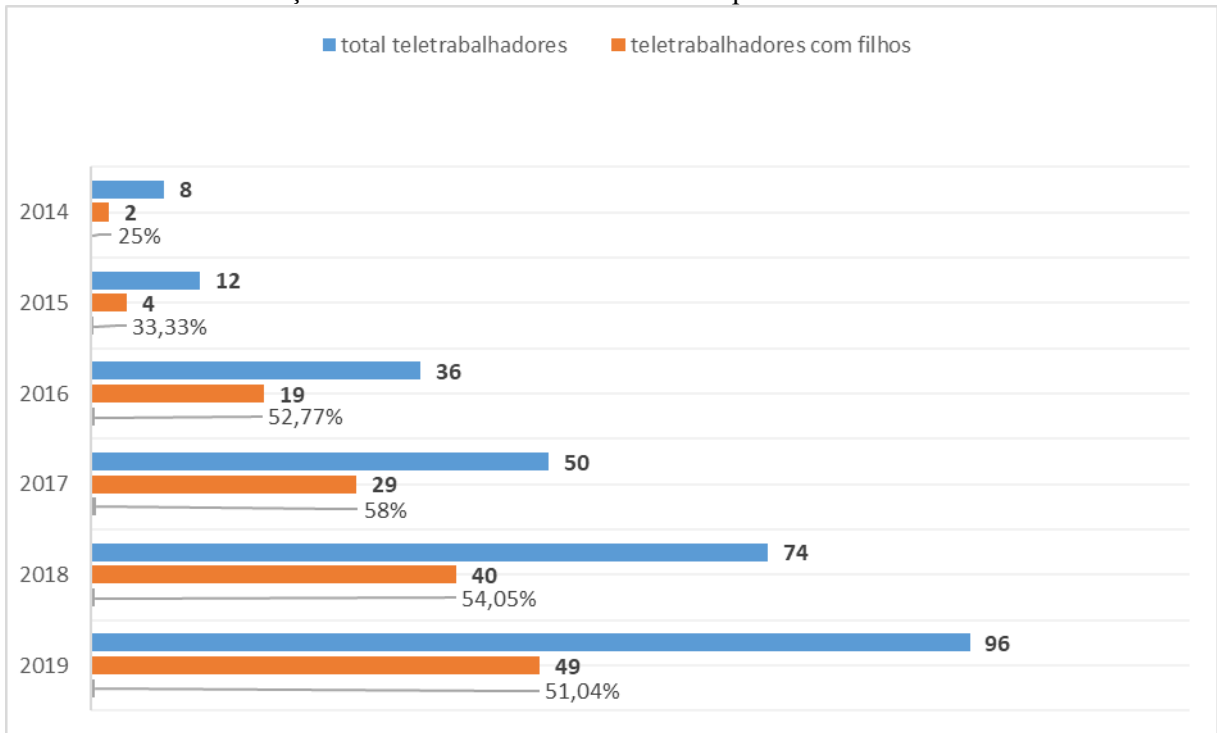
Fonte: Elaborado pela Coordenadoria de Gestão de Pessoas do TRT-16 (2021).

No tocante à classificação dos **teleservidores por gênero** (Gráfico 16) tem-se que nos dois anos iniciais de implantação do teletrabalho no TRT-16 (2014 e 2015) a força de teletrabalhadores era equivalente de homens (50%) e mulheres (50%). A partir de 2016 até 2019 o número de mulheres (58%, 60,8% e 54,1%, respectivamente) tem superado o número masculino (42%, 39,1% e 45,9%, respectivamente). Cumpre ressaltar que no ano de 2018 essa representatividade feminina na força de teletrabalho alcançou seu auge, com 60,8% do número total de teleservidores do TRT-16.

Gráfico 16 – Classificação dos teletrabalhadores do TRT-16 por gênero.

Fonte: Elaborado pela Coordenadoria de Gestão de Pessoas do TRT-16 (2021).

Por fim, no tocante ao quantitativo de teleservidores com filhos, houve um acréscimo de 2014 a 2017, representando 25%, 33,3%, 52,7% e 58% da força do teletrabalho total; e uma queda desse quantitativo nos anos seguintes: 2018 (54%) e 2019 (51%). Ainda assim, desde 2016, percebe-se que mais de 50% dos teletrabalhadores do TRT-16 possuem filhos.

Gráfico 17 – Classificação dos teletrabalhadores do TRT-16 por filhos.

Fonte: Elaborado pela Coordenadoria de Gestão de Pessoas do TRT-16 (2021).

A construção e registro dessa categorização de teletrabalhores do TRT-16 agora já faz parte da memória deste Regional. A importância atual consiste em perceber e reconhecer essa força de trabalho que, por óbvio, diferencia-se dos servidores presenciais e revela uma modalidade de trabalho que certamente, assim como o Pje (que simbolizou a virtualização do processo), fincou raízes tão profundas que não há mais como visualizar o trabalho forense despido dessas realidades, sobretudo diante do cenário pandêmico que transformou o trabalho remoto em regra. Por outro lado, há a relevância desse registro para o futuro, a fim de comparar a realidade do quinquênio ora pesquisado (2014 a 2019) com o avanço ainda maior da tecnologia, a exemplo da inteligência artificial, que pode gerar ainda mais alterações no mundo do trabalho forense.

5.2 Índice e gestão de absenteísmo

Conforme já mencionado no Capítulo 3 (subitem 3.5.2 - O Judiciário e a promoção da saúde de magistrados e servidores), a Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário, consubstanciada na Resolução CNJ nº 207/2015, estabelece a obrigação dos tribunais de encaminhar anualmente quatro indicadores e quatro informações atinentes à saúde de magistrados e servidores (art. 13).

Nesse contexto, necessário destacar o que consta no Anexo dessa Resolução CNJ 207/2015:

Indicador 2 – Índice de absenteísmo-doença - Servidores

Descrição do indicador

Mede o percentual de ausências de servidores ao trabalho por motivo de doença.

Esclarecimento sobre o indicador

As ausências englobam as licenças por motivo de doença em pessoa da família, para tratamento da própria saúde e por motivo de acidente em serviço ou doença profissional.

Fórmula do indicador:

Dias de ausência por motivo de doença em pessoa da família +
Dias de ausência para tratamento da própria saúde,
por motivo de acidente em serviço ou por doença profissional x 100
Dias corridos x Total de servidores no final do período

Informação 2 – Gestão do Absenteísmo por Doença – Servidores

Descrição: informar as 5 (cinco) patologias predominantes nos afastamentos de servidores para tratamento da própria saúde e por motivo de acidente em serviço ou doença profissional, por ordem de ocorrência, com o respectivo CID,10, sem necessidade de sub-itens ou dígitos. Ex: CID 10: A02 (e não A02.1).

Esclarecimento da informação: a partir de 2017 (referente ao ano base 2016) essa informação deve ser detalhada por faixa etária, sexo, se atua na atividade judiciária (apoio direto) ou administrativa (apoio indireto), no primeiro ou no segundo grau de jurisdição (CNJ, 2015).

O Indicador 2, busca medir o percentual de absenteísmo-doença por servidor e a Informação 2 traz os motivos que levaram às ausências no trabalho, caracterizadas pelos códigos CID – Classificação Internacional de Doenças. O número de dias de ausência dividido por 365 dias representa a quantidade de servidores afastados durante o ano inteiro de suas funções por motivo de saúde, que dividido pelo total de servidores corresponde ao percentual da força de trabalho que esteve ausente por motivo de saúde (índice de absenteísmo-doença servidores). A Gestão do absenteísmo por doença sistematiza a ocorrência das doenças registradas nas ausências por meio do código CID 10 e tem como objetivo verificar quais doenças são mais frequentes nas licenças por motivo de saúde (BRASIL, 2019).

Esta pesquisa visa aferir, com base no Indicador 2 (“Índice de absenteísmo-doença – Servidores”) e na Informação 2 (“Gestão do Absenteísmo por Doença – Servidores”), a realidade dos teletrabalhadores do TRT-16, criando um novo Indicador e uma nova Informação relativos ao teletrabalho, a partir das informações fornecidas pelo Setor de Saúde do TRT-16.

5.2.1 Índice de absenteísmo-doença - Teleservidores

As informações catalogadas pelo Setor de Saúde do TRT-16 (Anexo X) possuem as datas de início e término da licença homologada, a respectiva duração em dias e o código CID 10, por ano, no período de 2014 a 2019. A partir dessas informações será criado o doravante denominado de “Indicador T – Índice de absenteísmo-doença – Teleservidores”:

Indicador T – Índice de absenteísmo-doença – Teleservidores

Descrição do indicador

Mede o percentual de ausências de teleservidores ao trabalho por motivo de doença.

Esclarecimento sobre o indicador

As ausências englobam as licenças por motivo de doença em pessoa da família, para tratamento da própria saúde e por motivo de acidente em serviço ou doença profissional.

Fórmula do indicador:

$$\frac{\text{Dias de ausência por motivo de doença em pessoa da família} + \text{Dias de ausência para tratamento da própria saúde, por motivo de acidente em serviço ou por doença profissional}}{\text{Dias corridos} \times \text{Total de teleservidores no final do período}} \times 100$$

Cálculos do Indicador T a partir de 2015¹³:

¹³ Considerando o disposto no art. 13 da Res. CNJ 207/2015 que estabelece o ano de 2016 (ano base 2015) para o envio dos indicadores e informações relativos à saúde de magistrados e servidores.

$$\text{Ano de 2015} = \frac{68}{365 \times 12} \times 100 = 1,55\%$$

$$\text{Ano de 2016} = \frac{222}{365 \times 36} \times 100 = 1,69\%$$

$$\text{Ano de 2017} = \frac{373}{365 \times 50} \times 100 = 2,04\%$$

$$\text{Ano de 2018} = \frac{582}{365 \times 74} \times 100 = 2,15\%$$

$$\text{Ano de 2019} = \frac{382}{365 \times 96} \times 100 = 1,09\%$$

Como se vê, houve gradual aumento do “Indicator T” de 2015 a 2018 e uma significativa queda em 2019. A aferição deste indicador é inédita. Comparar essa realidade do absenteísmo-doença do teletrabalho com a realidade dos servidores em geral do TRT-16 também é uma baliza importante para confirmar ou refutar a hipótese de pesquisa.

5.2.2 Gestão do absenteísmo por doença - Teleservidores

Enquanto o Indicador traz informação quantitativa das ausências, a Informação busca verificar o motivo, ou seja, a doença que levou à ausência (BRASIL, 2019). Nesse contexto, denomina-se “Informação T” a “Gestão do Absenteísmo por Doença – Teleservidores”:

Informação T – Gestão do Absenteísmo por Doença – Teleservidores

Descrição: informar as 5 (cinco) patologias predominantes nos afastamentos de servidores para tratamento da própria saúde e por motivo de acidente em serviço ou doença profissional, por ordem de ocorrência, com o respectivo CID,10, sem necessidade de sub-itens ou dígitos. Ex: CID 10: A02 (e não A02.1).

A Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID 10) consiste num código alfanumérico que informa diagnósticos de doenças e outros problemas de saúde. A letra simboliza a categoria da doença e os números especificam o conteúdo da categoria (BRASIL, 2019).

Considerando o artigo 13 da Res. CNJ 207/2015 que estabelece o ano de 2016 (ano base 2015) para o envio dos indicadores e informações relativos à saúde de magistrados e servidores e, considerando, ainda, a ausência de CID 10 de dois, dos três períodos de ausências informados pelo Setor de Saúde do TRT-16 para os fins da presente pesquisa, a

“Informação T – Gestão do Absenteísmo por Doença – Teleservidores” será feita nos termos dessa Resolução.

Nas tabelas a seguir foram enumeradas as doenças/CID 10 e o número de ocorrências da respectiva categoria (não se considera o período de dias de afastamento). O percentual representa o montante daquela doença face ao total de CID 10 do período.

Inicialmente, relativo ao ano de 2015 (Tabela 4), constatou-se a prevalência das categorias M (doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo) e Z (fatores que influenciam o estado de saúde e o contato com os serviços de saúde), ambas com 40% do total de ocorrências de afastamento; e, por último, a categoria A (algumas doenças infecciosas e parasitárias), com 20% das ocorrências.

Tabela 4 - Afastamentos em 2015 por CID.

DOENÇA	QUANT	%
Z54 - Convalescença	1	20%
A90 - Dengue	1	20%
M54 - Dorsalgia	1	20%
M53 - Outras dorsopatias não classificadas em outra parte	1	20%
Z76 - Pessoas em contato com os serviços de saúde em outras circunstâncias	1	20%
	5	

Fonte: Elaborado pela autora (2021), com base nas informações disponibilizadas pelo Médico do Setor de Saúde do TRT-16.

“Cumprir esclarecer que a ocorrência da categoria Z não implica em situação de doença propriamente dita, mas sim, em afastamento para realização de exames, consultas, repouso, entre outras situações” (BRASIL, 2019, p. 12).

No que tange ao ano de 2016 (Tabela 5), das 25 ocorrências de afastamentos no TRT-16, as duas categorias com maior incidência de afastamentos foram Z (fatores que influenciam o estado de saúde e o contato com os serviços de saúde), com 32% e M (doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo), com 12%. As categorias F (transtornos mentais e comportamentais), A (algumas doenças infecciosas e parasitárias), D (neoplasias) e J (doenças do aparelho respiratório) prevaleceram, na sequência, com o mesmo percentual (8%).

Tabela 5 - Afastamentos em 2016 por CID.

DOENÇA	QUANT	%
M54 – Dorsalgia	1	4%
Q83 – Malformações congênitas da mama	1	4%
Z76 - Pessoas em contato com os serviços de saúde em outras circunstâncias	6	24%
B34 – Doenças por vírus	1	4%
F41 – Outros transtornos ansiosos	2	8%
R51 – Cefaléia	1	4%
A09 – Diarréia e gastroenterite de origem infecciosa presumível	2	8%
D23 – Outras neoplasias benignas de pele	2	8%
J00 – Nasofaringite aguda (resfriado comum)	2	8%
C41 – Neoplasia maligna dos ossos e das cartilagens articulares de outras localizações e de localizações não especificadas	1	4%
M25 – Outros transtornos articulares não classificados em outra parte	1	4%
E07 – Outros transtornos da tireóide	1	4%
M79 – Outros transtornos dos tecidos moles, não classificados em outra parte	1	4%
Z54 – Convalescença	1	4%
Z35 – Supervisão de gravidez de alto risco	1	4%
R10 – Dor abdominal e pélvica	1	4%
	25	

Fonte: Elaborado pela autora (2021), com base nas informações disponibilizadas pelo Médico do Setor de Saúde do TRT-16.

Já no ano de 2017 (Tabela 6), prevaleceram as categorias Z (fatores que influenciam o estado de saúde e o contato com os serviços de saúde), com 31,57% dos afastamentos; F (transtornos mentais e comportamentais) com 28,93%; H (doenças do olho e anexos) com 13,15%; e, K (doenças do aparelho digestivo) com 10,52%.

Tabela 6 - Afastamentos em 2017 por CID.

DOENÇA	QUANT	%
G56 – Mononeuropatias dos membros superiores	2	5,26%
F41 – Outros transtornos ansiosos	3	7,89%
N30 – Cistite	1	
Z76 - Pessoas em contato com os serviços de saúde em outras circunstâncias	12	31,57%
K08 – Outros transtornos dos dentes e de suas estruturas de sustentação	1	2,63%
M13 – Outras artrites	1	2,63%
H25 – Catarata senil	2	5,26%
A90 – Dengue	1	2,63%
K52 – Outras gastroenterites e colites não-infecciosas	1	2,63%
F43 – Reações ao “stress” grave e transtornos de adaptação	1	2,63%
R10 – Dor abdominal e pélvica	1	2,63%
H57 – Outros transtornos do olho e anexos	1	2,63%
F33 – Transtorno depressivo recorrente	1	2,63%
J03 – Amigdalite aguda	1	2,63%
K04 – Doença da polpa e dos tecidos periapicais	1	2,63%
F32 – Episódios depressivos	1	2,63%
H13 – Transtornos da conjuntiva em doenças classificadas em outra parte	1	2,63%
M23 – Transtornos internos dos joelhos	1	2,63%
O20 – Hemorragia do início da gravidez	1	2,63%
K35 – Apendicite aguda	1	2,63%
H00 – Hordéolo e outras inflamações profundas das pálpebras	1	2,63%
F31 – Transtorno afetivo bipolar	1	2,63%
R05 – Tosse	1	2,63%
	38	

Fonte: Elaborado pela autora (2021), com base nas informações disponibilizadas pelo Médico do Setor de Saúde do TRT-16.

Em 2018 (Tabela 7), prevaleceram as categorias Z (fatores que influenciam o estado de saúde e o contato com os serviços de saúde), com 28,94% das ocorrências; F (transtornos mentais e comportamentais) e S (lesões, envenenamento e algumas outras consequências de causas externas) com 13,15%. Na sequências, as categorias O (gravidez, parto e puerpério), B (algumas doenças infecciosas e parasitárias) e J (doenças do aparelho respiratório) apresentaram a mesma quantidade de ocorrências (7,89%).

Tabela 7 - Afastamentos em 2018 por CID.

DOENÇA	QUANT	%
Z54 – Convalescença	3	7,89%
H15 – Transtornos da esclerótica	1	2,63%
H00 – Hordéolo e outras inflamações profundas das pálpebras	1	2,63%
O26 – Assistência materna por complicações ligadas predominantemente à gravidez	2	5,26%
S82 – Fratura da perna, incluindo tornozelo	4	10,52%
F31 – Transtorno afetivo bipolar	3	7,89%
Z76 - Pessoas em contato com os serviços de saúde em outras circunstâncias	7	18,42%
Z12 – Exame especial de rastreamento (“screening”) de neoplasias	1	2,63%
B01 – Varicela (Catapora)	3	7,89%
A08 – Infecções intestinais virais, outras e as não especificadas	1	2,63%
N47 – Hipertrofia do prepúcio, fimose e parafimose	1	2,63%
J01 – Sinusite aguda	3	7,89%
F41 – Outros transtornos ansiosos	1	2,63%
J02 – Faringite aguda	1	2,63%
J00 – Nasofaringite aguda (resfriado comum)	1	2,63%
M65 – Sinovite e tenossinovite	1	2,63%
S63 – Luxação, entorse e distensão das articulações e dos ligamentos ao nível do punho e da mão	1	2,63%
O20 – Hemorragia do início da gravidez	1	2,63%
F33 – Transtorno depressivo recorrente	1	2,63%
K02 – Cárie dentária	1	2,63%
	38	

Fonte: Elaborado pela autora (2021), com base nas informações disponibilizadas pelo Médico do Setor de Saúde do TRT-16.

Por fim, em 2019 (Tabela 8) prevaleceram as categorias Z (fatores que influenciam o estado de saúde e o contato com os serviços de saúde), com 30% das ocorrências; J (doenças do aparelho respiratório) com 15%; K (doenças do aparelho digestivo) com 12,5%; e, H (doenças do olho e anexos) com 10%.

Tabela 8 - Afastamentos em 2019 por CID.

DOENÇA	QUANT	%
J02 – Faringite aguda	1	2,5%
H10 – Conjuntivite	3	7,5%
J11 – Influenza (gripe) devida a vírus não identificado	1	2,5%
Z76 - Pessoas em contato com os serviços de saúde em outras circunstâncias	11	27,5%
I84 – Hemorróidas	1	2,5%
K29 – Gastrite e duodenite	1	2,5%
K08 – Outros transtornos dos dentes e de suas estruturas de sustentação	1	2,5%
J34 – Outros transtornos do nariz e dos seios paranasais	1	2,5%

J01 – Sinusite aguda	1	2,5%
K01 – Dentes inclusos e impactados	1	2,5%
K35 – Apendicite aguda	1	2,5%
M54 – Dorsalgia	1	2,5%
A09 – Diarréia e gastroenterite de origem infecciosa presumível	1	2,5%
N46 – Infertilidade masculina	1	2,5%
K80 – Colelitíase	1	2,5%
F31 – Transtorno afetivo bipolar	2	5%
O47 – Falso trabalho de parto	1	2,5%
J40 – Bronquite não especificada como aguda ou crônica	1	2,5%
R51 – Cefaléia	1	2,5%
G43 – Enxaqueca	1	2,5%
C09 – Neoplasia maligna da amígdala	1	2,5%
C02 – Neoplasia maligna de outras partes e de partes não especificadas da língua	1	2,5%
F43 – Reações ao “stress” grave e transtornos de adaptação	1	2,5%
H53 – Distúrbios visuais	1	2,5%
Z54 - Convalescença	1	2,5%
J00 – Nasofaringite aguda (resfriado comum)	1	2,5%
R42 – Tontura e instabilidade	1	2,5%
	40	

Fonte: Elaborado pela autora (2021), com base nas informações disponibilizadas pelo Médico do Setor de Saúde do TRT-16.

Cabe agora o cotejo dos achados encontrados relativos ao “Indicador T” e “Informação T” (realidade dos teleservidores do TRT-16) com os dados gerais do TRT-16 constantes no “Painel – Acompanhamento da Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário” que reúne os dados anuais (de 2015 a 2019) relativos ao absenteísmo e as doenças mais frequentes diagnosticadas nas licenças de saúde. Esse painel permite a consulta por ano, por tribunal, por sexo e por cargo ocupado (magistrado ou servidor).

5.3 Painel de acompanhamento da Política de Atenção Integral à Saúde: cotejo dados gerais e dados teleservidores do Poder Judiciário trabalhista do Maranhão

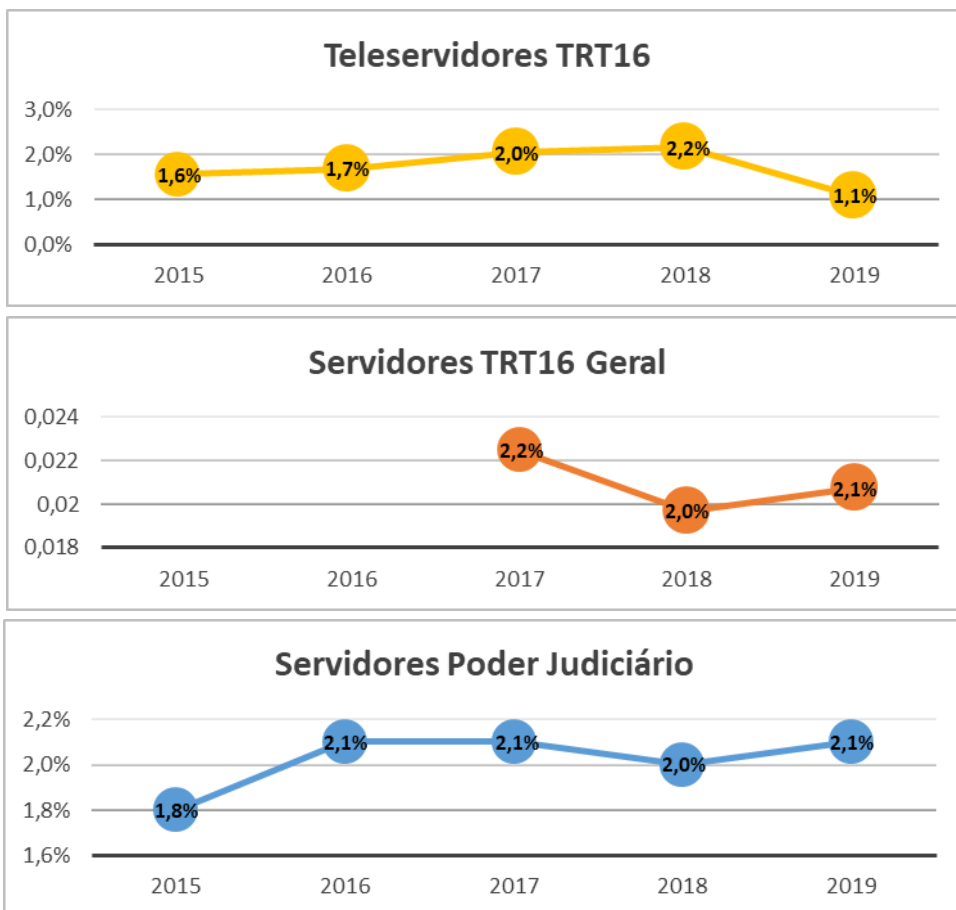
O “Painel – Acompanhamento da Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário” encontra-se no sítio do CNJ/Programas e Ações/Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário/Publicações. Trata-se de um painel de fácil manuseio que proporciona refinamento de dados nas categorias “Afastamento de Saúde” e “Exame Periódico de Saúde”, mediante filtros de Ano, Ramo e Orgão.

Na categoria “Afastamento de Saúde”, ao inserir o Ramo “Trabalho” e o “Orgão” TRT-16, encontram-se dados disponíveis de 2017 a 2020 e indisponíveis de 2015 e 2016. No cotejo ora proposto, serão utilizadas, na categoria “Afastamento de Saúde”, as seguintes subcategorias do Painel: “Índice de absenteísmo-doença dos Servidores” e “CID Absenteísmo

– Servidores” que demonstrará a realidade geral do TRT-16 a qual será comparada com os achados da presente pesquisa relativos aos teleservidores.

O *Índice de Absenteísmo – Teleservidores TRT-16* teve um discreto aumento de 2015 a 2018, ano em que obteve percentual superior tanto em relação ao *Índice de Absenteísmo – Servidores TRT-16 (geral)* quanto ao *Índice de Absenteísmo – Servidores do Poder Judiciário*. Portanto, apenas em 2018 houve esse ápice, sendo nos demais anos inferior aos dois índices comparados. Chama atenção a queda brusca do *Índice de Absenteísmo – Teleservidores TRT-16* em 2019 para 1,1%.

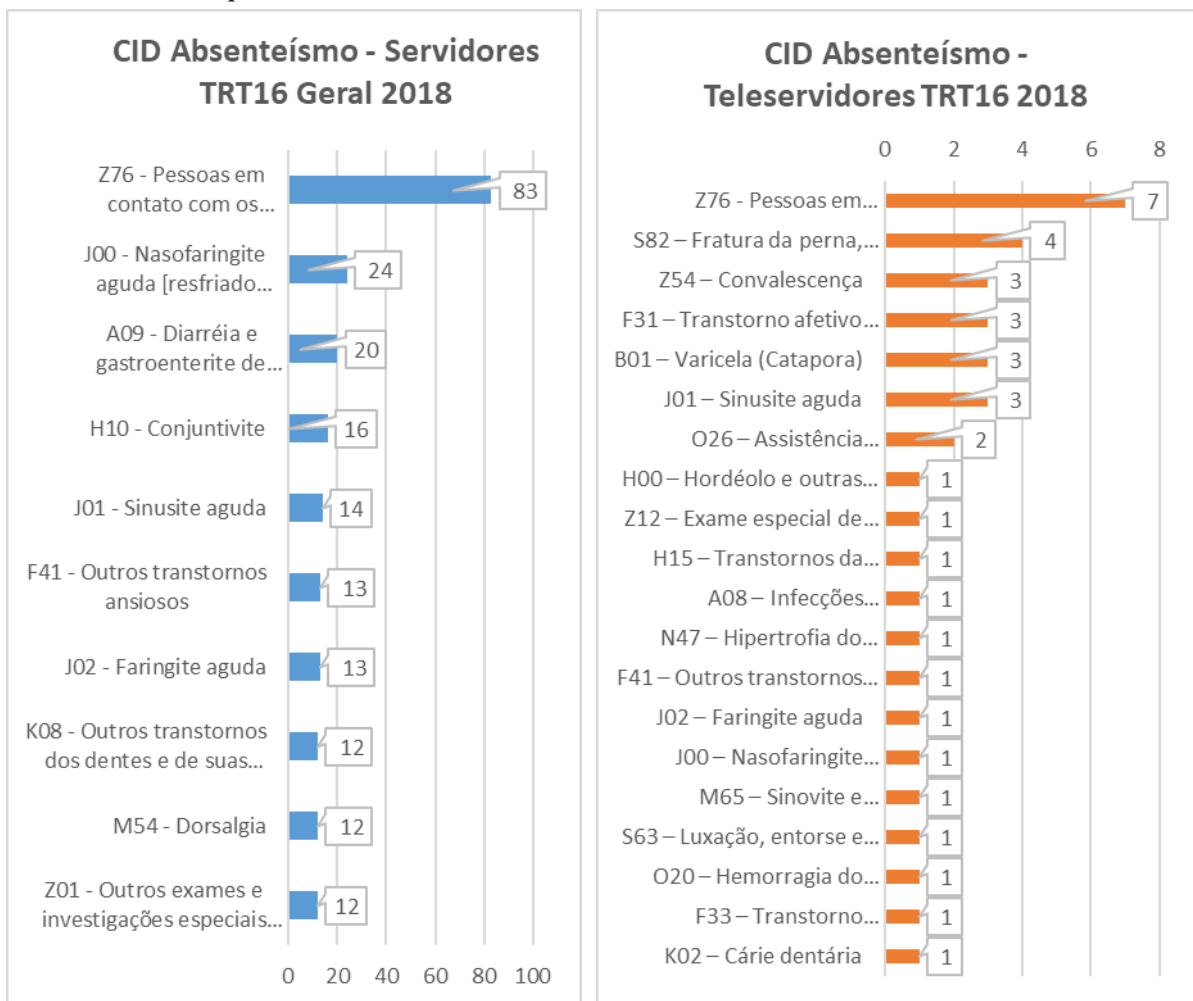
Gráfico 18 - Série histórica do índice de absenteísmo-doença.



Fonte: CNJ (2021g); Setor de Saúde do TRT-16.

Portanto, diante dos dados encontrados, a hipótese de pesquisa de maior adoecimento dos teletrabalhadores do TRT-16 foi confirmada apenas no ano de 2018.

Em relação à gestão de absenteísmo, a pesquisa no Painel da Saúde do CNJ só foi possível nos anos de 2018 e 2019, face à ausência de dados do TRT-16 quanto à descrição do CID e distribuição dos grupos/doenças nos anos anteriores. Nesse contexto, o comparativo restou assim configurado:

Gráfico 19 – Comparativo CID Absenteísmo Servidores e Teleservidores TRT-16 – 2018.

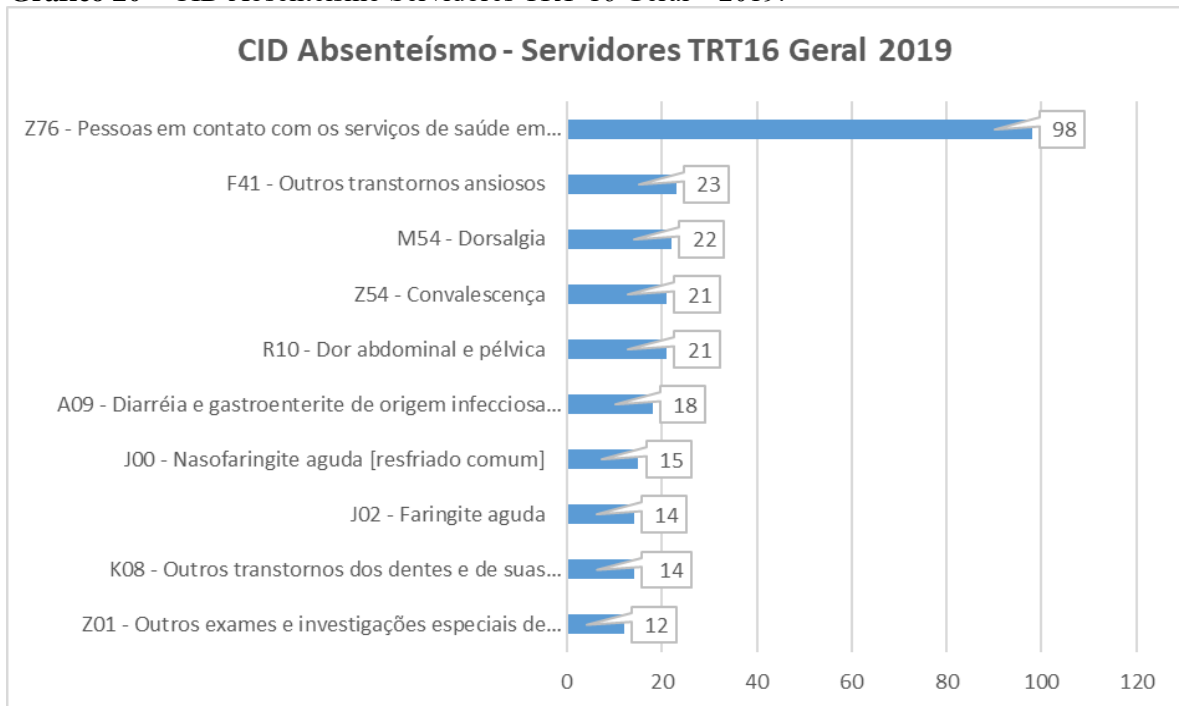
Fonte: CNJ (2021g); Setor de Saúde do TRT-16.

Como se vê, dentre as seis¹⁴ patologias predominantes nas realidades comparadas (ano de 2018) coincide o CID Z76 (pessoas em contato com os serviços de saúde em outras circunstâncias) como principal causa de afastamento; e o CID J01 (sinusite aguda) como quinto motivo de afastamento nos Servidores (geral) e terceira causa de afastamento dos Teleservidores. Aliás, o terceiro lugar de afastamento de teleservidores houve empate dos CIDs Z54 (convalescença), F31 (transtorno afetivo bipolar), B01 (varicela – catapora) e J01 (sinusite aguda).

Em 2019, também prevaleceu o CID Z76 (pessoas em contato com os serviços de saúde em outras circunstâncias) como principal causa de afastamento. No mais, tratam-se de realidades bastante diferentes, sendo as demais quatro causas principais de afastamento completamente diversas, conforme demonstram os Gráficos 20 e 21.

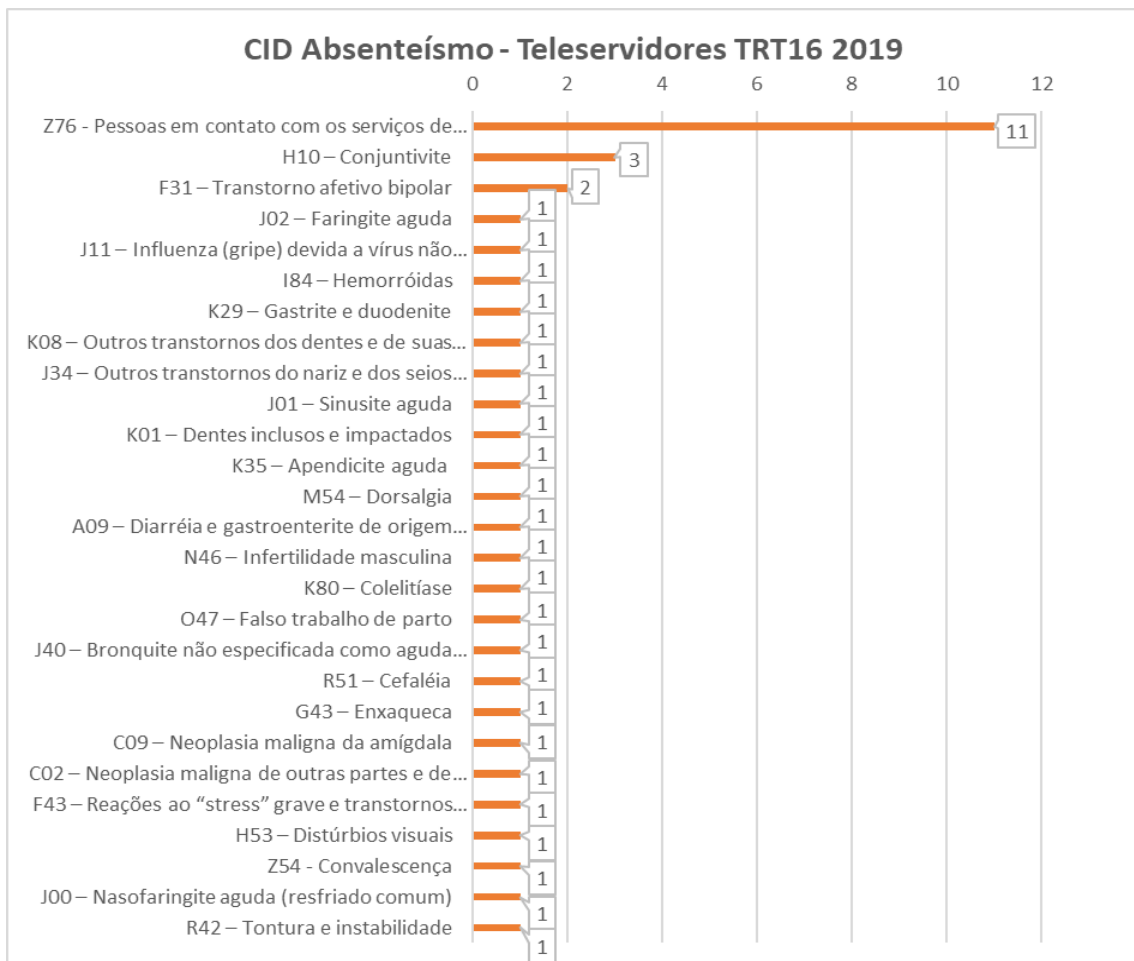
¹⁴ Elegeram-se 6 (seis) patologias devido ao empate do número de ocorrências da terceira à sexta patologia predominante nos afastamentos de teleservidores.

Gráfico 20 – CID Absenteísmo Servidores TRT-16 Geral – 2019.



Fonte: Setor de Saúde do TRT-16.

Gráfico 21 – CID Absenteísmo Telerservidores TRT-16 – 2019.



Fonte: Setor de Saúde do TRT-16.

Ademais, as quatro principais patologias seguintes são completamente diversas: J00, A09, H10 e J01 (Servidores Geral) e S82, Z54, F31, B01 e J

Por meio da análise comparativa, percebe-se que a realidade dos afastamentos dos teleservidores do TRT-16 é bastante diferenciada, com casos muito específicos e variados de doenças, diante da realidade geral de servidores disposta no Painel – Acompanhamento da Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário.

6 CONCLUSÃO

O trabalho é construção social. Com efeito, o avanço da sociedade, ecoa no ambiente laboral. A evolução da sociedade (agrícola – industrial – informacional) sempre conduz à mudança na forma de trabalhar: do trabalho artesanal à indústria; do papel ao byte; do processo físico ao processo eletrônico; do trabalho presencial ao teletrabalho.

O avanço das tecnologias da comunicação e da informação trouxe significativos impactos nas empresas privadas e nas instituições públicas. No âmbito público, a modernização foi denominada de “nova gestão pública” que, no Judiciário, foi impulsionada pela chamada “Reforma do Poder Judiciário”, consubstanciada na Emenda Constitucional nº 45/2004 e consolidada mediante a criação e atuação do CNJ.

O CNJ fez e continua fazendo história no Judiciário brasileiro. A administração gerencial, outrora típica apenas do cenário privado, foi inserida e executada no Poder Judiciário. Nesse compasso, o eixo fundamental da modernização no cenário forense consiste no Processo Judicial Eletrônico (PJe), cuja semente legislativa fora plantada mediante a Lei nº 11.419/2006 e operacionalizado, como sistema único, apenas em 2011.

E a sociedade da informação, cada vez mais veloz, caminhou a passos largos no Judiciário, seja mediante investimentos contínuos no aparato tecnológico ou pela evolução crescente de virtualização dos processos judiciais que passou de 30,4% em 2013 para 90% em 2019, conforme Relatório Justiça em Números 2020 (CNJ, 2020o).

Assim, o avanço tecnológico, notadamente a partir da virtualização do processo judicial (PJe) proporcionou uma nova forma de modernização no trabalho forense: o teletrabalho que, em suma, significa trabalho realizado a distância mediante o uso de meios telemáticos.

O teletrabalho, como modalidade decorrente do avanço das tecnologias de informação e comunicação, sobretudo da internet, surge no Brasil no âmbito privado e, por essa razão, teve o pioneirismo normativo também nesta seara. E a realidade brasileira, a exemplo do cenário internacional, dispensou tratamento normativo inicial para o trabalho em domicílio. Apenas em 2017, nosso país efetivou uma regulamentação privada específica sobre o teletrabalho, mediante a então chamada “Reforma Trabalhista” (Lei nº 13.467/2017).

A repercussão jurídica do teletrabalho no Judiciário brasileiro, iniciada em 2011 no TRT da 23ª Região (MT) foi seguida por diversas unidades judiciárias até culminar na regulamentação nacional do CNJ (Resolução nº 227/2016). No TRT-16, instituição alvo do presente estudo, a regulamentação inicial ocorreu mediante a Res. nº 021/2014 (revogada pela

Res. nº 283/2015), isto é, antes da regulamentação do CNJ.

Da análise da regulamentação do TRT-16 (Res. nº 283, de 10 de dezembro de 2015, alterada pelas Resoluções nº 260/2017 e nº 87/2021), destaca-se a inovação da duplicidade conceitual utilizada, uma vez que o conceito abrange o teletrabalho integral e parcial. Esse conceito demonstra completude e expressa, de forma clara, a possibilidade de trabalho híbrido (misto de presencial e remoto), modalidade que ousa-se afirmar será uma realidade predominante no Judiciário no período pós-pandemia.

Essa possibilidade de teletrabalho parcial pode ser vista, inclusive, como uma forma bastante oportuna de equalizar as vantagens e desvantagens do teletrabalho integral, sempre visando ao aumento da qualidade de vida dos servidores. Aliás, sobre essa temática da qualidade de vida, entende-se que embora conste como objetivo da regulamentação nacional do CNJ (Res. nº 227/2016, art. 3º, VI) deveria existir um Indicador e/ou Informação ou outra forma (questionários anuais, por exemplo) que aferisse, de algum modo, a qualidade de vida de servidores e magistrados do Poder Judiciário.

Ainda sobre a questão das vantagens e desvantagens do teletrabalho, apontadas no presente estudo a partir do material educativo produzido pelo TST (Tabela 3), entende-se que esse material deve ser amplamente divulgado no TRT-16, seja através de lista de e-mails aos teleservidores ou mediante ícone específico do teletrabalho no sítio deste Regional. Com efeito, há inúmeras informações de grande valia para os teletrabalhadores, a exemplo de temas como “rotina e produtividade”, “saúde e ergonomia” e “recomendações para o teletrabalho”.

Necessário enfatizar a importância da Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário (Resolução CNJ nº 207, de 15 de outubro de 2015) como instrumento de promoção da saúde. Todavia, diante da realidade consolidada do teletrabalho no Poder Judiciário, sobretudo diante do evidente incremento de sua relevância decorrente da pandemia da Covid-19, entende-se que devem ser adequados os Indicadores e Informações de absenteísmo e gestão de absenteísmo para “Servidores Presenciais” e “Teleservidores”, de modo que se possa realizar o comparativo de forma separada, para melhor análise dessa nova modalidade de trabalho e repercussão na saúde dos servidores.

Outra inferência importante trata-se da essencialidade do trabalho remoto reverberada diante da pandemia da Covid-19. A estratégia nacional, capitaneada pelo CNJ, de manutenção do funcionamento do Judiciário face ao cenário emergencial dessa pandemia ocorreu de forma rápida e efetiva: mediante o plantão extraordinário ou regime de trabalho remoto, inicialmente estabelecido pela Resolução CNJ nº 313/2020. Sobre a ausência da expressão teletrabalho nos atos normativos do CNJ no período da pandemia, entende-se que teletrabalho

e trabalho remoto são expressões sinônimas, que designam a mesma realidade: trabalho realizado a distância com a utilização de recursos tecnológicos. Nessa toada, tem-se que o plantão extraordinário consiste, em suma, numa terminologia específica para o período da pandemia ou, de forma bastante simplista, trata-se do teletrabalho no período emergencial da pandemia.

Por outro lado, a extrema visibilidade do trabalho remoto diante do cenário pandêmico trouxe à baila a correlação do teletrabalho com incremento de produtividade e redução de custos, o que ratifica a sua plena adequação ao princípio constitucional da eficiência (art. 37, *caput*, da CF). Outrossim, a repercussão da saúde do trabalho remoto durante a pandemia foi alvo de pesquisa realizada pelo CNJ em julho de 2020 intitulada “Saúde mental de magistrados e servidores no contexto da pandemia da Covid-19”, segundo a qual prevaleceram sentimentos de mais cansaço em relação ao período anterior à pandemia; mudança de humor um pouco para pior durante o período da pandemia; trabalho integralmente remoto no caso da realidade geral e trabalho predominantemente remoto e ocasionalmente presencial na realidade maranhense; mais dedicação de horas do dia para a realização de atividades relacionadas ao trabalho; e, a prevalência do sentimento medo com maior frequência ou maior intensidade durante a pandemia.

Por fim, a culminância deste estudo ocorreu mediante a pesquisa de campo no TRT-16, a partir de dados compilados pela Coordenadoria de Gestão de Pessoas e pelo Setor de Saúde, no período de 2014 (implantação do teletrabalho na Justiça do Trabalho do Maranhão) a 2019 (ano anterior à pandemia da Covid-19).

Sobre o total de teleservidores, houve uma curva exponencial de aumento de 1100%, quando comparado o número de 8 (oito) teletrabalhadores em 2014 e de 96 (noventa e seis) em 2019. O comparativo de servidores ativos e teletrabalhadores demonstrou que subiu de 1,58% o total de teletrabalhadores face ao total geral de servidores ativos em 2014 para 21,23% em 2019 – evolução expressiva que reforça a consolidação do regime de teletrabalho no TRT-16.

No que tange à classificação dos teleservidores por cargo, prevaleceram os cargos de Analista Judiciário-Área Judiciária (AJAJ) e Técnico Judiciário-Área Administrativa (TJAA), com predominância do cargo de AJAJ em 2014 e 2015 e de TJAA nos anos seguintes (2016 a 2019). Por outro lado, na categorização por gênero, nos dois anos iniciais de implantação do teletrabalho (2014 e 2015) o número de homens e mulheres era equivalente; a partir de 2016 até 2019 a força feminina de teletrabalho foi superior ao número de homens. Por fim, no tocante ao quantitativo de teleservidores com filhos, percebeu-se que, desde 2016, mais de

50% dos teletrabalhadores do TRT-16 possuem filhos.

A repercussão da saúde dos teletrabalhadores da Justiça do Trabalho no Maranhão foi aferida com base no Indicador 2 (Índice de absenteísmo-doença – Servidores) e Informação 2 (Gestão do Absenteísmo por Doença – Servidores) constantes no Anexo da Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário (Resolução CNJ nº 207/2015). Nesse contexto, foi criado um novo Indicador e uma nova Informação relativos ao teletrabalho, denominado de “Indicador T – Índice de absenteísmo-doença – Teleservidores” e “Informação T – “Gestão do Absenteísmo por Doença – Teleservidores”.

A aferição do índice de absenteísmo-doença dos teleservidores do TRT16 demonstrou gradual aumento de 2015 a 2018 e uma significativa queda em 2019. Realizado o comparativo com o Índice de Absenteísmo dos Servidores do TRT-16 (geral) e dos Servidores do Poder Judiciário (extraídos do “Painel – Acompanhamento da Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário” do CNJ) conclui-se que apenas em 2018 o Índice de absenteísmo dos Teleservidores do TRT16 foi superior aos demais. Portanto, a hipótese de pesquisa de maior adoecimento dos teletrabalhadores do TRT-16 foi confirmada apenas no ano de 2018.

Em relação ao motivo das abstenções (Gestão do absenteísmo por doença) dos teleservidores do TRT-16 tem-se a prevalência da categoria Z (fatores que influenciam o estado de saúde e o contato com os serviços de saúde) e a repetição de ocorrências (a partir do parâmetro das cinco categorias CID predominantes) das categorias F (transtornos mentais e comportamentais), J (doenças do aparelho respiratório) e K (doenças do aparelho digestivo), no período de 2015 a 2019.

Sobreleva enfatizar que o comparativo da gestão de absenteísmo-doença com os dados do Painel de Saúde do CNJ (servidores do TRT-16 em geral) só foi possível nos anos de 2018 e 2019, face à ausência de dados do TRT-16 quanto à descrição do CID e distribuição dos grupos/doenças nos anos anteriores. Nesse cenário, exceto pela prevalência do CID Z76 (pessoas em contato com os serviços de saúde em outras circunstâncias) como principal causa de afastamento tanto de teleservidores como de servidores (geral), tem-se que a realidade dos afastamentos dos teleservidores do TRT-16 é bastante diferenciada, com casos muito específicos e variados de doenças, diante da realidade geral de servidores disposta no Painel – Acompanhamento da Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário.

Por fim, conclui-se pela importância inconteste da temática do teletrabalho, pois assim como o PJe (que simbolizou a virtualização do processo), esses novos paradigmas fincaram

raízes tão profundas que não há mais como visualizar o trabalho forense despido dessas realidades. A semente está plantada, mas muitos frutos ainda podem e deverão ser colhidos, porque qualquer tema que envolva avanços tecnológicos e repercussão no ambiente laboral, como ocorre com o teletrabalho, sempre será um terreno sempre fértil para a pesquisa.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Lucilde D'Ajuda Lyra de. Trabalho em domicílio: histórico e perspectivas: o teletrabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 71, n. 2, p. 63-93, maio/ago. 2005. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/3753>. Acesso em: 01 jun. 2021.
- ANDRADE, Laize Lopes Soares de. **Desenvolvimento de um instrumento de medida de qualidade de vida no teletrabalho**. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Pública) - Universidade de Brasília, Brasília, 2020. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/38921>. Acesso em: 01 jun. 2021.
- AGÊNCIA NACIONAL DE VIGILÂNCIA SANTÁRIA – ANVISA. Regulamento Sanitário Internacional RSI – 2005. **Diário Oficial da União**, 10 de julho de 2109. Brasília (DF), 2009.
- BARBATO, Maria Rosaria; MOURA, Natália das Chagas. O controle ilimitado das empresas-plataforma na sociedade da vigilância e os impactos nas greves. **Revista Estudos Institucionais**, v. 6, n. 3, p. 1253-1268, set./dez. 2020. Disponível em: <https://www.estudosinstitucionais.com/REI/article/view/538>. Acesso em: 01 jun. 2021.
- BARBOSA, Ana de Oliveira. **Risco, vigilância e segurança sanitária: desafios à proteção da saúde**. Dissertação (Mestrado em Saúde Comunitária) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2006. Disponível em: <http://www.repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/10317>. Acesso em: 22 maio 2020.
- BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. **Contrato de teletrabalho: estudo comparado dos elementos constitutivos e da regulamentação concernente**. São Paulo: LTR, 2019.
- BASTOS, Mariana Candini. **A questão da subordinação** Dissertação (Mestrado em Direito dos Contratos e da Empresa) - Escola de Direito, Universidade do Minho, Braga – PT, 2014. Disponível em: <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/44571/1/Mariana%20Candini%20Bastos.pdf>. Acesso em: 25 maio 2021.
- BERLINGUER, Giovanni. **Bioética cotidiana**. Tradução de Lavínia Bozzo Aguilar Porciúncula. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2004
- BRANDÃO, Cláudio. Processo Judicial Eletrônico: uma silenciosa revolução na Justiça do Trabalho. **Revista Eletrônica**. jan./fev., 2013. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/97221/2013_brandao_claudio_processo_judicial.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 01 jun. 2021.
- BRASIL. Câmara dos Deputados. **Decreto-Lei N° 399, de 30 de abril de 1938**. Aprova o regulamento para execução da Lei n. 185, de 14 de janeiro de 1936, que institui as Comissões de Salário Mínimo. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1930-1939/decreto-lei-399-30-abril-1938-348733-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 01 jun. 2021.
- BRASIL. **Decreto-Lei N° 5.452, de 1° de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 27 maio 2021.

BRASIL. **Lei Nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973**. Institui o Código de Processo Civil. Brasília, DF, 1973. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15869impressao.htm. Acesso em: 27 maio 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 27 maio 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Proposta de Emenda à Constituição - PEC 96/1992**. Introduz modificações na estrutura do Poder Judiciário. NOVA EMENTA DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45: Altera dispositivos dos artigos 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os artigos 103-A, 103-B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. Brasília, DF, 1992. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=14373>. Acesso em: 27 maio 2021.

BRASIL. **Decreto Nº 1.590, de 10 de agosto de 1995**. Dispõe sobre a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais, e dá outras providências. Brasília, DF, 1995. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1590.htm. Acesso em: 27 maio 2021.

BRASIL. **Lei Nº 9.800, de 26 de maio de 1999**. Permite às partes a utilização de sistema de transmissão de dados para a prática de atos processuais. Brasília, DF, 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19800.htm. Acesso em: 27 maio 2021.

BRASIL. **Emenda Constitucional Nº 45, de 30 de dezembro de 2004**. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. Brasília, DF, 2004a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm. Acesso em: 27 maio 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei - PL 3129/2004**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho e dá outras providências. Brasília, DF, 2004b. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=155964>. Acesso em: 27 maio 2021.

BRASIL. **Lei Nº 11.280, de 16 de fevereiro de 2006**. Altera os arts. 112, 114, 154, 219, 253, 305, 322, 338, 489 e 555 da Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973 - Código de Processo Civil, relativos à incompetência relativa, meios eletrônicos, prescrição, distribuição por dependência, exceção de incompetência, revelia, carta precatória e rogatória, ação rescisória e vista dos autos; e revoga o art. 194 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil. Brasília, DF, 2006a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/11280.htm. Acesso em: 27 maio 2021.

BRASIL. **Lei Nº 11.419, de 19 de dezembro de 2006**. Dispõe sobre a informatização do processo judicial; altera a Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973 – Código de Processo Civil; e dá outras providências. Brasília, DF, 2006b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/11419.htm. Acesso em: 27 maio 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei - PL 4505/2008**. Regulamenta o trabalho à distância, conceitua e disciplina as relações de teletrabalho e dá outras providências. Brasília, DF, 2008. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=420890>. Acesso em: 27 maio 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Decreto Legislativo Nº 395, de 2009**. Aprova o texto revisado do Regulamento Sanitário Internacional, acordado na 58ª Assembléia Geral da Organização Mundial de Saúde, em 23 de maio de 2005. Brasília, DF, 2009. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/2009/decretolegislativo-395-9-julho-2009-589324-publicacaooriginal-114307-pl.html>. Acesso em: 27 maio 2021.

BRASIL. **Lei Nº 12.551, de 15 de dezembro de 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. Brasília, DF, 2011. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm. Acesso em: 27 maio 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho – TST. **Resolução Administrativa Nº 1499**. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e dá outras providências. Brasília, DF, 2012a. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/25000>. Acesso em: 27 maio 2021.

BRASIL. Conselho Superior de Justiça do Trabalho - CSJT. Resolução n. 109/CSJT, de 29 de junho de 2012. Dispõe sobre a realização de teletrabalho, a título de experiência, no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**: caderno judiciário do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 1013, p. 1-4, 4 jul. 2012b. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/25000>. Acesso em: 27 maio 2021.

BRASIL. Conselho Superior de Justiça do Trabalho - CSJT. Resolução n. 151/CSJT, de 29 de maio de 2015. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**: caderno judiciário do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 1743, p. 20-23, 8 jun. 2015. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/63630>. Acesso em: 27 maio 2021.

BRASIL. **Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 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. Brasília, DF, 2017a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 27 maio 2021.

BRASIL. Conselho Superior de Justiça do Trabalho-CSJT. Resolução n. 207/CSJT, de 29 de setembro de 2017. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 2351, p. 1-4, 10 nov. 2017b. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/115311>. Acesso em: 27 maio 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Resolução Administrativa n. 1909, de 20 de junho de 2017. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**: caderno judiciário do Tribunal Superior

do Trabalho, Brasília, DF, n. 2288, p. 1, 9 ago. 2017c. Republicação 1. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/107030>. Acesso em: 27 maio 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho - TST. **O que é PJe: Histórico.** [2017?]. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/pje/historico>. Acesso em: 01 jun. 2021.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça - CNJ. **Saúde de magistrados e servidores: Resolução CNJ n. 207/2015 / Conselho Nacional de Justiça – Brasília: CNJ, 2019.** Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/conteudo/arquivo/2019/03/55b519b58dae11b5e8296f9391a49bb9.pdf>. Acesso em: 01 jun. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho - TST. **Teletrabalho: o trabalho onde você estiver.** Brasília, DF, 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815>. Acesso em: 01 jun. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho – TST. **TST economizou R\$ 4,4 milhões com trabalho remoto no primeiro semestre.** Brasília, DF, 2020b. Disponível em: <http://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias/27072020-STJ-ultrapassa-236-mil-decisoes-desde-a-implementacao-do-trabalho-remoto.aspx>. Acesso em: 7 jul. 2020.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça – STJ. Assessoria de Gestão Socioambiental. **Impactos do trabalho remoto.** Brasília, 2021. Disponível em: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiOGZjZmFkYWWEtZDg1YS00NTZhLTk4ZDYtNDBjNmM4NDExNGJiIiwidCI6ImRlMjNkNWYwLWNjYWYtNGM4NC04MWQ2LTI4OTJhOGMwNTVhYSJ9>. Acesso em: 01 jun. 2021.

CALLEGARO, Juliano Rosa; PEDROSO, Marcelo Fanfa. Novas tecnologias – o trabalho na sociedade em rede: sustentabilidade no meio ambiente do teletrabalho. *In: FINCATO, Denise Pires; VIDALETTI, Leilane Piovesani (Orgs.). Novas tecnologias, processo e relações de trabalho.* Curitiba: CRV, 2017. 488 p.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede.** Tradução Roneide Venancio Majer. 6. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2011.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA - CNJ. **Resolução Nº 49 de 18 de dezembro de 2007.** Dispõe sobre a organização de Núcleo de Estatística e Gestão Estratégica nos órgãos do Poder Judiciário relacionados no Art. 92 incisos II ao VII da Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 2007. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/159>. Acesso em: 02 jun. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA - CNJ. **I Encontro Nacional do Judiciário.** Brasília, DF, ago., 2008. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/gestao-estrategica-e-planejamento/encontros-nacionais/encontro-nacional-do-judiciario/>. Acesso em: 02 jun. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA - CNJ. Resolução Nº 70 de 18 de março de 2009. Dispõe sobre o Planejamento e a Gestão Estratégica no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Seção 1, n. 56/2009, de 24/03/2009, p. 89-91. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/118>. Acesso em: 02 jun. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA - CNJ. **Pronunciamento do Ministro CEZAR PELUSO, no lançamento do PJE.** Brasília, 21 de junho de 2011. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/images/programas/processo-judicial-eletronico/lancamentopje.discursoministropeluso.pdf>. Acesso em: 1 fev. 2019.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA - CNJ. **Resolução Nº 185 de 18 de dezembro de 2013.** Institui o Sistema Processo Judicial Eletrônico - PJe como sistema de processamento de informações e prática de atos processuais e estabelece os parâmetros para sua implementação e funcionamento. Brasília, DF, 2013. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/1933>. Acesso em: 1 fev. 2019.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA - CNJ. **Resolução Nº 198 de 01 de julho de 2014.** Dispõe sobre o Planejamento e a Gestão Estratégica no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Brasília, DF, 2014a. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/atos-normativos?documento=2029>. Acesso em: 02 jun. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA – CNJ. **Diretriz Estratégica para 2015.** Aprovada no VIII Encontro Nacional do Poder Judiciário. Florianópolis, 2014b. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2015/01/05c6c60abc572ce0d7ff3e7a458c3a89.pdf>. Acesso em: 02 jun. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA – CNJ. **Portaria Nº 43 de 01 de abril de 2014.** Institui Grupo de Trabalho para elaborar estudos e apresentar propostas relativas às condições de saúde dos magistrados e servidores do Poder Judiciário. Brasília, DF, 2014c. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/atos-normativos?documento=1981>. Acesso em: 02 jun. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA - CNJ. **Resolução Nº 207 de 15 de outubro de 2015.** Institui Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário. Brasília, DF, 2015. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2189>. Acesso em: 02 jun. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA - CNJ. **Resolução Nº 227 de 15 de junho de 2016.** Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Brasília, DF, 2016. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2295>. Acesso em: 02 jun. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA - CNJ. **Resolução Nº 325 de 29 de junho de 2020.** Dispõe sobre a Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026 e dá outras providências. Brasília, DF, 2020a. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3365>. Acesso em: 02 jun. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA - CNJ. **Resolução Nº 335 de 29 de setembro de 2020.** Institui política pública para a governança e a gestão de processo judicial eletrônico. Integra os tribunais do país com a criação da Plataforma Digital do Poder Judiciário Brasileiro – PDPJ-Br. Mantém o sistema PJe como sistema de Processo Eletrônico prioritário do Conselho Nacional de Justiça. Brasília, 2020b. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/agendas/3o-seminario-nacional-sobre-saude-dos-magistrados-e-servidores-do-poder-judiciario/>. Acesso em: 02 jun. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA – CNJ. **Portaria Nº 53 de 16 de março de 2020.** Institui Comitê para o acompanhamento e supervisão das medidas de prevenção ao contágio pelo Novo Coronavírus – Covid-19 tomadas pelos tribunais brasileiros. Brasília, DF, 2020c. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3241>. Acesso em: 6 jul. 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA – CNJ. **Recomendação Nº 62, de 17 de março de 2020.** Recomenda aos Tribunais e magistrados a adoção de medidas preventivas à propagação da infecção pelo novo coronavírus – Covid-19 no âmbito dos sistemas de justiça penal e socioeducativo. Brasília, DF, 2020d. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/03/62-Recomenda%C3%A7%C3%A3o.pdf>. Acesso em: 6 jul. 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA – CNJ. **Resolução Nº 312 de 19 de março de 2020.** Altera o Regimento Interno do Conselho Nacional de Justiça para acrescentar o art. 118-B, que amplia as hipóteses de julgamento por meio eletrônico. Brasília, DF, 2020e. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3248>. Acesso em: 6 jul. 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA – CNJ. **Resolução Nº 313 de 19 de março de 2020.** Estabelece, no âmbito do Poder Judiciário, regime de Plantão Extraordinário, para uniformizar o funcionamento dos serviços judiciários, com o objetivo de prevenir o contágio pelo novo Coronavírus – Covid-19, e garantir o acesso à justiça neste período emergencial. Brasília, DF, 2020f. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3249>. Acesso em: 6 jul. 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA – CNJ. **Resolução Nº 314 de 20 de abril 2020.** Prorroga, no âmbito do Poder Judiciário, em parte, o regime instituído pela Resolução nº 313, de 19 de março de 2020, modifica as regras de suspensão de prazos processuais e dá outras providências. Brasília, DF, 2020g. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3283>. Acesso em: 6 jul. 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA – CNJ. **Resolução Nº 318 de 07 de maio de 2020.** Prorroga, no âmbito do Poder Judiciário, em parte, o regime instituído pelas Resoluções nº 313, de 19 de março de 2020, e nº 314, de 20 de abril de 2020, e dá outras providências. Brasília, DF, 2020h. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3308>. Acesso em: 6 jul. 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA – CNJ. **Portaria Nº 79 de 22 de maio de 2020.** Prorroga o prazo de vigência das Resoluções CNJ nº 313/2020, nº 314/2020 e nº 318/2020. Brasília, DF, 2020i. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3308>. Acesso em: 6 jul. 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA – CNJ. **Resolução Nº 322 de 01 de junho de 2020.** Estabelece, no âmbito do Poder Judiciário, medidas para retomada dos serviços presenciais, observadas as ações necessárias para prevenção de contágio pelo novo Coronavírus – Covid-19, e dá outras providências. Brasília, DF, 2020j. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3333>. Acesso em: 6 jul. 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA – CNJ. **Resolução Nº 397 de 09 de junho de 2021.** Altera a Resolução CNJ nº 322/2020, que estabelece, no âmbito do Poder Judiciário, medidas para a retomada dos serviços presenciais, observadas as ações necessárias para prevenção de contágio pelo novo Coronavírus – Covid-19, e dá outras providências. Brasília, DF, 2020k. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3977>. Acesso em: 6 jul. 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA – CNJ. **Produtividade semanal do Poder Judiciário. Regime de teletrabalho em razão do COVID-19.** Brasília, DF, 2020l. Disponível em: <https://paineisanalytics.cnj.jus.br/single/?appid=ba21c495-77c8-48d4-85ec-ccd2f707b18c&sheet=b45a3a06-9fe1-48dc-97ca-52e929f89e69&lang=pt-BR&opt=cursel&select=clearall>. Acesso em: 29 jul. 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA - CNJ. **3º Seminário Nacional sobre Saúde dos Magistrados e Servidores do Poder Judiciário.** Brasília, ago., 2020m. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/agendas/3o-seminario-nacional-sobre-saude-dos-magistrados-e-servidores-do-poder-judiciario/>. Acesso em: 02 jun. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA - CNJ. Isolamento social: como está a saúde mental de magistrados e servidores. **Agência CNJ de Notícias**, 01 de julho de 2020n. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/isolamento-social-como-esta-a-saude-mental-de-magistrados-e-servidores/>. Acesso em: 1 fev. 2019.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA - CNJ. **Justiça em Números 2020:** ano-base 2019. Brasília: CNJ, 2020o. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/WEB-V3-Justi%C3%A7a-em-N%C3%BAmeros-2020-atualizado-em-25-08-2020.pdf>. Acesso em: 1 fev. 2019.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA - CNJ. **Painéis Analytics.** Saúde de Magistrados e servidores do poder judiciário. Brasília, 2021a. Disponível em: <https://paineisanalytics.cnj.jus.br/single/?appid=ba21c495-77c8-48d4-85ec-ccd2f707b18c&sheet=47140af8-225c-4dfe-8548-fff1acaa938f&lang=pt-BR&opt=ctxmenu,cursel&select=clearall>. Acesso em: 25 maio 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA - CNJ. **Resolução Nº 372 de 12 de fevereiro de 2021.** Regulamenta a criação de plataforma de videoconferência denominada “Balcão Virtual”. Brasília, 2021b. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3742>. Acesso em: 25 maio 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA - CNJ. **Resolução Nº 371 de 12 de fevereiro de 2021.** Altera a Resolução CNJ nº 227/2016, que regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Brasília, 2021c. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3740>. Acesso em: 25 maio 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA - CNJ. Teletrabalho é ampliado para cargos de chefia e diretoria na Justiça. **Agência CNJ de Notícias**, 10 de fevereiro de 2021d. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/teletrabalho-e-ampliado-para-cargos-de-chefia-e-diretoria-na-justica/>. Acesso em: 1 fev. 2019.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA - CNJ. **Painéis Analytics.** Produtividade semanal do Poder Judiciário – Regime de teletrabalho em razão do Covid-19. Brasília, 2021e. Disponível em: <https://paineisanalytics.cnj.jus.br/single/?appid=ba21c495-77c8-48d4-85ec-ccd2f707b18c&sheet=47140af8-225c-4dfe-8548-fff1acaa938f&lang=pt-BR&opt=ctxmenu,cursel&select=clearall>. Acesso em: 25 maio 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA - CNJ. **Painéis Analytics.** Diagnóstico sobre a saúde mental dos magistrados e servidores no contexto da pandemia da Covid-19. Brasília,

2021f. Disponível em: <https://paineisanalytics.cnj.jus.br/single/?appid=20bc939a-daa9-4355-a280-feb22626eb5a&sheet=be8b7511-b562-4fb9-897e-f66297d6d96a&lang=pt-BR&opt=ctxmenu,currsel>. Acesso em: 25 maio 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA - CNJ. **Paineis Analytics**. Índice de absenteísmo – magistrados - servidores. Brasília, 2021g. Disponível em: <https://paineisanalytics.cnj.jus.br/single/?appid=9da5a77f-b26f-4a19-820c-e6d8e4606b1f&sheet=8570fada-b772-461a-b356-2252e99fc4bc&lang=pt-BR&opt=currsel&select=clearall>. Acesso em: 25 maio 2021.

CONSTITUIÇÃO DA ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS/WHO) – 1946. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>. Acesso em: 10 maio 2020.

CUNHA, Káthia de Carvalho. Gestão da qualidade de vida no trabalho em instituições de saúde. *In*: ROSSI, Ana Maria; QUICK, James Campbell (org.). **Stress e qualidade de vida no trabalho: o positivo e o negativo**. São Paulo: Atlas, 2009.

ESTEVES, Cintia. Trabalho a distância reúne mais de 12 milhões de profissionais no Brasil. *Brasil Econômico*. **Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades**, 18 de abril de 2013. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br/18042013-trabalho-a-distancia-reune-mais-de-12-milhoes-de-profissionais-no-brasil/>. Acesso em: 25 maio 2021.

FINCATO, Denise. A regulamentação do teletrabalho no Brasil: indicações para uma contratação minimamente segura. **RJLB**, n. 2, ano 2, 2016, Disponível em: http://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2016/2/2016_02_0365_0396.pdf. Acesso em: 01 jun. 2021.

FUNDO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A INFÂNCIA – UNICEF. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 de dezembro 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 25 maio 2021.

FUNDO DE POPULAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS - UNFPA. **Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. Adotado e aberto à assinatura, ratificação e adesão pela resolução 2200A (XXI) da Assembléia Geral das Nações Unidas, 16 de Dezembro de 1966. Disponível em: http://www.unfpa.org.br/Arquivos/pacto_internacional.pdf. Acesso em: 25 maio 2021.

GIDDENS, Anthony. **Sociologia**. 6. ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2008. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/3114970/mod_resource/content/1/Anthony_Giddens_Sociologia.pdf. Acesso em: 25 maio 2021.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GIL, Susana Isabel Pinto Ferreira dos Santos. **As perspectivas civis do contrato de trabalho - o teletrabalho subordinado: seu estudo nos ordenamentos jurídicos português e espanhol**. Tese de Doutorado – Universidade de Coruña, Coruña – ES, 2015. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/61915782.pdf>. Acesso em: 25 maio 2021.

GLOBEKNER, Osmir Antônio. A construção social do conceito de saúde e de direito à saúde. **Boletim Científico Escola Superior do Ministério Público da União**, Brasília, a. 10, n. 34, p.83-122, jan./jun. 2001. Disponível em:

http://bibliotecadigital.mpf.mp.br/bdmpf/bitstream/handle/11549/7875/BC34_Artigo_Osmir%20Antonio%20Globekner.pdf?sequence=3&isAllowed=y. Acesso em: 11 maio 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílios (PNAD). **Trabalho Desocupação, renda, afastamentos, trabalho remoto e outros efeitos da pandemia no trabalho**. Rio de Janeiro, 2020.

Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>. Acesso em: 20 jun. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA PÚBLICA – IBGP. **Cartilha: teletrabalho no setor público**. ABEP-TIC. Out., 2020. Disponível em: <https://abep-tic.org.br/docs/Cartilha.pdf>. Acesso em: 25 maio 2021.

JAHN, Ricardo; BORGES, Gustavo. Saúde e segurança do trabalhador e “novas” relações de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 197, n. 45, p. 225-250, jan., 2019.

KUMAR, Krishan. Da sociedade pós-industrial à pós-moderna: novas teorias sobre o mundo contemporâneo. 2 ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2012.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Promoção de saúde e qualidade de vida no trabalho: o desafio da gestão integrada. In: ROSSI, Ana Maria; QUICK, James Campbell (org.). **Stress e qualidade de vida no trabalho: o positivo e o negativo**. São Paulo: Atlas, 2009.

MARANHÃO. Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região – TRT-16. **Resolução N° 021, de 27 de fevereiro de 2014**. Disponível em:

https://www.trt16.jus.br/site/conteudo/publicacoes/pub_inteiro_teor.php?id=34051. Acesso em: 25 maio 2021.

MARANHÃO, Ney Stany Morais. Meio ambiente do trabalho: descrição jurídico-conceitual.

Revista Direitos, Trabalho e Política Social, v. 2, n. 3, jul./dez. 2016. Disponível em

<https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/8774>. Acesso em: 25 maio 2021.

MARANHÃO. Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região – TRT-16. **Resolução N° 283, de 10 de dezembro de 2015**. Disponível em:

https://www.trt16.jus.br/site/conteudo/publicacoes/pub_inteiro_teor.php?id=41201. Acesso em: 25 maio 2021.

MARANHÃO. Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região – TRT-16. **Resolução N° 260, de 11 de dezembro de 2017**. Disponível em:

https://www.trt16.jus.br/site/conteudo/publicacoes/pub_inteiro_teor.php?id=49652. Acesso em: 25 maio 2021.

MARANHÃO. Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região – TRT-16. **Resolução N° 087, de 20 de maio de 2021**. Disponível em:

https://www.trt16.jus.br/site/conteudo/publicacoes/pub_inteiro_teor.php?id=59682. Acesso em: 25 maio 2021.

MARQUES, Shaiala Ribeiro de Castro Araujo; GILLET, Sérgio Augusto da Costa. E-Processo e desconexão. *In*: FINCATO, Denise Pires; VIDALETI, Leilane Piovesani (Orgs.). **Novas tecnologias, processo e relações de trabalho**. Curitiba: CRV, 2017. 488 p.

MATO GROSSO. Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região. **Resolução Administrativa nº 215/2011**. Institui e regulamenta o trabalho remoto de forma definitiva no âmbito do TRT da 23ª Região. Mato Grosso, 2011. Disponível em: https://portal.trt23.jus.br/portal/atos-normativos?tipo_2=22&page=129. Acesso em: 20 maio 2021.

MEDEIRO, Rodolfo Lemos. **Teletrabalho**: um estudo da percepção sobre a qualidade de vida no trabalho dos teletrabalhadores e dos trabalhadores presenciais. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gestão Estratégica de Pessoas) – Escola Nacional de Administração Pública, Brasília, 2018. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/3447?mode=full>. Acesso em: 20 maio 2021.

MELO, Paulo Roberto de Sousa; GUTIERREZ, Regina Maria Vinhais. A internet e os provedores de acesso. **BNDES Setorial**, Rio de Janeiro, n. 10, p. 115-172, set. 1999. Disponível em: https://web.bndes.gov.br/bib/jspui/bitstream/1408/8559/2/BS%2010%20A%20Internet%20e%20os%20Provedores%20de%20Acesso_P_BD.pdf. Acesso em: 29 abr. 2021.

MEZZARROBA, Orides; BERNIERI, Juliana; BIER, Clerilei. Os desafios da governança no novo século, as reformas estatais e a *accountability*. *In*: ROVER, Aires José; GALINDO, Fernando; MEZZARROBA, Orides. **Direito, Governança e Tecnologia**: Princípios, políticas e normas do Brasil e da Espanha. Florianópolis: Conceito Editorial, 2014. 420 p.

NEVES, Diana Rebello *et al.* Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. **Cad. EBABE. BR**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 2, p. 318-330, abr./jun. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/ncWvqK58zG8PqZC5ZQCGz9x/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 29 abr. 2021.

OLIVEIRA, José Arnaldo de. **O teletrabalho e as novas tecnologias na relação laboral**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. 180 p.

OPAS BRASIL. Organização Pan-Americana de Saúde. Organização Mundial da Saúde. **Folha informativa – COVID-19 (doença causada pelo novo coronavírus)**. Brasília, DF, 2020. Disponível em: https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6101:covid19&Itemid=875. Acesso em: 28 julho 2020.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DO TRABALHO –OIT. **C177 - Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177)**. Ginebra, 83ª reunión CIT, 20 junio 1996a. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312322,es. Acesso em: 20 jun. 2021.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DO TRABALHO –OIT. **R184 - Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 184)**. Ginebra, 83ª reunión CIT, 20 junio 1996b. Disponível em:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312522,en:NO. Acesso em: 20 jun. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO –OIT. **Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19**: guia prático. Genebra, jul., 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_772593.pdf. Acesso em: 20 jun. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO –OIT. **World Employment and Social Outlook 2021**: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. Geneva: International Labour Office - ILO, 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf. Acesso em: 20 jun. 2021.

RAMOS, Edith Maria Barbosa. **Universalidade do direito à saúde**. São Luís: EDUFMA, 2014. 363 p.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional Federal da 4ª Região – TRF-4. Resolução Nº 92, de 28 de maio de 2013. Regulamenta o teletrabalho no âmbito da Justiça Federal de 1º e 2º Graus da 4ª Região e dá outras providências. **Diário Eletrônico da Justiça Federal da 4ª Região**, Ano VIII, n. 130, Porto Alegre, 31 de maio de 2013. Disponível em: https://www2.trf4.jus.br/trf4/diario/visualiza_documento_adm.php?orgao=1&id_materia=15071&reload=false. Acesso em: 02 jun. 2021.

ROSENFELD, Cinara L.; ALVES, Daniela Alves de. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. **Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, v. 54, n. 1, 2011, p. 207-233. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0011-52582011000100006>. Acesso em: 02 jun. 2021.

SÃO PAULO. Tribunal Regional Federal da 3ª Região – TRF-3. **CNJ abre consulta pública sobre política de atenção integral à saúde de magistrados e servidores do judiciário**. São Paulo, out., 2014. Disponível em: <http://web.trf3.jus.br/noticias/Noticias/Noticia/Exibir/319390>. Acesso em: 02 jun. 2021.

SANTOS, Daniela Silva; FREITAS, Nilza Maria Silva de; MORAES, Sandro Glasenapp. Novas tecnologias e possíveis influências na fundamentação da sentença. *In*: FINCATO, Denise Pires; VIDALETTI, Leilane Piovesani (Orgs.). **Novas tecnologias, processo e relações de trabalho**. Curitiba: CRV, 2017. 488 p.

SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. Traduzido por Daniel Moreira Miranda. EDIPRO, 2019. 160 p.

SIQUEIRA, Elisabete Stradiotto *et al.* **Teletrabalho**: trabalho, subjetividade e novas tecnologias. *In*: XXIX ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO. **A Engenharia de Produção e o Desenvolvimento Sustentável**: Integrando Tecnologia e Gestão. Salvador, BA, Brasil, 06 a 09 de outubro de 2009. Disponível em: http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2009_TN_STO_091_615_13491.pdf. Acesso em: 02 jun. 2021.

SIQUEIRA, Luiz Felipe Vieira de. **Direito e Tecnologia**. Proteção e privacidade de dados. [S.l.], 2020.

TALEB, Nassim Nicholas. **Anti-frágil**: Coisas que se beneficiam com o caos. Tradução de Renato Marques. Rio de Janeiro: Objetiva, 2014.

TERCIUS, Hermano Barros. **Teletrabalho no Serviço Público Brasileiro**: propostas de evolução por metodologias ágeis de gerenciamento de projetos. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gerenciamento de Projetos) - Fundação Getúlio Vargas, Salvador, 2018. Disponível em: <https://www15.fgv.br/network/tcchandler.axd?TCCID=8270>. Acesso em: 03 jun. 2021.

VALLE, Fernanda Dalla. Teletrabalho Transnacional. *In*: FINCATO, Denise Pires; VIDALETI, Leilane Piovesani (Orgs.). **Novas tecnologias, processo e relações de trabalho**. Curitiba: CRV, 2017. 488 p.

VASCONCELLOS, Rodrigo da Costa; ROVER, Aires José. O processo judicial eletrônico como importante instrumento de promoção da justiça na sociedade informacional. *In*: ROVER, Aires José; GALINDO, Fernando; MEZZARROBA, Orides. **Direito, Governança e Tecnologia**: Princípios, políticas e normas do Brasil e da Espanha. Florianópolis: Conceito Editorial, 2014. 420 p.

VICK, Mariana. Pandemia: origens e impactos, da peste bubônica à covid-19. **Nexo jornal, EXPLICADO**, junho, 2020. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/explicado/2020/06/20/Pandemia-origens-e-impactos-da-peste-bub%C3%B4nica-%C3%A0-covid-19#section-82>. Acesso em: 5 jul. 2020.

VIDALETI, Leilane Piovesani; BALD, Aline Graziela. Teletrabalho e sociedade da informação: a administração pública está pronta? *In*: FINCATO, Denise Pires; VIDALETI, Leilane Piovesani (Orgs.). **Novas tecnologias, processo e relações de trabalho**. Curitiba: CRV, 2017. 488 p.

VILLARINHO, Karina Pereira Bastos; PASCHOAL, Tatiane. Teletrabalho no Serpro: pontos positivos e negativos e relações com desempenho profissional, bem-estar e contexto de trabalho. *In*: **XL ENCONTRO DA ANPAD**. Costa do Sauípe – BA, 2016. Disponível em: http://www.anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=MjE3MzI=. Acesso em: 01 jun. 2021.

YPARRAGUIRRE, Ivany. Implantação do processo judicial eletrônico e a contribuição da ergonomia: uma revisão da literatura. *In*: **X CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO**, Rio de Janeiro, 2014. Disponível em: https://www.inovarse.org/sites/default/files/T14_0255_12.pdf. Acesso em: 24 maio 2020.

WOODCOCK, Jamie; GRAHAM, Mark. **The Gig Economy**: a Critical Introduction. Cambridge, 2020. Disponível em: <http://acdc2007.free.fr/woodcock2020.pdf>. Acesso em: 24 maio 2020.